

УДК 37.014.008.2:005.411(045)

В. Є. Берека,

доктор педагогічних наук, доцент
(Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія)

ГЕНЕЗА НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ НА ПРОБЛЕМУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

В статті розглядається еволюція розвитку поняття "управлінська компетентність" як основа вироблення системи сучасних поглядів на дану проблему. Виокремлюються етапи становлення наукових поглядів стосовно системи управління. Визначено сутність поняття "управлінська компетентність" та вимоги до управлінської діяльності.

Постановка проблеми. Радикальні зміни парадигми освіти повинні охопити всі сфери педагогічної галузі – від методології до конкретних технологій та методів; так щоб людина, оцінюючи своє місце у світі та рівень реалізації життєвого сенсу, на кожному етапі була задоволена своїм життям [1: 48]. Фундаментальні положення про необхідність навчання і виховання майбутніх управлінців знаходимо ще в соціально-політичних доктринах античної філософії. Заслугує уваги ґрунтовна праця Платона "Держава", в якій стверджується, що для того щоб стати придатним до управління, недостатньо природних задатків і здібностей, а потрібне також особливе спрямоване виховання і навчання. При цьому для визначення здатності до управління необхідні найвищі, найсуворіші критерії [2: 386].

Доцільно відзначити, що існуюча нині система вимог до професійних управлінців мало чим відрізняється від системи Платона. Сучасні вітчизняні та зарубіжні дослідники, як і їх древні колеги, називають обов'язковими елементами кваліфікованого менеджера ґрунтовну загальну освіту, широку професійну підготовку і високий освітньо-культурний рівень, уміння швидко поновлювати і поповнювати знання [3: 26].

На нинішню потребу ринку праці швидко відгукнулись заклади освіти, де навчання менеджменту розвивається найбільш швидкими темпами. Ділове управління стає більш популярним серед студентів, зростає якість навчання, розробляються і запроваджуються нові дисципліни та навчальні курси, відкриваються нові вищі навчальні заклади, які орієнтуються на світові стандарти навчання [4: 38]. Інтерес науковців щодо проблеми підготовки фахівців з управлінської діяльності останнім часом значно розширився. Зокрема, питаннями формування та розвитку управлінських якостей керівників навчальних закладів займалися М. І. Байрамуков, Л. І. Даниленко, Г. В. Данченко, Г. А. Дмитренко, Г. В. Сльнікова, Б. В. Жебровський, Л. Н. Карашук, О. Ю. Кошинець, М. П. Кривко, В. І. Маслов, Т. В. Панчук, В. С. Пекельна, Н. І. Селіверстасова, Е. П. Тонконогов, Г. В. Федоров, В. В. Шенкунова та багато інших. Отримання знань про управлінську діяльність стає необхідністю навчального процесу старшокласників, про що свідчить дослідження Л. І. Парошенко, Н. С. Солоненко, Т. В. Ситановської.

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури дає підстави зробити висновок про те, що проблема підготовки компетентних управлінців турбувала людство не одне століття. На кожному етапі розвитку суспільства до них висувалися специфічні вимоги відповідно з часом і економічною ситуацією, які були поштовхом для організації навчання і накопичення управлінського досвіду. Кожне нововведення в управлінську практику було враховано, осмислено і використано у навчальних ситуаціях. Тому з упевненістю можна говорити про те, що сучасний менеджмент інтегрує у собі збагачені роками управлінські знання, уміння, досвід, традиції. Наша думка підкріплена дослідженнями сучасних науковців Л. Калініною, Т. Михайленко, В. Бурми, які підкреслюють, що "знання і розуміння ролі історичного розвитку теорії менеджменту важливі для практичної діяльності управлінців сучасності" [5: 63].

А оскільки жоден управлінський аспект не втратив своєї актуальності і сьогодні, то **метою даної статті** є зосередження уваги науковців і педагогів на еволюційному розвитку поняття "управлінська компетентність" як основи вироблення системи сучасних поглядів на це питання.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових джерел із зазначеного питання дає змогу виділити основні етапи формування поняття "управлінська компетентність". Дана періодизація пов'язана з виникненням і розвитком самої науки "Управління", на яку впродовж ХХ ст. суттєво вплинули управлінські школи та управлінські підходи.

I етап (до 90-х рр. ХІХ ст.) характеризувався відсутністю наукових поглядів на систему управління, а тому й на процес навчання управлінців. І хоча державному управлінню на цьому етапі з боку прогресивної інтелігенції приділялась значна увага, вона стосувалася здебільшого військової справи, розвитку торгівлі та вдосконалення ведення сільського господарства. Особистість же управлінця залишалася поза увагою.

Києво-Могилянська академія, заснована у 1632 р., упродовж багатьох десятиліть визнавалася центром освіти й управлінської думки в Україні. Однак процес викладання був спрямований на

здобуття глибоких знань у сферах економіки та астрономії, хоча вже тоді назріла гостра потреба у компетентних управлінцях для державної служби і великих промислових підприємств. Дана проблема почала вирішуватися після 1809 року, коли Сенатом Росії був прийнятий "Указ о новых правилах производства в чины по гражданской службе", в якому головним принципом просування по службових сходинах була не вислуга років, а "дійсні заслуги і відмінні пізнання" [6: 49]. А тому право на отримання професії тогочасного управлінця у державній сфері мали тільки ті чиновники, які пройшли курс навчання в університеті та склали іспит за спеціальною програмою. Згаданий документ був прийнятий за ініціативою управляючого справами Міністерства внутрішніх справ Росії М. М. Сперанського, який висловив ідею розпочати підготовку кваліфікованих державних службовців і заснувати закритий ліцей (Царськосільський ліцей) для навчання дворянських дітей з метою подальшої служби у державних установах.

Участь у діяльності державного апарату людей освічених, спеціально підготовлених до сумлінного виконання державної служби повинна була, за його твердженням, забезпечити введення перетворень без революційних вибухів і потрясінь. Освічені чиновники повинні були для розкриття потенціалу кожної особистості забезпечити створення і підготовку умов [7: 49].

У XIX ст. з початком індустріального розвитку управлінська проблематика поступово почала просуватися у структури мікрорівня. Під менеджментом тоді розуміли контроль над реалізацією запланованого. А саме адміністрування, за висловом російського дослідника Е. А. Уткіна, стало трактуватися як процес формування загальних цілей і політики компанії [8: 14].

Із зростанням обсягів промислового виробництва сфера діяльності управлінців розширилась, і, нарешті, була визнана провідною, про що свідчать історичні джерела, зокрема доповіді управляючого однієї із американських промислових компаній Г. Тауна. З цього часу необхідність управлінської освіти стала загальноновизнаною.

У 1881 р. фінансист і промисловець із Філадельфії Дж. Вартон виділив 100 тис. доларів університету Пенсільванії для відкриття відділення, де молодь мала б змогу отримати освіту і знання для кар'єри у менеджменті. За його думкою, вища освіта необхідна менеджерам так само, як і лікарям, юристам та іншим фахівцям. Нове відділення університету у Пенсільванії, що у подальшому було названо школою, розробило програми для підготовки фахівців у сфері бізнесу, які мали такі курси, як принципи кооперації, господарське право, природа резервів та облігацій, причини паніки та грошових криз, ораторське мистецтво, проблеми страйків тощо. Тривалий час школа менеджменту Дж. Вартона була єдиною, допоки у 1998 р. університети у Чикаго і Каліфорнії не організували свої школи бізнесу. У XX ст. цей процес набув значного поширення, вийшовши далеко за межі Америки [6: 117].

II етап (90-ті рр. XIX ст. – 30-ті рр. XX ст.) характеризуються новими підходами до управлінської діяльності завдяки появі школи наукового управління й адміністративної (класичної) школи. У цей період на розвиток професійного менеджменту мали вплив наукові праці Ф. Тейлора, Г. Ганнта, Ф. та Л. Гілбертів, Г. Емерсона, Г. Форда, А. Файоля, Л. Урвіка, цінні ідеї яких система сучасної менеджмент-освіти використала у запроваджених навчальних курсах "Основи менеджменту", "Економіка праці і соціально-трудові відносини", "Виробничий менеджмент", "Управління ресурсами і витратами" та деяких інших.

Засновником школи наукового управління вважається Ф. У. Тейлор. Він запропонував наукову систему знань про закони раціонального управління, з яких починалося ознайомлення студентів-менеджерів із своєю майбутньою професією. Одним із чотирьох наукових принципів, які лежать в основі праць Ф. Тейлора, є "відбір ... менеджерів на підставі наукових критеріїв, їх профвідбір і профнавчання". Цим підкреслюється важливість ретельного відбору кандидатів на управлінську посаду і цілеспрямованого професійного навчання як невід'ємного компонента раціональної організації виробничого процесу [9].

Одним із послідовників Ф. Тейлора, американським ученим Гаррігтоном Емерсоном було сформульовано 12 принципів управління, які забезпечують ріст продуктивності праці. Третім принципом він називає "компетентну консультацію професіоналів і вдосконалення процесу управління на основі їх рекомендацій" [8: 87]. "Вкрай важливо мати хоча б небагато фахівців", стверджує вчений, – наділений інтуїцією, спостережливістю, зрозумілістю з одного боку і усім багатством фізіологічних, психологічних і антропологічних наукових знань, з іншого. Тільки такий фахівець може дати ... справді компетентну пораду" [8: 93].

Це підтверджується в подальшому значною кількістю наукових досліджень, які на сьогодні становлять окрему сферу системи менеджменту. Загалом школа наукового управління виробила такі вимоги до професіоналізму менеджерів: знання способів диференціювання оплати праці робітників; уміння формувати завдання та розподіляти заохочення і премії; знання основ оперативного управління і календарного планування діяльності підприємства; кваліфікований підхід до управління кадрами, їх науковий відбір, розстановка та підтримка; знання суті продуктивності праці і принципи

її підвищення; система знань про якість виробів, забезпечення постійної уваги до якості, розвиток сервісної мережі; знання управлінської функції координації, процедури досягнення цілей; уміння управляти запасами і здійснювати контроль над виплатами; нормування і графічне відображення виконаних робіт.

Деяко по іншому розуміють управлінську компетентність менеджерів представники адміністративної (класичної) школи менеджменту. Засновник школи А. Файоль негативно ставився до впроваджені системи підготовки керівних кадрів для промисловості, доводячи, що адміністративні здібності не можна розвинути шляхом тільки однієї інженерно-технічної науки і підкреслюючи необхідність включення у навчальні плани інженерних вузів спеціальні курси по адмініструванню [7: 186]. Самому ж менеджеру, вказував він, повинні бути властиві такі моральні якості, як "свідома, тверда, наполеглива воля, активність, енергія і, у деяких випадках, відвага; мужність відповідальності; почуття обов'язку, турбота про загальні інтереси" [10: 41].

Значення адміністративної школи менеджменту для сучасної управлінської і педагогічної свідомості полягає в тому, що її представниками було суттєво доповнено перелік професійно важливих якостей менеджера, а саме: усвідомлення управлінської діяльності як універсального процесу, що складається з декількох взаємопов'язаних адміністративних операцій – планування, організації, мотивації, координації, контролю; знання універсальних принципів управління й особливості їх застосування у практичній роботі.

III етап (30-ті рр. – 60-ті рр. XX ст.) характеризується виникненням і розповсюдженням ідеї психологічної підготовки менеджерів до професійної управлінської діяльності. На розвиток цього напрямку в даний період мали праці Г. Мюнстерберга, М. Фоллетт, Е. Мейо, Р. Лайкерта, Д. Макгрегора, А. Маслоу, що віднесені до школи людських відносин і "поведінкових наук".

Узагальнення матеріалів представників наукових шкіл свідчить про те, що компетентний управлінець повинен використовувати у своїй діяльності досягнення психології і соціології; знати умови і організацію праці; враховувати психологічні явища у групах, індивідуальні потреби, цілі, мотиви; виявляти мотивацію до праці; уміти здійснювати відбір кадрів, визначати їх сумісність і професійні здібності. Вказані вимоги до менеджерів підкреслили необхідність формування додаткової складової управлінської компетентності – здатності до комунікацій всередині колективу. Ідея комунікативної підготовки у сучасних умовах знайшла відображення у запровадженні навчальних курсів "Психологія управління", "Управління персоналом", "Етика ділових стосунків".

IV етап (60-ті рр. XX ст. – по сьогодні) характеризується виникненням окремих підходів до управлінської діяльності, які широко використовуються у сучасній науці і практиці. Знання кожного з наведених нижче підходів, як показує практика, є затребуваним для сучасного управління, а тому управлінська компетентність менеджера не буде повністю сформованою, якщо не додати наступних знань:

– з кількісного підходу: статистики і теорії ймовірності для визначення методів контролю над якістю; методів лінійного програмування для полегшення вибору напрямку діяльності з урахуванням певних обмежень; теорії черговості для балансування вартості і часу експлуатації обладнання; теорію ігор для можливості краще зрозуміти конкурентну стратегію; комп'ютерних програм для моделювання надходження капіталу і побудови різноманітних кількісних моделей [6: 226];

– з процесного підходу: змісту управління як єдиного процесу впливу на організацію; послідовність виконання процесів планування, організації, мотивації, контролю; методології проектування автоматизованої системи управління;

– з системного підходу: зміст взаємопов'язаних частин організації як системи; методів дослідження впливу навколишнього середовища на організацію; методологію стратегічного управління; суті синергетичного ефекту;

– з ситуаційного підходу: правильного інтерпретування ситуації і визначення факторів, найбільш важливих для отримання бажаного результату; змісту і особливостей прийняття управлінських рішень на основі виявлення сукупності ситуаційних факторів; уміння передбачати в конкретних ситуаціях позитивні і негативні наслідки.

Зроблений нами аналіз наукової літератури з розвитку управлінської думки і формування образу "професійного менеджера" дає підстави узагальнити, що даний образ інтегрує у собі значну частину управлінських надбань минулого і вимоги сьогодення, оскільки управлінська сфера – найбільш чутлива до змін макросередовища і умов діяльності мікроструктур.

У сучасних умовах для зведення інформації про управлінську компетентність менеджера і врахування наростаючих вимог до нього повинна бути складена динамічна модель компетентності, яка містила б набір професійно значущих знань, умінь і навичок. Однак огляд психолого-педагогічних джерел доводить складність систематизації положень про професійну компетентність управління, що пов'язано з відсутністю цілісної та узагальненої системи функцій менеджера, а це,

безперечно, є підставою для визначення посадових і професійних обов'язків даного фахівця. Для виконання даного важливого завдання, на нашу думку, потрібно: зрозуміти та визначити специфіку вимог (соціальних, нормативних, ринкових, особистісних), які висуваються до фахівця з менеджменту залежно від рівня підготовки і галузі, в якій він буде працювати; вибрати групу характеристик, що визначають структуру моделі компетентності менеджера, а потім скласти перелік показників, які входять в ці групи; врахувати принципи, на яких базується управлінська компетентність; фактори що визначають її зміст; виділити окремі рівні та визначити характеристики управлінської компетентності для кожного з них; визначити джерела надходження інформації про сучасні вимоги до професіоналізму фахівців з менеджменту; своєчасно корегувати модель управлінської компетентності у зв'язку з розвитком і удосконаленням зазначених вимог.

Висновки. Отже, формування системи наукових поглядів на розвиток управлінської компетентності менеджерів – це тривалий і нескінчений процес взаємодії науковців, педагогів і менеджерів-практиків з метою накопичення, узагальнення і систематизації знань про сучасні вимоги до даних фахівців, а також вироблення дієвого механізму, впровадження даних надбань у безпосередній навчальний процес.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Вебер М. Исследование по методологии науки / М. Вебер. – М. : ИНИОН, 1980. – Ч. 1. – 202 с.
2. Савенкова М. Е. Управленческая компетентность в социально-политических доктринах античной философии / М. Е. Савенков // Сборник научных трудов ДонГАУ : "Социально-гуманитарные проблемы менеджмента" : Серия "Государственное управление". – Т. IV, вып. 19. – Донецк : ДонГАУ, 2003. – 493 с.
3. Библиотека управляющего персоналом : мировой опыт. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала : обзорная информация / [сост. В. И. Яровой ; под ред. Г. В. Щекина]. – К. : МАУП, 1995. – 120 с.
4. Бутченко Л. В., Ткаченко Е. Г. Особенности формирования устойчивости потенциальных качеств менеджеров в высшей школе / Л. В. Бутченко // Сборник научных трудов ДонГАУ : "Социально-гуманитарные проблемы менеджмента" : Серия "Государственное управление". – Т. IV, вып. 19. – Донецк : ДонГАУ, 2003. – 493 с.
5. Калініна Л., Михайленко Т., Бурма В. Историчний контекст розвитку теорій менеджменту / Л. Калініна, Т. Михайленко, В. Бурма // Освіта і управління : науково-практичний журнал. – 2003. – Т. 6. – № 2. – С. 63–72.
6. Кредисов А. И. История учений менеджмента / А. И. Кредисов. – К. : ВИРА-Р, 2000. – 336 с.
7. История менеджмента : [учеб. Пособие]; под ред. Д. В. Валового. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
8. Уткин Э. А. История менеджмента / Э. А. Уткин. – М. : Ассоциация авторов и издателей "Тандем" ; ЭКМОС, 1997. – 224 с.
9. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М., 1991. – 55 с.
10. Гастев А. К. Как надо работать : практ. введение в науку организации труда / А. К. Гастев. – М., 1972. – 478 с.

Матеріал надійшов до редакції 15.02. 2011 р.

Берека В. Е. Генеза научных взглядов на проблему управленческой компетентности.

В статье рассматривается эволюция развития понятия "управленческая компетентность" как основание выработки системы современных взглядов на данную проблему. Выделяются этапы становления научных взглядов относительно системы управления. Определены сущность понятия "управленческая компетентность" и требования к управленческой деятельности.

Bereka V. Ye. Genesis of Scientific Views on the Problem of Management Competence.

The article views the evolution of the development of the concept "management competence" as a base for the development of modern views system towards this issue. Formation stages of scientific views regarding management system are pointed out. The essence of the notion "management competence" as well as the requirements concerning management are determined.