

реформування безпосередньо процесу здійснення бюджетного вибору.

Список літератури

1. Бюджетний кодекс України / Уклад. Л. Маргорська. – Харків: “Фактор”, 2002. – 184с.

2. Ісмаїлов А. Б. Бюджетний процес та напрями його удосконалення // “Фінанси України”, 2002 - № 8.

3. Бланкарт Ш. Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки. – К.: Либідь. – 2000. – с. 402.

І. ІВАНОВА,

Київський національний торговельно-економічний університет

ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Професія є центральним інститутом капіталізації і накопичення знань. Історія становлення професії може бути розглянута як еволюція її інституалізації. Інституалізація професії – це процес виникнення і розвитку системи суспільних механізмів, які забезпечують стандартизацію, регламентацію і контроль як самої діяльності, так і функціонування і соціального відтворення професійної групи. Цю систему механізмів називають інфраструктурою професії, вона знижує ризики і затрати на трансакції.

Немає сумніву, що таке складне явище, як інституалізація управлінських професій, не відбувається різко і раптово, отож вельми умовно можна хронологічно позначити границі стадій цього процесу. Виникнення різних соціальних інститутів, які так чи інакше регламентують діяльність членів групи, об'єднаної схожим заняттям, було перманентним і супроводжувало весь хід еволюції господарського управління.

На нашу думку, поєднуючи соціальний і економічний підходи, періодизацію професіоналізації менеджменту можна провести таким чином:

4. Юрій С. І., Дерлиця А. Ю. Державні фінанси і демократія: до проблеми раціоналізації бюджетного вибору // “Фінанси України”, 2001 - № 6.

5. Дерлиця А. Ю. Інституційне регулювання бюджетного процесу // “Фінанси України”, 2001 - № 10.

6. Вчора Верховная рада в первом чтении приняла бюджет на 2003 год // «Факты», № 192, 18 октября 2002.

7. Указ президента Украины «О дополнительных мерах по обеспечению открытости в деятельности органов государственной власти» // «Голос Украины», №141, 6 августа 2002.

I. Доінституціональна стадія.

1.1. Дифузний стан управлінської праці. Первісні організації.

1.2. Виокремлення державного і військового управління. Первісний частковий поділ управлінської праці.

II. Інституціоналізована стадія.

2.1. Ринкові організації. Виникнення керівництва як постійної функції на підприємстві.

2.2. Виникнення акціонерних товариств і поява найманих управляючих.

2.3. Виникнення науки менеджменту.

2.4. Інституалізація спеціальної освіти, становлення і розвиток інфраструктури.

2.5. Транснаціональні організації. Етап глобального підходу.

З глобальних історично-економічних позицій радянський період розвитку вітчизняної економіки оцінюється як епоха функціонування ізольованого господарсько-державного механізму, який тримався багато років головним чином завдяки політично-адміністративному контролю, а не економічній доцільності і ефективності.

З 1917 року Україна опинилася поза процесом загальносвітового економічного розвитку, що не могло не позначитися на процесі професіоналізації управління, хід професіоналізації управлінської діяльності набув настільки специфічного характеру, що можна вважати, що природний шлях професіоналізації менеджменту в Україні перервався на стадії створення акціонерних товариств і відокремлення найманих управлінців від власників.

Протягом радянського періоду основною тенденцією було заміщення усіх існуючих інституцій партійною системою та загальними інфраструктурами органів і послуг. Це породило так звані «задекларовані інституції», які слугували прикриттям і прикрасою існуючої системи, але не функціонували згідно з основним призначенням. Ця успадкована реальність характеризується інституційними прогалинами та недостатньою кількістю інституційних знань і можливостей для успішного реформування.

На нашу думку, зараз вітчизняний менеджмент перебуває одночасно у стадії відмежування керівництва від володіння капіталом та у стадії «дифузії» власності і збільшення акціонування капіталу; і це цілком природно, оскільки реальне пострадянське суспільство складається з економічних укладів різної зрілості, що взаємодіють між собою. Прискорений і паралельний перебіг еволюційних стадій професіоналізації породжує специфічні проблеми. Процес відокремлення функцій власності від управління капіталом, а значить, і підприємством, не був і не є закінченим і остаточним. Це справедливо і щодо акціонування. Зазначимо, що і зараз відносини власності і управління залишаються достатньо складними і взаємопереплетеними.

Суміщення функцій власника підприємства і управління ним у розвинених країнах має місце і сьогодні, особливо у сфері малого бізнесу; у постсоціалістичних країнах досить поширеним воно є на се-

редніх і навіть на великих підприємствах: найбільші власники є одночасно і найвищими менеджерами.

В Україні на початку 90-х років основні зусилля керівників спрямовувалися або на ухилення від приватизації, або, якщо вона ставала неминучою, на формування великого пакета акцій у своїх руках. Концепція чекової приватизації сприяла поступовому переходу акцій від членів трудового колективу і інших дрібних акціонерів до групи керівників. Загальні збори акціонерів частіше підтверджували передачу управлінських функцій колишнім керівникам під ім'ям виконавчої дирекції чи ради директорів.

Одна з найбільш примітних відмінностей - первісний акцент на нагромадження багатства. У вакуумі централізованого планування і державної власності, який виник зі зникненням СРСР, лише мала частина того, що колись складало державний сектор, виявилася економічно життєздатною. Тому максимізація прибутку вважалася не тільки нереальною, але у фінансовому відношенні і менш привабливою справою, чим просте присвоєння власності, яка раніше належала державі. Надалися колосальні можливості нижче вартості і навіть безкоштовно привласнювати собі фонди вартістю в мільйони доларів. У багатьох випадках передача державної власності продовжується відповідно до того, що К.Маркс назвав би примітивним нагромадженням багатства.

Колишні директори держпідприємств стали необмеженими власниками і у АТ. Вони зосередили у своїх руках управління і капіталами, і виробництвом. У ході реформ менеджмент підприємства отримав безмежну свободу дій і реалізації власних управлінських рішень, а також закріплення за собою значної частки роздержавленого майна. При цьому сфера безконтрольності владних повноважень розширилася, а їх особисті інтереси значно виокремилися, тому з'явилася підстава розглядати цих осіб в якості самостійних економічних суб'єктів,

які утворюють окремий прошарок специфічних економічних агентів, що суттєво впливають на стан економіки. Цю групу рекрутовано з вищих менеджерів колишніх радянських підприємств: директорів, головних інженерів, головних бухгалтерів, спеціалістів зі збуту та постачання і т.д.

Складні, "нехрестоматійні" відносини володіння і управління в Україні не відповідають жодній з розроблених наукою моделей. Саме тому дещо дискусійною видається віра деяких науковців у обов'язковість і необхідність для України "менеджерської революції" [1]. Більш аргументованою є точка зору М.В.Білоусенко [2,24], праця якого названа "Друга менеджерська революція". Автор слушно зазначає, що "контроль власності залежить не тільки (і навіть не стільки) від розмірів володіння, але й від займаємих управлінських позицій. Відбувається своєрідна мультиплікація прав розпорядження, здійснювана через краще володіння інформацією і механізм прийняття рішень" [2]. В.В.Дементьев у роботі „Менеджмент підприємства у системі економічної влади” [3] аналізує окреслену проблему через призму мотивації і характеризує механізм узгодження індивідуальних інтересів менеджера з інтересами ефективної діяльності підприємства через систему економічної влади (контролю), констатуючи її недосконалість і обмеженість. Отримані менеджерами доходи, які „стають доступними для агентів фірми в результаті нерівноважної системи влади” [3], автор кваліфікує як рентні і наводить перелік форм цієї ренти. Рентоорієнтовану поведінку визначено як притаманну менеджерам внаслідок розподілу функцій власності і управління.

На нашу думку, певний час на вітчизняних менеджерів буде впливати прагнення до особистого збагачення. Воно вже не настільки інтенсивне, яким було в середині 90-х, але максимізація прибутку - у протиположності максимізації статків - поки не

стала переважною моральною нормою. Важко не погодитися з Б.Будзаном у тому, що "за сучасних українських умов, коли фактично здійснюється приватизація менеджменту, а не власності, ймовірність "менеджерської" чи "кадрової" революції в Україні, тобто подолання кризи управління, оцінюється як невисока" [1,25].

У тому, що стрімка і хвороблива трансформація української економіки змушує всіх учасників ринку працювати на досягнення максимального результату в постійно мінливих зовнішніх умовах, ніхто не сумнівається. Але далеко не усі розуміють, що нова економіка жадає від керівників усіх ринкових структур нових підходів до розвитку і управління, і тільки дехто усвідомлює, що в більшості випадків вона вимагає і нових керівників.

Пройдені 10 років показали, що однієї лібералізації зовнішнього середовища бізнесу недостатньо для вітчизняних підприємств, які звикли до опіки, потрібно ще щось, що змусило б їх не виживати, пристосовуючись, а активно мінятися і свідомо формувати своє майбутнє. Проблеми, з якими зіштовхнулися вищі керівники підприємств у період 1990-х років — це проблеми переходу від управління заводами, колгоспами, базами до управління бізнесом, справою. Відмінності дуже істотні. Але поки усвідомлення пріоритетів, що змінюються, в управлінні підприємствами, здається, не відбулося. Вихідна логіка перетворень (зміна зовнішніх умов функціонування економічних агентів, формування ліберального економічного середовища, зняття неекономічних обмежень і т.п.) наштовхнулася на високу інерційність існуючих моделей управління підприємствами, що гасить сигнали й імпульси, які надходять із зовнішнього середовища.

Навіть підприємства, готові піти цивілізованим шляхом, повільно залучають управлінські кадри. Найбільш відома відповідь щодо причини цього далеко не

універсальна. Так, в Україні не завершений переділ власності - і величезна кількість керівників, будучи одночасно власниками і менеджерами своїх підприємств, остерігаються поділитися другою своєю роллю з побоювання втратити першу. Але на ряді підприємств питання власності уже вирішене, а вливати собі нову управлінську кров не квапляться і вони. А справа в тому, що однієї з найгостріших проблем, яке дісталися українській економіці від тоталітарного минулого, стала абсолютна недостача керівників, здатних керувати в ринкових умовах, значна частина керівників усіх рівнів підприємства не володіє необхідними знаннями і навичками економічно доцільного управління.

Вже зазначалося, що інституалізація професії неможлива без створення інфраструктури професії. Інституалізація професійного менеджменту в Україні одночасно є і результатом розвитку, і стимулом до розвитку інфраструктури, окремі елементи якої вважаємо за доцільне описати з різним ступенем деталізації.

Раніше інших складових інфраструктури у нас склалася система освіти, яка, однак, ще не стабілізувалася і не довела своєї життєздатності. Справа не тільки у її еkleктичності, громіздкості, непередбачуваності результату, але й у неврахуванні нових тенденцій нових тенденцій у розвитку освітніх технологій та трансформації освітнього середовища, що відбувається останнім часом. За роки незалежності в Україні з'явилася велика кількість установ, що пропонують послуги з надання бізнес-освіти. Різноманітні інститути, центри, бізнес-школи, інкубатори функціонують по всій Україні, але велика кількість не завжди означає належну якість.

Інституалізація неможлива без регламентації вимог до професійної діяльності і без легітимізації професії. Ініціатором стандартизації кваліфікаційних вимог до менеджерів різного рівня і відповідної для

їх забезпечення підготовки стала сфера освіти, розробивши систему галузевих стандартів з наряду підготовки „Менеджмент” як складову державних стандартів вищої освіти (освітньо-кваліфікаційна характеристика - «кого готувати?»; освітньо-професійна програма - «як готувати?»; і стандартні загальнодержавні інструменти діагностики - «наскільки результат відповідає вимогам?») [4].

На жаль, у нормативних документах Міністерства праці і соціальної політики України (ДК 003-95 Державний класифікатор професій -1995; 2000. Довідник кваліфікаційних характеристик -1998) до недавня були відсутні ринкова термінологія і категорії наукового менеджменту, вони настільки не відповідали реальному змісту управлінської праці в сучасній Україні, що не могли виконувати свою задачу - регулювати трудові відносини і забезпечувати замовлення на зміст підготовки сучасних господарських керівників. У березні 2000 р. ДК 003-95 було введено підрозділ 14 “Менеджери”, у якому 9 класів менеджерських професій. Але побудовано поділ на класи та підкласи дещо спрощено (надто всеохоплююче), і з'явилися такі дискусійні підкласи професій, як “менеджери з пенсійного страхування”, “з права”, “з бухгалтерського обліку”, “у слідчий діяльності”, тобто передбачено можливість введення професійних назв робіт навіть з видів діяльності, яка не передбачує виконання комплексу загальних управлінських функцій. Введено нарешті і 12 професійних назв робіт, серед них і “менеджер з логістики”, “з персоналу”, “із зовнішньоекономічних зв'язків”, “з постачання”, “із збуту”, але всі ці функціональні менеджери включені все-таки до 1 розділу, де зосереджені керівні посади, і залишилося невирішеним питання щодо такого поширеного професійного виду роботи, як “менеджер” - загальний, лінійний.

Доповнення, внесені у 1 розділ ДК 003-95, - перший крок до впорядкуван-

ня використання юридично значущої (для регулювання правових відносин у роботодавців і найманих працівників, для освітньої діяльності чи для пенсійного забезпечення) термінології, забезпечення взаємної узгодженості нормативної документації сфер праці і освіти; доповнення до 2 та 3 розділів (професіонали, фахівці) сприяли б формуванню професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів у відповідності до реалій вітчизняної економіки.

Стан вітчизняної науки у царині менеджменту також є темою окремого дослідження. Стисло зазначимо, що хоча останнім часом і з'являються науководослідні організації, які займаються проблемами управління, але ця частина інфраструктури представлена найчастіше університетськими дослідницькими чи консультативними центрами, у яких концентрується основний науковий потенціал вітчизняного менеджменту. В умовах фактичної відсутності державного фінансування розробка нововведень відбувається в основному по договорах з конкретними підприємствами на платній основі. Вітчизняні наукові розробки часто представлені ініціативними дослідженнями українських учених, відбитими в публікаціях різної категорії (статті, монографії, дисертації). У багатьох вищих навчальних закладах створені кафедри менеджменту (їх щонайменше 250). Однак і за чисельністю дослідників, і за обсягами вкладених коштів, і за широтою охоплюваних проблем менеджмент як наука в Україні перебуває в стадії становлення. Не сприяє цілеспрямованому розвитку наукових досліджень у менеджменті необґрунтована відміна наукової спеціальності 080602 "Підприємництво, менеджмент та маркетинг".

У сучасних умовах важливою складовою частиною систем управління, засобом професійної праці менеджера є комп'ютерна й організаційна техніка.

Пріоритетність витрат на сучасні «знаряддя виробництва» значною мірою визначається професіоналізмом і прагненням до розвитку осіб, відповідальних за прийняття рішень. Особливо бурхливо в Україні розвиваються галузі, що забезпечують експлуатацію ЕОМ і ділові комунікації. Основні ніші ринку з продажу й оренди комп'ютерів і аксесуарів, їх технічного і програмного забезпечення, консультування і підготовки кадрів заповнені численними вітчизняними і закордонними фірмами, при цьому сама техніка майже винятково імпортна. Подібна картина спостерігається і на ринку організаційної техніки, а також офісних меблів. Конкуренція досить розвинена, але діапазон цін не зовсім відповідає можливостям споживачів, особливо малого бізнесу.

Не кращі часи переживає зараз книговидавнича діяльність і видання періодики в Україні. На цьому тлі література, що забезпечує професіоналізацію менеджменту, яка користується стійким попитом, є одним із засобів виживання для вітчизняних видавництв. Положення вже не є настільки драматичним, як це було на початку дев'яностих років, однак основним джерелом інформації, як і раніше, залишається література, видана в Росії. При цьому усе ще відчутна кількісна ненасиченість ринку найчастіше породжує недостатню вимогливість видавців до якості (змісту) публікацій. Поряд з добротними перекладами західних видань, якісними, змістовними підручниками, монографіями російських і вітчизняних авторів, чимало, на жаль, компілятивних підручників і відвертої наукової халтури, псевдонаукових «рецептур» і «прописів» (бульварні варіації на тему «як розбагатіти миттєво»). На жаль, відсутні загальноукраїнські періодичні видання з проблематики менеджменту.

Такі складові інфраструктури професійного менеджменту, як консалтингові фірми, центри оцінювання, кадрові агенції, тільки починають розвиватися, однак вже

існує немало фірм, які звать себе консалтинговими, та значна кількість індивідуальних консультантів, а також структур, які надають інші ділові послуги (бухгалтерсько-аудиторські, тренінгові, рекрутингові, юридичні, інформаційні, інвестиційні фірми). Але в цілому у розвитку ринку консалтингових послуг Україна явно відстає. Причини цього можна умовно поділити на три групи. Перша – це причини, пов'язані з не дуже великим бажанням керівників підприємств мати справу з консультантами, відсутність попиту, відсутність культури знань, недостатній рівень професіоналізму замовника. Друга – у тому, що ще достатньо багато консалтингових фірм не можуть забезпечити керівників підприємств якістю послуг, яка відповідала б їх очікуванням (недостатній професіоналізм виробника, невідповідність пропозиції). Третя група причин – достатньо банальна – відсутність у підприємства коштів для оплати послуг консультування, і послуга консультування потрапляє до надовго відкладеного попиту. Мають місце і такі прикрі явища, як „відмивання грошей” через оформлення консультування або ж примітивне розуміння консалтингу як проштовхування фірмою і нав'язування підприємству-клієнту не самих якісних тренінгів як рецепту вирішення проблем.

Між тим консалтинг повинен стати самим ефективним засобом прискорення дифузії нових управлінських технологій, нових методів і прийомів ведення бізнесу, самим надійним методом швидко зорієнтуватися у малознайомих або швидкозмінних умовах. Розвиток управлінського консультування як чинника інституалізації професійного менеджменту – це зустрічний рух, усвідомлення того, що бізнес – це, перш за все, використання можливостей, а не рішення проблем. Скорочення числа проблем в організації – не більш ніж нормалізація ситуації. Нові можливості, можливості розвитку відкриває знання. Знання зовнішнього середовища, ринків, чужого

досвіду. Саме це знання в практику управління привносять консультанти.

Останніми роками формуються і професійні асоціації різних рівнів – загальноукраїнські, регіональні, місцеві об'єднання підприємств чи підприємців – за різними ознаками: галузями, масштабами діяльності (малі і середні підприємства). Ці складові інфраструктури сприяють професійної солідарності, формуванню професійної культури, цивілізованій конкуренції і захисту інтересів менеджерів.

Таким чином, зараз український менеджмент перебуває на етапі професіоналізації, який складно співставити з будь-яким з тих, що можна виокремити у країнах, де ринкова економіка розвинулася еволюційно. Україні доводиться прискореними темпами проходити шлях у теорії і практиці менеджменту в умовах ринкової економіки. Тому ті процеси професіоналізації менеджменту, що пройдені країнами розвинутого ринку як відносно послідовні етапи інституціоналізованої стадії (становлення ринкових організацій, виникнення акціонерних товариств і поява найманих управляючих, виникнення науки менеджменту, інституалізація спеціальної освіти, становлення і розвиток інфраструктури), співіснують в Україні одночасно і паралельно в складному взаємопереплетенні.

Список літератури

1. Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. - К.: Основи, 2001.
2. Белоусенко М.В. Вторая менеджерская революция. - Донецк, ИЭП НАН Украины, 1997.
3. Дементьев В.В. Менеджмент предприятия в системе экономической власти. http://fppr.org.ua/articles/dementev_5.htm.
4. Галузеві стандарти вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми підготовки бакалаврів та спеціалістів напряму 0502 „Менеджмент”. - МОНУ, Київ, 2001.