

Для посилання:

Калініна Л. М. Менеджмент і бізнес-освіта як змістова складова підручника для бакалаврів за напрямом «Економіка і підприємництво» [Текст] / Л. М. Калініна, А. А. Грушева // Проблеми сучасного підручника : зб. наук. праць / [ред. кол., головн. ред. В. М. Мадзігон; наук. ред. О. М. Топузов]. – К. : Пед. думка, 2011. – Вип. 11. – 800 с. – С. 657–668.

МЕНЕДЖМЕНТ І БІЗНЕС-ОСВІТА ЯК ЗМІСТОВА СКЛАДОВА ПІДРУЧНИКА ДЛЯ БАКАЛАВРІВ ЗА НАПРЯМОМ «ЕКОНОМІКА І ПІДПРИЄМНИЦТВО»

Л. М. Калініна, д-р пед. наук,
А. А. Грушева,
Інститут педагогіки НАПН України

Постановка проблеми. Професійна підготовка економістів, яка базується тільки на традиційній концепції навчання, не може сповна забезпечити якісну підготовку майбутніх економістів, які будуть здатні розв'язувати складні проблеми економічного розвитку країни на світовому рівні.

Наразі виникла ситуація, коли країна має велику кількість спеціалістів з вищою освітою, а реальній економіці бракує компетентних, практико-орієнтованих управлінських кадрів. В глобалізованому суспільстві, коли інформаційний і людські ресурси, а також грошовий капітал, від яких залежить прибуток і якими визначається економічний розквіт країни, що є стратегічними ресурсами, відбувається новий етап розвитку менеджменту – як галузі наукових знань, водночас це стосується менеджмент- і бізнес-освіти в Україні. З огляду на викладене, виникає необхідність передбачення у когнітивно-знанневому компоненті професійної підготовки бакалаврів економічних спеціальностей, створення нових і перегляд чинних концепції щодо теорій менеджменту, філософії управління, специфіки менеджмент- і бізнес-освіти.

На семінарі для державних стратегів, бізнес-лідерів, дослідників і практиків «Освіта для конкурентоспроможної економіки», який проводився 3–4 березня 2010 р. в Київському національному університеті ім. Тараса Шевченка, наголошувалося, що Україна – це країна з потужним, але не реалізованим потенціалом конкурентоспроможності, який знижується саме тому, що зменшуються можливості самореалізації, самовдосконалення й розвитку людини в результаті неефективного менеджменту на всіх рівнях [3]. Саме це вважається однією з причин того, що нині Україна у світовому рейтингу має низькі показники рівня конкурентоспроможності. Дані експертних досліджень Міжнародного інституту розвитку менеджменту (MIPM) в Лозанні свідчать: якщо у 2007 році наша країна посідала у рейтингу 46-е місце з 55 країн, то вже за 5 місяців 2008 року опустилась на 54-ту позицію, випередивши Венесуелу. Якщо йдеться про створення сприятливих умов для розвитку бізнес-середовища, то наша країна теж посідає одну з останніх позицій. У рейтингу якості шкіл менеджменту ми на 85-му місці, а, наприклад, Польща – на 50-му, Фінляндія – 12-му місці [12].

В Україні накопичено позитивний досвід підготовки економістів у системі вищої освіти. Водночас швидкоплинні соціально-економічні процеси, розвиток виробництва і організацій у різних галузях зумовлюють необхідність постійно вносити корективи в зміст їх підготовки як в теоретичну, так і прикладну складові. Вхідження вітчизняної вищої освіти в європейське освітнє поле, застосування ринкових механізмів до працевлаштування випускників вищих навчальних закладів зумовили потребу у фахівцях з інтегрованими спеціальностями, зокрема економістів-менеджерів. Тобто, стає очевидним, що зміни в суспільстві, економіці, галузі вищої освіти, державному устрої ускладнюються необхідністю модернізації професійно-людських ресурсів.

Наведені факти і результати пошуку у всесвітньому павутинні Internet-мережі, а також дані експертних досліджень MIPM слугують підтвердженням повільного становлення менеджмент-освіти в Україні порівняно з економічно розвиненими країнами світу. На жаль,

попри важливість розвитку цього напряму менеджмент-освіти, він і досі не став актуальним в Україні в контексті порушеної проблематики з різних об'єктивних і суб'єктивних причин. Як відомо, Закон України «Про вищу освіту» детермінував засади функціонування системи вищої освіти, розвиток суспільних відносин і професійної підготовки громадян України [20], зокрема і менеджмент-освіти.

Аналіз останніх досліджень. Українська і зарубіжна професійна педагогіка накопичила позитивний досвід підготовки кваліфікованих фахівців у галузі економіки й управління [1–15; 17–26].

Важливі питання формування змісту економічної освіти розкриті в наукових працях В. Анненкова, Н. Житник, І. Зайцевої, Т. Красікової, І. Прокопенка, В. Стасюка та ін. Оскільки підготовка спеціалістів з економіки передбачає врахування фундаментальних знань і з інших галузей, предметом дослідження багатьох науковців була інтеграція знань з різних навчальних дисциплін. Аналізуючи вимоги до основних характеристик підприємця та його економічної культури, О. Аксьонова здійснила їх вивчення у поєднанні з управлінською культурою, з якостями менеджера і розглядає діяльність власника бізнесу і менеджера в одній особі [1, 169].

Вивчення й аналіз наукового доробку з професійної підготовки майбутніх економістів у системі вищої освіти України за останні 10 років показав, що праць, присвячених розвитку й становленню менеджменту в Україні, достатньо. Проблема формування національної моделі менеджмент-освіти в різних аспектах є предметом уваги науковців: Я. Головка, І. Іванової, В. Каніщенко, Г. Михайличенко, О. Сидоренка, Н. Ушакової, Л. Шемятихіної та ін. [17; 18; 22]. У більшості праць цих дослідників презентовано принципи побудови та методологію загальної менеджмент-освіти в Україні. Проте науковий інтерес для нас становить проблема якісної професійної підготовки економістів, а також зарубіжний і вітчизняний досвід менеджмент- і бізнес-освіти. З огляду на окреслене, наукового осмислення і вдосконалення потребує програмово-методичне забезпечення професійно-орієнтованої нормативної дисципліни «Менеджмент» через включення до тематики розгляду кращих зразків менеджмент- і бізнес-освіти в економічно розвинених країнах світу.

Мета дослідження. Проаналізувати чинні моделі менеджмент-освіти в зарубіжних країнах з метою порівняння і пошуку ефективної для національних умов і традицій системи підготовки економістів-менеджерів.

Основна частина. Нині можна констатувати, що система вищої освіти країни наближається до її європейської парадигми. Зокрема, відбувається демократизація системи вищої освіти та управління нею, зроблено конкретні кроки до впровадження системи ступеневої освіти, створено умови для виникнення і становлення вищих навчальних закладів недержавної форми власності як рівноправної складової державної мережі. Однак подальший розвиток національної вищої освіти, зокрема економічної, потребує ретельного вивчення зарубіжної системи підготовки спеціалістів до менеджерської діяльності і міжнародного досвіду менеджмент-освіти.

Відомо, щорічно в розвинених країнах диплом магістрів ділового адміністрування отримують десятки тисяч осіб. Можливо, це і є одним з дієвих чинників ефективного управління у сфері бізнесу та розквіту економіки і, відповідно, високого рівня життя, чого не можна сказати про рівень життя населення України, що не може задовольнити потреби ані старшого покоління, ані молоді.

Теоретичний аналіз наукової літератури з проблем менеджменту в економічно розвинених капіталістичних країнах дає змогу зробити висновок про те, що поняття «менеджмент» дуже часто вченими і практиками ідентифікується з поняттям «бізнес». Менеджмент визначають як діяльність, спрямовану на отримання прибутку шляхом створення і реалізації певної продукції або послуг. Оскільки прибутковість – головна мета будь-якого підприємства, установи чи організації, то термін «менеджмент» є притаманним усім цим типам організацій, невід'ємним від них [11]. Аналогічно це стосується і таких категорій, як менеджмент-освіта та бізнес-освіта.

Менеджмент-освіта в Україні нині переживає складний етап свого становлення і накопичення первинного досвіду, як це підтверджено результатами пошуку категорії в мережі Інтернет (рис. 1). Результати пошуку терміна «менеджмент-освіта» констатують нещодавнє застосування його на практиці. А саме: знайдено 4 сторінки за нашим запитом, які містяться у вільній енциклопедії «Вікіпедія» і репрезентують назву науково-методичного центру (НМЦ) консорціуму з удосконалення менеджмент-освіти в Україні. На екранній копії сторінки видно, що будь-якому користувачеві надається право створити сторінку «менеджмент-освіта», на якій, власне, і розкриватиметься сутність цього феномена.

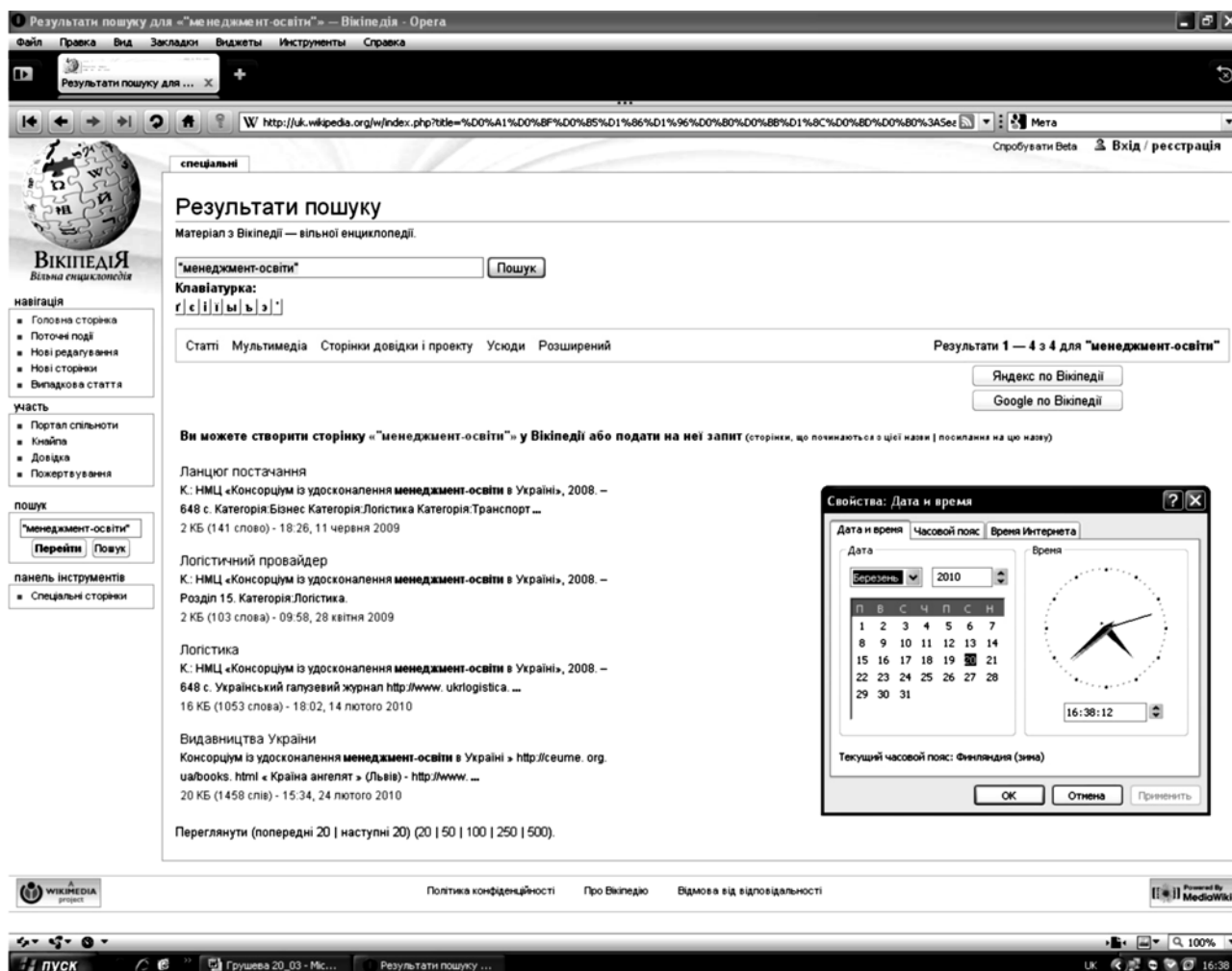


Рис. 1. Екранна копія сторінки результатів пошуку терміна «менеджмент-освіта»

Результати пошуку у друкованих виданнях є більш вдалими, оскільки з листопада 2000 року центр інновацій і розвитку та консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні (CEUME) започаткували аналітичний журнал з менеджменту «Синергія», в якому містяться наукові та науково-популярні статті про наближення бізнес- і менеджмент-освіти до потреб ринку, досвід вітчизняних і зарубіжних менеджерів у перехідний період економіки, роль науково-методичної комісії з менеджменту у процесі визначення якості вищої освіти та інші актуальні наразі напрями менеджерської діяльності. Слід звернути увагу на те, що консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні (CEUME) та українська Асоціація з розвитку менеджмент- і бізнес-освіти започаткували щорічну конференцію «Розбудова менеджмент-освіти в Україні», наприклад, тема п'ятої – «Бізнес-освіта як бізнес: якість послуг і соціальна відповідальність [13, 10]».

Менеджмент-освіта нині сприймається як стратегічний чинник виживання цивілізації в умовах загострення глобальних проблем. Принципово важливі вихідні поняття

відображаються в їх визначеннях. Так, поняття «менеджмент-освіта» тлумачиться як достатнє, послідовне і передбачуване формування нового покоління фахівців у сфері управління, здатних ефективно працювати за новими соціально-економічними умовами. Її головне призначення – забезпечити наявність у майбутніх керівників таких якостей, які відображають потреби і культуру країни, визначають ефективність їхньої професійної діяльності у конкретних умовах розвитку. Це не просто знання і навички, хоча і вони відіграють значну роль у професіоналізації менеджменту. Це ще й культура і потенціал саморозвитку, і розвинуті творчі здібності, і позиції моральності, а головне – відданість загальнолюдським цінностям – тобто, повний комплекс тих рис особистості, що перетворюють професійну діяльність на суспільне благо. Менеджмент-освіта має допомагати людям виконувати завдання, до яких вони не були підготовлені споконвічно; готувати їх до нелінійного плину кар'єри, до роботи в команді, до незалежних використань інформації; розвивати свої здібності, і, нарешті, до суворих реалій практичного життя [19].

Проаналізуємо існуючі моделі менеджмент-освіти в зарубіжних країнах з метою порівняння і пошуку ефективної для національних умов і традицій системи підготовки майбутніх керівників в економічній галузі. Для підготовки майбутніх економістів, менеджерів, підприємців, підвищення кваліфікації практичних керівників у менеджмент-освіті запроваджуються три основні моделі її побудови: американська, японська і європейська, які стисло розкриємо у рамках цієї статті.

Оскільки вперше менеджмент як наука про управління була визнана та виокремлена в самостійну галузь наукового знання у 1876 році в США, то природним за таких умов є набуття першого практичного досвіду менеджмент- і бізнес-освіти власне в університетах США. Слід констатувати, що нині цей досвід набув широкого використання і в нашій країні, і країнах далекого і близького зарубіжжя. Вхідження великих іноземних компаній в національну економіку змушує вітчизняних науковців і практиків вивчати, аналізувати цей досвід і розробляти технології щодо його запровадження з урахуванням ринкових умов функціонування економіки в країні.

Вивчення й аналіз наукової літератури з соціології, менеджменту, педагогіки і психології управління свідчить, що найбільш близькою до американської моделі стоїть британська система менеджмент-освіти.

Аналіз створення навчальних планів, програм і їх змісту в університетах Великобританії, зокрема, і в Оксфордському, і Кембриджському, дає змогу стверджувати про дотримання загальної тенденції озброєння студентів гуманітарною системою знань, а не тільки спеціальними теоретичними знаннями з менеджменту. У цій країні вважається, що саме соціогуманітарні знання формують управлінця-універсала, здатного ефективно працювати в різних сферах суспільства і на виробництві. Натомість технічні й управлінські навички переважно засвоюються на практиці у процесі виконання функціональних обов'язків [7; 15]. Заслуговує на увагу також концепція «інтегрованого державного управління», розроблена і затверджена урядом Великобританії, суть якої полягає у розгляді потреб громадян, які є відправною точкою для подальших дій, і застосовується як випереджувальний метод управління, що має базуватися на достовірній, якісній та актуальній у часі інформації.

Вивчення досвіду менеджмент-освіти британських шкіл управління дає змогу акцентувати увагу на тому, що їх основу складають плани і програми навчання без відриву від виробництва, хоча за всіма іншими характеристиками (зокрема, поєднання теорії і практики управління, людиноцентризм, міжпредметні зв'язки тощо), що є аналогічними американським [8; 14; 15].

Франція, як і більшість західноєвропейських країн (Італія, Іспанія, Нідерланди), дотримується змішаної моделі підготовки, де поєднується традиційна європейська система вузівської підготовки менеджерів з американською. Слід урахувати, що кількість шкіл, які перейшли до такої моделі, в Європі вже становить кілька сотень [2].

Вивчення й системний аналіз японської моделі професійного навчання керівників дає змогу стверджувати, що вона суттєво відрізняється від моделей європейських країн. Система освіти в Японії орієнтована на забезпечення всебічного розвитку особистості, зокрема підготовку людини з широким світоглядом – універсала. Вузька спеціалізація тут відсутня. Японці вважають, що основне завдання університету – випустити особистість з високоетичними моральними якостями, суспільно значущими нормами поведінки і рівнем знань [11].

Успіхи Японії на світовому ринку все більше звертають на себе увагу спеціалістів у галузі менеджменту, особливо форми і методи управління в цій країні. Цікавим для проведення нашого дослідження є той факт, що в Японії управлінці, зазвичай, не мають управлінської освіти, водночас, як у США без звання магістра ділового адміністрування важко реалізувати себе в системі управління будь-якої галузі.

Рівень підготовки випускників визначається якістю освіти з урахуванням, який університет вони закінчили, а не здобутою спеціальністю. Тобто, імідж навчального закладу відіграє визначальну роль у майбутньому професійному становленні випускників. Університети і школи готують випускників, здатних сприймати японський стиль управління. Це означає: щоб мати японське керівництво, треба пройти систему японської освіти.

До вищої школи в Японії вступають майже 50,0% жінок і більше 80,0% чоловіків. Саме тому праця і підготовка у сфері менеджменту в Японії є прерогативою чоловіків, а моделлю японського менеджера є, за гендерною ознакою, чоловіча. Учені зазначають, що основні принципи японського і європейського менеджменту лежать у різних площинах і мають небагато точок перетину. Історичні особливості, культура, суспільна психологія країни тісно пов'язані з її суспільно-економічним ладом і управління. Суттєвою відмінністю японських методів управління від європейських та американської, яка забезпечує їх ефективність, є цілеспрямованість, що базується на колективізмі [11, 141–156].

Маючи непросте географічне розташування і практично не маючи ніяких природних ресурсів, Японія приділяє значну увагу розвитку освіти. Не викликає сумніву, що друге місце за економічними показниками в світі, яке посідає Японія, більшою мірою пов'язане з підготовкою спеціалістів, формами і методами управління в цій країні. Якщо порівнювати Японію з іншими країнами за такими показниками, як витрати на навчання у розрахунку на одного працюючого, то вона посідає перше місце у переліку великих держав, тобто, витрати на освіту в 3–4 рази більші ніж у США. Безперервна освіта стала частиною процесів праці, на які кожний працівник витрачає в межах 8 годин на тиждень, причому 4 з них – особистого часу. Стратегією навчання і підготовки менеджерів передбачено формування вмінь, орієнтованих на готовність вирішувати завдання завтрашнього дня. Японці усвідомлюють: щоб конкурувати і завойовувати передові місця на потрібних ринках, слід реалізувати концепцію «гнучкості», мати здатність адаптуватися, прагнути змінюватися і бути готовим до змін. Тож такий підхід є основою японської системи менеджмент-освіти [10]. Учені дійшли висновку, що японський досвід менеджменту є продуктом економічної системи, де всі компоненти пронизані стійкими зв'язками. У результаті цього його можна представити як єдину корпорацію, в якій культурні й управлінські традиції тісно переплелися з механізмами капіталістичної економіки. Менеджмент постійно знаходиться у фокусі, навіть у випадках, коли не йдеться про речі, безпосередньо з ним пов'язані [11, 150–156].

Ученими і практиками визнано, що японська система підготовки і управління персоналом дуже ефективна і детально продумана. Їй властива сукупність 5 систем: найм на все життя, кадрова ротація, професійна підготовка, репутація, оплата праці. Взаємозв'язок і взаємозалежність цих систем створює мотивацію до високоефективної праці, максимальної реалізації професійних і ділових якостей [2]. Система найму на все життя ґрунтується на принципах обіймання посад працівниками їх відомства, а переміщення з одного відомства в інше майже не відбувається. Система ротації кадрів передбачає пересування кадрів як горизонталлю, так і вертикаллю (працівник двічі-тричі переміщується за горизонталлю і лише потім – за вертикаллю, що сприяє підвищенню управлінської компетентності

персоналу, знижує ризик прийняття неефективних управлінських рішень). Відбір кандидатів до управлінського складу, як правило, відбувається всередині організації, оскільки відданість працівників на одному місці вже сформувалася і свій працівник зможе швидше адаптуватися до нових умов роботи [23, 9]. Наразі метод, який має назву «учасник управління», безпосередньо стосується всіх японських працівників і означає, що кожен несе свою частину управлінської відповідальності, а управлінські рішення приймаються за схемою «знизу-вгору».

Підготовка фахівців з менеджменту в Японії найчастіше відбувається у навчальних центрах компаній, а її зміст визначається, насамперед, потребами і власним досвідом компанії. Слід звернути увагу на такі особливості процесу підготовки, як перевірка наявності дипломів при відборі кандидатів до компаній, проведення вступних екзаменів зі спеціальності, японської мови, математики та ін., а також психологічного тестування. Завдяки цьому досягається ефективність системи професійної підготовки, чіткість професійної спрямованості підготовки фахівців з урахуванням не тільки специфіки конкретної галузі, але й конкретної компанії, певної посади. Водночас усуваються бар'єри між теоретичним і практичним навчанням, підвищується мотивація студентів до професійної діяльності.

Окрім того, японській концепції і моделі підготовки притаманні такі проблеми, як вузька спрямованість навчання і надмірна увага до прикладних дисциплін. У результаті цього спостерігається недооцінка фундаментального компонента підготовки фахівців. У свою чергу, це спричиняє труднощі застосування здобутих знань і набутих навичок в інших компаніях, на вищих ієрархічних рівнях менеджменту і навіть на інших посадах.

Слід звернути увагу, що високі фінансові витрати на підготовку одного менеджера спричинили останнім часом запровадження японськими компаніями поєднання практики традиційної підготовки менеджерів з їхнім навчанням у провідних школах бізнесу США і Західної Європи.

У цьому контексті актуальним є вивчення не тільки економічно розвиненіших країн – США, Японії, Канади, Німеччини, але й країн Східної Європи. Зокрема у Польщі вже понад десять років впроваджується реформа вищої школи, адаптується бізнес-навчання до змін навколишнього соціально-економічного середовища. Реформа одного з найбільших вищих економічних закладів Польщі – Варшавської Школи Економіки (ВШЕ) викликає реальний інтерес стосовно результатів і можливостей його запровадження в Україні. Інновації, запроваджені у 1991–1992 роках, були радикальними і ставили за мету суттєво підняти рівень якості підготовки випускників відповідно до вимог сучасної ринкової економіки. Однак, вони дали потужний імпульс до постійного вдосконалення шляхом подальших змістових, організаційних та інноваційних трансформацій, зміни економічних, дидактичних, організаційних, соціально-психологічних та інших умов для того, щоб стати одним з кращих навчальних закладів з підготовки економістів вищого ґатунку у Європі [24]. Результатами десятирічної реформи стали кардинальні зміни як у стратегії професійної підготовки, так і в структурі ВШЕ.

Особливості навчання у Варшавській Школі Економіки поділяються на два рівні (за дослідженнями професора С. П. Шевчука під час проходження інтернатури) [21, 23–24]. Перший включає блок дисциплін, що вивчаються протягом трьох початкових семестрів і є базовими для вивчення кожним студентом. Упродовж цього періоду студент визначається щодо спеціальності і спеціалізації, опанування якої розпочинається на другому рівні з четвертого семестру. Для цього рівня обов'язковими є такі дисципліни: міжнародна економіка, фінанси, економічна політика, історія економічної думки, макроекономіка і мікроекономіка, дві іноземні мови, решта – залежно від обраної спеціалізації. Серед спеціалізації, що пропонуються студентам, – «Економіка», «Фінанси та банківська справа», «Кількісні методи», «Інформаційні системи», «Менеджмент», «Маркетинг», «Соціальна економіка», «Міжнародна економіка та політичні зв'язки».

Важливою відмінністю підготовки менеджерів і економістів у ВШЕ є те, що студенти самостійно планують своє навчання, включаючи до переліку навчального плану дисципліни згідно з обраною спеціалізацією і мають можливість вільного вибору викладача. Кращі за результатами навчання студенти мають першочергове право записуватись для навчання у професорів, кращих доцентів і викладачів. Набравши потрібну кількість кредитів і склавши відповідні іспити, студенти подають декларацію до деканату, претендуючи на отримання диплома з однієї або двох спеціалізацій. У свою чергу, викладач прагне, щоб до нього записалось якомога більше студентів, оскільки від цього залежить його рейтинг і заробітна плата.

Важливим показником і водночас істотним чинником ефективності професійної підготовки фахівців-економістів є думка студентів як чинник впливу на хід інноваційного процесу. У цьому контексті опитування студентів є особливо актуальними, саме тому вони проводяться регулярно й аналізуються в рамках загального моніторингу реформаційних процесів, а також стають науковим підґрунтям для швидкого і гнучкого реагування на виникаючі проблеми і негативні тенденції. Результати моніторингу систематично публікуються у двотижневику Варшавської Школи Економіки [25].

Нині на Заході актуальною є думка, що менеджмент – це не тільки управління фірмою, корпорацією, бізнесом. Його догми і теоретичні позиції придатні для будь-якої управлінської діяльності, що поєднує в одній організації людей різнобічних, які, однак, мають на меті єдині цілі. Професійних знань в якійсь одній галузі (медицині, освіті, науці, бізнесі) сьогодні недостатньо, щоб адаптуватися до нових ринкових структур. Знання основних положень менеджменту необхідні не тільки управлінцю, але й будь-якому спеціалістові в економіці та бізнесі [11, 18].

Узагальнюючи викладене, робимо висновок, що зарубіжний досвід підготовки управлінських кадрів на різних етапах навчання може бути корисним для України, зокрема під час професійної підготовки бакалаврів економічних спеціальностей. Однак, розглянуті моделі не можна повністю наслідувати або копіювати. Потрібно розробити та обґрунтувати вітчизняну модель навчання менеджмент-освіти та підготовки фахівців економічних спеціальностей з урахуванням економічних, соціокультурних, національних особливостей, морально-етичних переконань, соціально-економічних умов функціонування країни, інтеграційних процесів у міжнародне і міжрегіональні співтовариства. Водночас не можна не погодитися з тим, що знання теорій менеджменту від класичних до сучасних – стратегічного, інноваційного й інформаційного менеджменту, бізнесового середовища та умов ринку, практики управління, людського чинника, освітніх потреб є спільним компонентом системи професійної підготовки економістів-менеджерів для будь-якої галузі діяльності в усіх країнах світу.

У провідних країнах світу жодна інша професія не привертає такої уваги, як професія менеджера, зокрема, і процес підготовки до неї у різних сферах. Це пояснюється тим, що якість життя людей та успіхи реформ у всіх сферах суспільного життя значною мірою залежать від бізнес і менеджмент-освіти.

Нами здійснено системний аналіз існуючих моделей професійної підготовки керівних кадрів різного рівня в європейських країнах і США [2, 4–11; 15; 16; 19; 23; 26], за результатами якого виявлено, що до структури професійної підготовки фахівців у менеджмент-освіті різних країн обов'язково входять соціогуманітарний і професійно-фаховий компоненти. Не випадково, що в США лише 2% топ-менеджерів за освітою – інженери, а інші – економісти, юристи, психологи, професійно підготовлені керівники-менеджери. За даними відомого фахівця з питань управління Є. Старобинського, в Україні традиційно 85,0% керівників мають вищу технічну освіту, 13,0% – економічну, 2,0% – гуманітарну [14].

У процесі дослідження з'ясовано, що у світі домінують три основні моделі побудови менеджмент-освіти: європейська, американська і японська, які реалізовані через зміст менеджмент-освіти різноманітними освітніми інституціями (академіями, університетами,

школами управління, школами адміністрації та економіки, школами промислового управління, корпусами вищих управлінських кадрів, асоціаціями менеджменту, на курсах (денних, вечірніх, внутрішньовідомчих), центрами підвищення кваліфікації при коледжах, університетах, навчальних центрах), які в різних країнах мають різні назви, за спеціальними навчальними планами і менеджмент-програмами. Існуюча практика підготовки до менеджерської діяльності свідчить, що термін навчання відрізняється за часом і може бути різний: від кількох тижнів до 4–5 років, з подальшим періодичним підвищенням кваліфікації.

З'ясовано, що європейські та інші вищі навчальні заклади на практиці комбінують названі моделі професійної підготовки у системі менеджмент-освіти, використовуючи їх переваги, враховують недоліки (слабка або надмірна теоретична і практична спрямованість, надмірна кількість обов'язкових дисциплін, нерозвиненість інфраструктури, застарілі методи навчання тощо), прагнуть, щоб студенти набули практичних навичок управління організаціями за сучасних умов розвитку країн, оскільки не існує якоїсь найкращої моделі, яка б забезпечила найвищу ефективність менеджерської діяльності. Зміст менеджмент-освіти є варіативним і передбачає врахування спеціалізації навчання майбутніх фахівців і специфіки галузі.

Література

1. Аксьонова О. В. Методика викладання економічних дисциплін : навч. посіб. [Текст] / Ольга Валентинівна Аксьонова. – К. : КНЕУ, 2006. – 708 с.
2. Американская и японская школы менеджмента [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.5ka.ru/54/34998/1.html>
3. Бажал Ю. М. Знаннєва економіка: слово та діло [Текст] / Ю. М. Бажал // Монітор конкурентоспроможності. – 2008. – № 1/2. – С. 67–70.
4. Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Германии : учеб. пособ. [Текст] / И. А. Василенко ; [2-е изд. перераб. и доп.]. – М. : ЛОГОС, 2000. – 168 с.
5. Десятилетие стратегического альянса Международного института менеджмента ЛИНК и Открытого университета Великобритании [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cu-link.ru/pub/2002bel-5.htm>
6. Комаров Е. Черты американского стиля управления [Текст] / Е. Комаров // Управление персоналом. – 2000. – № 9. – С. 27–30.
7. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб. для слухачів спец. «Державне управління» [Текст] / Володимир Іларіонович Луговий. – К. : Вища шк., 1997. – 302 с.
8. Модернизация государственного управления в Соединенном Королевстве [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.chelt.ru/2002/1-02>
9. Оболонский А. Бюрократия для XXI века. Модели государственной службы. Россия, США, Англия, Австрия, Институт государства и права [Текст] / Александр Оболонский. – М. : Дело, 2002. – 405 с.
10. Опыт управления международной деятельностью [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://enbv.narod.ru/text/Econom/management/mejd_management/str/45.html
11. Основы современного менеджмента : учеб.-метод. пособие : в 5 кн. Кн. 1 [Текст]. – Ужгород : ПИК ПАТЕНТ, 1997. – 583 с.
12. Реалізація європейського досвіду компетентнісного підходу у вищій школі України : матеріали методологічного семінару [Текст]. – К. : Пед. думка, 2009. – 360 с.
13. Руденко О. «Бізнес-освіта як бізнес» [Текст] / О. Руденко // Синергія. – 2003. – № 3 (7). – С. 10.
14. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом [Текст] / Эдгар Евгеньевич Старобинский. – М. : Интел-Синтез, 1998. – 237 с.
15. Стефенсон Н. Реформы государственной службы в Великобритании [Текст] / Н. Стефенсон // Государственное управление. – 2003. – № 2. – С. 98.

16. Требования к квалификации менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.novgorod.iriss.ru/display_analicsitem?id=300250073544
17. Українська асоціація розвитку менеджменту та бізнес-освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uamdbе.org.ua>
18. Ушакова Н. Науково-методична комісія з менеджменту: про якість освіти говорити чи діяти? [Текст] / Н. Ушакова, І. Іванова, Г. Михайличенко // Синергія (аналітичний журнал з менеджменту). – 2003. – № 3 (7). – С. 49–54.
19. Шавкун І. Г. Міжкультурна комунікація як складова сучасної менеджмент-освіти [Текст] / Ірина Григорівна Шавкун // Культурологічний вісник Нижньої Наддніпрянщини. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 23. – С. 115–118.
20. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі [Текст] / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. – К. : Лібра, 1998. – 270 с.
21. Шевчук С. П. Інтерактивні технології підготовки менеджерів : навч. посіб. [Текст] / С. П. Шевчук, В. А. Скороходов, О. С. Шевчук. – К. : Видав. дім «Професіонал», 2009. – 232 с.
22. Шемятихина Л. Ю. К вопросу формирования национальной модели подготовки менеджеров [Электронный ресурс] / Лариса Юрьевна Шемятихина // Управление экономическими системами ; [электрон. науч. ж-л]. – 2007. – № 1 (9). – Режим доступа : <http://uecs.mcsnp.ru> – (Сер. «Экономика труда»).
23. Яновский А. М. Особенности национального менталитета управления персоналом [Текст] / А. М. Яновский // Менеджмент и кадры. – 2003. – № 8. – С. 7–11.
24. Beksiak J. Wyzsze szkolnictwo w Polsce: Stan obecne i propozycje doraznych zmian [Text] / J. Beksiak, E. Chmielecka, U. Grelonska, A. Muller, J. Winiecki. – Warszawa : Szkoła Główna Handlowa, 1990. – 201 p.
25. Juchnowicz M. Studenckie oceny zajec jako doskonalenia dydaktyki w Studium Podstawowym SGH [Text] / M. Juchnowicz, S. Maciol // Gazeta SGH. – 2001. – 141 p.
26. Top management service in central government [Text] // SIGMA PAPERS. – 1995. – № 1. – P. 16–18.

У статті висвітлено сутність і досвід менеджмент-освіти у розвинених країнах світу, які значною мірою визначають їх економічний розквіт і конкурентоспроможність.

Ключові слова: менеджмент-освіта, державні стратеги, бізнес-лідери, підготовка менеджерів, європейська і японська моделі професійного навчання керівників.

В статье рассмотрены сущность и опыт менеджмент-образования в развитых странах мира, что в значительной мере определяет их экономический расцвет и конкурентоспособность.

Ключевые слова: менеджмент-образование, государственные стратеги, бизнес-лидеры, подготовка менеджеров, европейская и японская модели профессионального обучения руководителей.

The essence and experience of management in science in the developed countries of the world is reflected in this article. They determine the economic bloom and competitiveness of these countries.

Keywords: management in science, state strategists, business-leaders, preparation of managers, European and Japanese model of professional studies of leaders.