11. Чжан Бо-дуань. Главы о прозрении истины. – Санкт-Петербург, 1994.
12. Энштейн А. О сионизме. Речи, письма, статьи. – Иерусалим, 1991.
13. Юркевич П.Д. Философские произведения. – М., 1990.

Шавкун І.Г.

МЕНЕДЖЕР XXI СТОЛІТТЯ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ПІДГОТОВКИ

Виникнення глобальних тенденцій, таких як революційні прориви в комп'ютерних технологіях, формування єдиного світового ринку, екологічна криза тощо, корінним чином змінило природу організації і роботу менеджерів і висунуло принципово нові вимоги до їхньої підготовки. Суспільство XXI ст. вже нерідко називають "цивілізацією знання", тому менеджмент-освіта стає вирішальним фактором забезпечення успішного соціально-економічного розвитку України, відколи вона поєднує ряд елементів, необхідних для успішної роботи установ і підприємств.

Доробки науковців щодо цієї проблеми свідчать, що наявний помітний відрив між знаннями, які пропонуються освітніми установами, і реально необхідними для ефективної практичної діяльності управлінців у нових соціально-економічних умовах [1; 4; 6; 8; 13].

Тому *метою даної статті* є аналіз характеристик менеджерів за умов новітньої економіки.

Загальновідомо, що класичні функції менеджера в умовах ринку полягали у тім, що він повинен мати стратегічне мислення, досконало знати маркетинг, уміти контролювати фінанси підприємства й управляти ними, знати виробництво, уміти організовувати продаж своєї продукції й розвивати нові продукти, впроваджувати інформаційні технології на своєму підприємстві, здійснювати адміністрування, знать право, управляти людськими ресурсами, займатися зв'язками із громадськістю й рекламою [11].

Серед передумов, що викликали новий формат менеджера, є як об'єктивні, так й суб'єктивні.

До об'єктивних, перш за все, належать т. з. "новітня економіка" і глобалізація.

Сучасному управлінському середовищу стають властиві нетипові для класичної економіки характеристики, тому в останнє десятиліття в науковий обіг увійшло поняття "новітня економіка". Аби встановити, які нові вимоги до ефективної управлінської діяльності, а й отже до менед-

жера нового формату, висуває сучасний економічний простір, слушно з'ясувати, що означає поняття "новітня економіка".

На думку науковців, це поняття слід тлумачити у такий спосіб:

- це – економіка, що здатна досить тривало розвиватися відносно високими темпами при низькому рівні інфляції та безробіття;
- це – галузі економіки, які безпосередньо пов'язані з виробництвом і розповсюдженням інформації, застосуванням новітніх інформаційних технологій, створенням нових мережних можливостей для розвитку бізнесу;
- це – процеси глобалізації і світової інтеграції, що: а) змінюють умови функціонування національних економік і бізнес-моделей; б) вимагають координації економічної політики різних країн [10].

Новітня економіка, що є глобальною за своїм характером завдяки розвитку й поширенню знань, технологій, інформації, характеризується змішанням стилів, субкультур, напрямків.

Поряд з традиційним для класичної економіки поняттям "матеріальний капітал", в умовах новітньої економики виникають поняття "ідеального капіталу". Поняття "ідеальний капітал" включає такі його різновиди як "людської капітал" і "соціальний капітал" [12].

Саме суб'єктом людського капіталу є менеджер, оскільки одним із виявів індивідуального людського капіталу є підприємництво.

Людський капітал менеджера як особистості на мікрорівні – це інтелектуальна і інтуїтивна здатність менеджера знаходити нові і більш прибуткові сфери застосування своєї праці, а також фізичного і грошового капіталу, що є в його розпорядженні. Помилково ототожнювати людський капітал менеджера з індивідуальними здібностями менеджера як особистості. Індивідуальні здібності менеджера стають його людським капіталом лише у тому ступені, в якому вони можуть принести своєму власнику прибуток, пропорційний вияву цих здібностей.

На корпоративному рівні можна говорити про інтелектуальний капітал організації, що чисельно дорівнює оцінці інтелектуальної власності організації і знань, які мають свій в розпорядженні її співробітники. В більш широкому плані інтелектуальний капітал є сукупністю нематеріальних активів компанії. [2].

Отже, новітня економіка, що ґрунтується на засадах знань, і надалі вимагатиме висококваліфікованих і успішних менеджерів нового формату, які мають ефективно управляти як індивідуальним людським капіталом, так й інтелектуальним капіталом організації.

Поняття "соціальний капітал" (хоч й загальноприйнятого його визначення ще не існує) почали використовувати, або врахувати вплив соціокультурних факторів на економічний розвиток. Дж. Коулман одним з

перших застосував це поняття для визначення видів соціальних організацій, що можуть бути використані індивідами і корпораціями як ресурси для досягнення поставлених цілей [9]. При цьому важливо зазначити, що ані окремі індивіди, ані суспільство в цілому не є володарями соціального капіталу: він існує лише на рівні груп і соціальних мереж, його неможливо "взяти з собою" при переході з однієї групи до іншої. На думку Дж. Коулмана, кожна соціальна мережа або організація є носієм соціального капіталу за умови, що супутні їй норми і потоки інформації можуть бути застосовані її членами для одержання особистих або групових благ. На відміну від здібностей людини, соціальний капітал не є логічним, раціональним знанням подібно людському капіталу, він не відбивається на тілі людини у вигляді інкорпорованих навичок на відміну від культурного капіталу [12]. Соціальний капітал – це якість соціальних зв'язків [15]. Оскільки перехід до новітньої економіки викликав перехід від парадигми окремих трансакцій з приводу товара до парадигми відношень, завданням ефективного менеджменту стало не лише просування товару, а розширення постійних клієнтів і партнерів. Акцент почав зміщуватися з відношення сторін до товару на їхнє відношення між собою з приводу того або іншого товару [7]. Все більш важливу роль відіграє якість ділових відносин, зростає цінність таких характеристик як довіра бізнес-партнерів, сталість відносин, потенціал мережи (можливості мобілізації різних форм капітала, розподіленого між її учасниками). Отже, вкрай актуальним є уміння менеджера нового формату ефективно управляти соціальним капіталом, якістю відносин.

Як уже було зазначено вище, іншим об'єктивним фактором необхідності виникнення нового формату менеджера є також глобалізація. В широкому значенні глобалізація передбачає використовування світових ресурсів для розвитку людства. Вона покликана сприяти створенню партнерських угод для об'єднання всіх ресурсів планети з метою реалізації сумісного бачення "одного світу". Внаслідок глобалізації з'явилися нові підходи й сучасні методи управління бізнесом. Перехід від індустріальної цивілізації до інформаційної пов'язаний із технологічним прогресом, новими стандартами якості продукції й послуг, швидкою зміною й ускладненням запитів споживачів. Архаїчні, громіздкі організаційні форми, які ще вчора здавалися надійними і правильними, сьогодні вже неприйнятні. Функціональна ієрархія більше не сприяє досягненню цілей організації. Усе очевидніше стає відхід від "мотрійки" як основної моделі управління, що приводить до підвищення ролі невеликих підрозділів, розвитку інтерактивних процесів взаємодії між підрозділами, наділенню повноваженнями менеджерів нижчої ланки. Намітився перехід від "людини організації" до "індивідуалізованої корпорації". Поняття

"індивідуалізованої корпорації" засновано на новітній організаційній філософії, сутність якої – віра в особистість та силу індивідуальної ініціативи, що є головним принципом підприємницької активності [17]. З'являються нові *ролі менеджерів* різних рівнів: для менеджерів оперативного рівня – це підприємництво, для старших менеджерів – це організаційний розвиток, для вищого менеджменту – це лідерство

Аби управління новітньою економікою в епоху глобалізації було б ефективним, вкрай потрібні насамперед мислячі по-новому менеджери. Таке нове глобальне мислення передусім вимагає нове розуміння всіляких кордонів:

- кордонів просторів, часових і географічних, які стримують продуктивність;
- кордонів функціональних, професійних і технічних навичок;
- кордонів мислення й класифікації за типом "раціональне – інтуїтивне", "вітчизняне – закордонне", "ми-вони";
- кордонів культурних припущень цінностей і переконань щодо світу, своїх відносин з іншими людьми й своїм сприйняттями самого себе, що заважає управляти людьми з іншими культурними корінням.

Менеджер нового формату має чітко усвідомлювати різницю між адмініструванням і управлінням. Адміністрування – це, насамперед, контроль. Основним завданням адміністратора є турбота про кожну дрібницю, втручання в кожну робочу операцію. Управління ж відрізняється тим, що всі зусилля менеджера спрямовані на мотивування персоналу до досягнення чітко окреслених цілей і на створення необхідних для цього умов. Ефективний менеджер завжди відіграє першорядну роль в успіху компанії. Тому йому необхідно бути не просто адміністратором, а зайняти активну позицію в управлінні компанією, зосередившись на підвищенні ефективності роботи свого процесу/підрозділу. Отже, майбутнє не за класичним адміністратором, що роздає вказівки своїм підлеглим, а за менеджером із задатками лідерів. Зміни, що відбуваються в наші дні в Україні й у світі, змушують по-новому подивитися на роль менеджера й дилему "менеджери або лідер" [3; 14; 16]. Знаменита максима: "Managers do things right, and leaders do right things", що в перекладі на українську мову звучить приблизно так: "Менеджери все роблять правильно, а лідери роблять правильні речі", уже не здається настільки очевидною: із становленням нової функції менеджменту – інноваційної, – менеджерам, і не тільки таким, що обіймають вищі управлінські посади, потрібні навички лідерства. Тут доречно згадати, що, на погляд П. Друкера, ядром новітньої економіки є інноваційний стиль мислення менеджера – орієнтація на "творче руйну-

вання" [5]. Менеджер – професія масова, і якщо раніше, при обмеженій потребі у лідерах, можна було розраховувати, що лідери-самородки самі знайдуть собі дорогу, тепер актуальним є питання про їхню цілеспрямовану підготовку або, точніше, формування навичок лідерства практично у всіх менеджерів. Отже, щоб вважатися лідером за сучасні соціально-економічні умови, менеджер нового формату має відповідати такими критеріям:

- мати мультикультурні знання, бути здатним розуміти й спілкуватися з представниками різних культур; це – здатність, в основі якої лежить знання власної культури;
- мати глобальні технологічні компетенції: вміти використовувати технології для управління глобальною міжкультурної децентралізованої командної роботою й здійснення її координації;
- володіти мистецтвом допомагати людям в управлінні процесами, що призводять до досягнення узгоджених цілей.
- бути спроможним створити, розвивати й підтримувати ефективні робочі команди в умовах глобального середовища.

Поряд із об'єктивними передумовами виникнення потреби у менеджерів нового формату, є ціла низка суб'єктивних факторів. У порівнянні з менеджером минулого століття, менеджер XXI століття – це більш освічена людина, яка за умови демократичного громадянського суспільства має розвинене почуття права, людської гідності. Завдяки новим технологіям зростають можливості кар'єрного та професійного росту. Глобальне бізнес-середовище, що стрімко змінюється, спричиняє структурні зміни в організаціях, а й отже, розширюється коло завдань, які вирішуються менеджером, і підвищується його відповідальність за реагування на виклики зовнішнього оточення. Як наслідок, зросли вимоги до *компетенцій* менеджера нового формату, серед яких, зокрема:

- уміння мислити стратегічно;
- уміння швидко й ефективно виправляти власні помилки;
- обізнаність щодо загальнолюдської та національно-регіональних систем цінностей, ділової етики; чесність;
- уміння приймати ризиковані рішення й управляти організаційними змінами;
- знання іноземних мов;
- досвід роботи у міжнародних компаніях і організаціях;
- знання світових ринків і світової культури;
- високий інтелектуальний рівень;
- уміння працювати в команді;
- профільна освіта.

Резюмуючи, зазначимо наступне. Соціально-економічний розвиток України в умовах новітньої економіки і глобалізації визначає необхідність підготовки менеджерів нового формату. Це досить складний процес. Визначальне в ньому – інтелектуалізація праці, забезпечення умов для самореалізації творчого потенціалу особистості, зв'язок фундаментальних теоретичних знань із високопрофесійними практичними навичками й уміннями. Щоб відповідати вимогам, висунутим глобалізацією, має з'явитися необхідність у підготовці управлінського персоналу для робочих місць, де обов'язки постійно змінюються, де вертикальне управління замінене горизонтальними зв'язками, де інформація надходить по безлічі каналів, де ініціатива важливіше ретельності, і де стратегії, завдяки розширенню ринку, перетинають національні кордони. Все це призводить до того, що до традиційних цілей менеджмент-освіти – виконувати замовлення суспільства на відтворювання нового покоління фахівців у сфері управління, додаються ще такі, що мають сприяти зміні існуючого суспільства. Менеджмент-освіта має допомагати людям виконувати завдання, для яких вони не були підготовлені споконвічно, підготувати їх до нелінійного плину кар'єри, до роботи в команді, до незалежних використань інформації, розвивати свої здатності, і, нарешті, закласти основи комплексного підходу до суворих реалій практичного життя.

Література

1. Аналіз потреб українських підприємств у бізнес-освіті на сучасному етапі розвитку економіки / Консорціум із вдосконалення бізнес-освіти в Україні. – Київ, Міжнародний інститут менеджменту, 2001.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии. Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент, 3-е изд. – М.: Гардарика, 1998. – 528 с.
4. Влодарска-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук. – К., 2003 – 32 с.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. – 215 с.
6. Колесникова И. Чему и как следует учить менеджера // Бизнес-академия. – 2001. – №7-8. – С. 64-66.

7. Конти Т. Система заинтересованных сторон: стратегическая ценность // Методы менеджмента качества. – 2003. – №3. – С. 23-37.
8. Корсак К. Подготовка менеджеров в Украине // Менеджмент и менеджер. – 2002. – №4. – С. 41-44.
9. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122-139.
10. Кузнецов А.В. "Новая экономика" и новая экономическая парадигма // Экономическая наука современной России. – 2002. – №2. – С. 5-15.
11. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2001. – 800 с.
12. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность. – 2003. – №2. – С. 5-17
13. Розбудова менеджмент-освіти в Україні. Основні положення, висновки, рекомендації першої щорічної національної конференції, грудень, 1999 р. – Одеса / Консорціум із вдосконалення бізнес-освіти в Україні.
14. Романова Л.В. Лідерство у забезпеченні процвітання підприємств і організацій. – К., 2003. – 55 с.
15. Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-псхологический подход // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2. – С. 17-33.
16. Филонович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 328 с.
17. Bartlett C. A. Ghoshal S. The Individualized Corporation: A Fundamentally New approach to Management. – Random House Business Book, 2000. – 350 p.

Ткаченко Л.Г.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМЦЯ У ВИМІРАХ МАСОВОЇ СВІДОМОСТІ

Вітчизняна соціальна філософія в наслідок причин історичного характеру протягом тривалого часу не розглядала питань, пов'язаних із сутністю підприємницької діяльності, природою її цінностей і норм. У даний час розвиток підприємництва як соціально-економічного феномену служить предметом численних, зокрема міждисциплінарних, досліджень. У науковій літературі активно обговорюється питання, пов'язані з ґенезою розвитку підприємництва, вивчаються установки, мотивація, ціннісні