

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТЕОРЕТИЧНОГО І ПРАКТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Київ 2001

УДК (063)"502"65.01.001
ББК 65.9(4УКР)29-2
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Дробноход М. І., д-р геол.-мінерал. наук, проф. — заступник головного редактора
Бовтрук А. П., канд. іст. наук, проф. — заступник головного редактора
Марусєва О. А. — відповідальний секретар

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., *Федоренко В. Г.*, д-р екон. наук, проф., *Титова Н. А.*, д-р екон. наук, проф., *Куценко В. І.*, д-р екон. наук, проф., *Осокіна В. В.*, канд. екон. наук, проф., *Онищенко В. П.*, д-р екон. наук, проф.

Психологічні науки

Максименко С. Д., д-р психол. наук, проф., акад. АПН, *Балл Г. А.*, д-р психол. наук, проф., *Ложкін Г. В.*, д-р психол. наук, проф., *Коломінський Н. Л.*, канд. психол. наук, проф., *Чуприков А. П.*, д-р мед. наук, проф., *Бурлачук Л. Ф.*, д-р психол. наук, проф., чл.-кор. АПН

Соціологічні науки

Судаков В. І., д-р соціол. наук, проф., *Ручка А. О.*, д-р філос. наук, проф., *Шкляр Л. Є.*, д-р політ. наук, проф., *Пилипенко В. Є.*, д-р соціол. наук, проф., *Танченко В. В.*, д-р філос. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., *Бебик В. М.*, д-р політ. наук, проф., *Горбатенко В. П.*, д-р політ. наук, проф., *Храмов В. О.*, д-р політ. наук, проф., *Шуба О. В.*, д-р політ. наук, проф.

Юридичні науки

Мироненко Н. М., д-р юрид. наук, проф., *Марчук В. М.*, д-р юрид. наук, проф., *Скрипнюк О. В.*, д-р юрид. наук, проф., *Калюжний Р. А.*, д-р юрид. наук, проф., *Бабкін В. Д.*, д-р юрид. наук, проф.

Менеджмент

Федулова Л. І., д-р екон. наук, проф., *Гавєський Б. А.*, д-р філос. наук, проф., *Дахно І. І.*, д-р екон. наук, проф., *Дмитренко Г. А.*, д-р екон. наук, проф., *Воротіна Л. І.*, д-р екон. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 9 від 28.11.01)

М43 **Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2001.**
ISBN 966-608-120-2

Вип. 2: Формування системи теоретичного і практичного менеджменту: регіональний аспект. — 244 с.

ISBN 966-608-148-2

Розглядаються проблеми формування менеджменту в умовах України і організаційно-методологічні підходи до забезпечення системи менеджменту підприємств. Висвітлюються питання маркетингової діяльності підприємств на українському ринку і проблеми підготовки спеціалістів з маркетингу. Аналізується ефективність реклами і пропаганди на ринку України.

Для науковців, викладачів, державних службовців, підприємців, усіх, хто цікавиться проблемами менеджменту.

ББК 65.9(4УКР)29-2

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-148-2

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2001

В. Г. Федоренко, І. О. Маринич Показники фінансової стабільності та інтенсивності використання капіталу підприємства	85
В. М. Байрака, Л. С. Кобиляцький Методичні підходи до визначення пріоритетних ринків для експорту продукції інвестиційного комплексу	90
Б. С. Марчук, Н. Б. Савіна Ентропійний критерій оцінки ризику в регіональному інвестиційному менеджменті	95
А. А. Николабай, Л. С. Кобыляцкий Анализ подходов к оценке недвижимости как средству управления инвестиционной деятельностью	99
Л. С. Кобыляцкий, И. М. Новак Теория и практика конкретизации экспортного потенциала в сфере нетрадиционных высоких технологий	102
Хоанг Фьонг Лан Самоинвестирование строительных организаций как фактор регионального развития	105
А. С. Курочкин Методология проектирования организаций: основные положения	110
А. В. Самокиш Неаналитическая стратегия как искусство управления	112
Т. С. Максимова, І. В. Шеховцова Концептуальні підходи до формування ринкової моделі управління трудовим потенціалом	114
Степанов В. Я., Теклюк В. А. Эффективная критика — важная составляющая современной парадигмы управления	117
Л. І. Михайлова, О. В. Сердюков Соціально-психологічний клімат колективу як фактор результативності менеджменту	119
О. М. Покойова, Л. О. Ашкіназі Проблеми вдосконалення системи винагороди працівників: досвід банківського менеджменту	122
В. С. Иванов Оценка персонала как инструмент современного мотивационного менеджмента в Украине	125
М. С. Яворський Практичні підходи до створення регіонального інформаційно- та інноваційно-освітнього комплексу	129
О. А. Чебатарьова “Емоційний інтелект”. Чи потрібен він українським менеджерам?	133
О. П. Самойленко Роль освіти у підготовці управлінських кадрів: регіональний аспект	136
М. О. Свірень, М. М. Петренко Особливості управління вищою освітою в регіоні	139
В. В. Лелека “Паблік рилейнз” в практике антикризисного управления французских предприятий: инновационный подход	141
Я. В. Шевелюк Фактори формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності фірми	146
Т. Л. Вальчук Экспресс-идентификация нейropsychологических типов личности с помощью теста С. Деллингер в задачах кадрового менеджмента	149
В. И. Ежов Анализ процесса экономической безубыточности с применением современных стандартных вычислительных средств	154
В. И. Ежов Определение экономической устойчивости предприятия (Практический совет по применению ПБМ с редактором Microsoft Excel)	157
В. Г. Федоренко, Аль Абдаллах Мохамед Сухель Наджем, О. М. Ломакіна, В. А. Панков Мотиваційні аспекти залучення іноземних інвестицій в Україну	161
А. А. Ласкавський Некоторые подходы к проблеме управления развитием современной деловой организации	164
Розділ 3	
МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ	
О. Г. Чувардинський Особливості маркетингової діяльності в умовах інтеграції України в Європейський Союз	168
В. Є. Воротін Державне управління маркетингового діяльністю	171
Л. Н. Чернявская Маркетинговое управление: основные этапы развития	173
Н. І. Норіцина Практичні аспекти стратегічної маркетингової діяльності на українському ринку ..	176
Г. А. Пастернак-Таранушенко Баланс интересов и конкуренция	179
І. О. Маринич Маркетингові дослідження як основа реструктуризації в будівельному комплексі	183

*О. П. САМОЙЛЕНКО, докторант
(Луцька філія Міжрегіональної Академії управління персоналом)*

РОЛЬ ОСВІТИ У ПІДГОТОВЦІ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Наукові праці МАУП, 2001, вип. 2, с. 136–138

Останніми роками науковий інтерес до освіти невинно зростає. І це не випадково. Адже в сучасному суспільстві освіта набуває дедалі більшої ваги. Саме на неї покладає надії людство у розв'язанні глобальних проблем свого існування і розвитку. Забезпечити підготовку людини у високому розумінні цього слова, озброїти її сукупністю знань та умінь, передати їй багатство знань і культури попередніх поколінь, перетворити навчання на неодмінний атрибут життєдіяльності впродовж усього життя — основні завдання, які ставить перед сучасною освітою суспільство.

Освіта сьогодні — це складне явище соціального життя. Вона постає як система навчальних і виховних форм діяльності, основним змістом яких є навчання. Освіта орієнтується на соціальні потреби суспільства, на його соціальне замовлення.

Важливою частиною будь-якої праці є управління, яке належить до найстародавніших витворів людства. Обґрунтування необхідності певної управлінської ієрархії ми знаходимо ще у найдавніших писемних пам'ятках.

Нинішній розвиток суспільства досягнув такого стану, коли примітивні форми управління вже не діють. Сучасний етап викликає суттєві зміни в структурі робочої сили і збільшення переліку посадових обов'язків, виконання яких вимагає високої кваліфікації та досвіду. Новітні технології докорінним чином змінили умови і способи виробництва, що спричинило підвищення вимог до підготовки спеціалістів у всіх сферах професійної діяльності. Особливого значен-

ня проблеми управління набувають для України. Адже зараз виникла потреба у принципово іншій управлінській підготовці не тільки керівних кадрів, а й практично всього працюючого населення, яке ще тільки вчиться жити в умовах становлення демократії та ринкових відносин, нових взаємин між управлінцями і виконавцями, керівниками і підлеглими. Не дивно, що в наш час широкого вжитку набуло поняття “менеджмент” — спосіб управління, який забезпечує організацію та підвищення продуктивності праці.

Що ж таке менеджмент або управління з наукової точки зору? У філософських виданнях можна зустріти таке визначення цієї категорії: “Елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує зберігання їх певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності. Соціальне управління як вплив на суспільство з метою його впорядкування, зберігання специфіки, удосконалення і розвитку є властивість будь-якого суспільства, що випливає з його системної природи, суспільного характеру праці й життя, обміну продуктами їх матеріальної та духовної діяльності” [3, с. 704].

Отже, управління — це насамперед явище, яке виключає владний характер впливу на людей. Управління відповідає всім параметрам соціального процесу, оскільки містить спеціальні дії управлінських структур. І технологічна, і соціологічна сторони управлінської діяльності базуються на таких фундаментальних цінностях, властивих системі управління в цілому:

- знання законів розвитку та функціонування суспільства і даного соціального інституту;
- розуміння тенденцій, що визначають основні способи розв'язання проблем;
- врахування інтересів індивідів і соціальних спільностей як суб'єктів певного соціального інституту.

Система організації управління передбачає діяльність управлінських кадрів. Для розуміння категорії “управлінські кадри” можна скористатись визначенням В. Афанасьєва: “До управлінських кадрів відносяться всі працівники системи управління — державних і недержавних органів і організацій, які зайняті специфічною працею — управлінською працею” (див. [2, с. 213]). Управлінські кадри є тією соціальною верствою, на яку покладена відповідальність за підтримання соціального стандарту сфери своєї діяльності.

Нинішнє українське суспільство особливе. Десятиліття тоталітарного режиму не могли не накласти свого відбитку як на економіку держави, так і на свідомість людей. Молода держава шукає вихід з кризи і в цьому пошуку вона розраховує на нове покоління людей, яке б хотіло і вміло керувати по-новому в складних умовах. Зміна змісту й напрямків конкуренції, недостатній фінансовий фундамент малих підприємств, недосконала податкова система, великі масштаби криміналізації, адміністративні бар'єри на шляху малого бізнесу, нестабільність законодавства — все це створює величезні труднощі для нашої молодшої держави і ставить особливо високі вимоги до підготовки нових управлінських кадрів. Нові керівники повинні взяти на себе відповідальність за стан справ у державі в найскладніший період її розвитку. Вміло і соціально найменш безболісно вийти з кризи можна лише за допомогою спеціально підготовлених, навчених людей, здатних працювати у нелегких умовах.

Отже, освіта і управління — два важливих взаємопов'язаних поняття. Розглянемо цей зв'язок у регіональному аспекті. У всьому світі зараз спостерігається тенденція, коли все більшого значення набуває одержання вищої освіти якомога більшою кількістю громадян. Це ж саме можна сказати і про Волинську область. Порівняно невелика за кількістю населення область налічує 835 шкіл різного ступеня, 6 гімназій, 2 ліцеї, 2 державні університети, 4 вузи недержавної форми власності, постійно з'являються нові навчальні заклади як державної, так і не-

державної форми власності, які намагаються забезпечити високу якість освіти. Зміни в сучасному суспільстві викликають необхідність формування в учнів і студентів навичок користуватись комп'ютером, постійно поповнювати свої знання для професійного росту. Волинській області, як і державі загалом, потрібні висококваліфіковані спеціалісти, які зможуть забезпечити високий економічний розвиток. При цьому освіта має бути безперервною і забезпечувати наступність у навчанні різних ланок ступеневої освіти. Необхідно також забезпечити продовження освіти у вигляді самоосвіти або безперервної освіти, використовуючи для цього різні форми навчання.

У Волинській області з'являються навчальні заклади, які крім традиційних форм навчання використовують такі, як дистанційна, кореспондентська. Таке навчання можуть дозволити собі, наприклад, ті, хто живе у “глибинці”, де немає широких можливостей для отримання освіти. Ці форми навчання є чудовою альтернативою для людей, професії яких пов'язані з постійними роз'їздами та відрядженнями. Високоякісна навчально-методична література, довідники, монографії — все це дає можливість студентам навчатись самостійно, без відриву від виробництва, поєднуючи це з консультаціями висококваліфікованих викладачів. Навчатися за нетрадиційними формами може людина будь-якого віку; серйозний шанс отримати нові перспективи є й у зрілих людей — вони мають можливість продовжити навчання з будь-якого базового рівня або ж отримати другу вищу освіту. Все це дає змогу залучати до освітнього процесу практично всі верстви населення області незалежно від місця проживання. Про те, що інтерес до освіти зростає не лише у молодих людей, а й у людей зрілого віку, які займають керівні посади середньої та вищої ланок, свідчать такі факти. Серед студентів Луцької філії Міжрегіональної Академії управління персоналом, яка займається підготовкою управлінських кадрів, 12 % студентів уже є керівниками. Серед них менеджери, директори приватних фірм, головні бухгалтери, начальники відділів Волинської митниці, директори готелів, страхових компаній, начальники відділів і служб держадміністрацій та ін. Порівнюючи набори за 1999 і 2000 р., бачимо, що кількість студентів, що займають керівні посади різних рівнів і здобувають другу вищу освіту в Луцькій філії МАУП, збільшилась на 20 %. В умовах безробіття основним мотивом вибору професії у

значної кількості молоді є перспективна можливість працевлаштування, вибір майбутньої професії значною мірою залежить від якості одержаної освіти. У сучасному, все більш різноманітному світі професій, коли вимоги до працівників швидко змінюються і багатьом з них неодноразово доводиться розв'язувати проблему переходу в нову сферу діяльності, освіта стає єдиною ланкою між людиною і державою. Це характерно не лише для нашої держави в цілому, а й для Волинської області. Потрапляючи на "своє" робоче місце, людина виграє і сама, найбільш повно реалізуючи особистий потенціал, у свою чергу, виграє і суспільство, одержуючи від працівника максимальну віддачу.

У вищих навчальних закладах м. Луцька постійно з'являються нові спеціальності, яких потребує життя. Це дає людям змогу найбільш повно реалізувати свої можливості, а також знайти потрібну роботу. На особливу увагу заслуговують, наприклад, такі спеціальності, як прикладна соціологія та паблік рилейнз. Остання допомагає фірмам підготувати професійних спеціалістів із зв'язків з громадськістю, організувати цілеспрямовану діяльність щодо організації громадської думки, створення сприятливого відношення до фірми з боку тих верств громадськості, в яких вона зацікавлена. Особливістю нашого регіону є також те, що з року в рік зростає зацікавленість фірм у підготовці ви-

сококваліфікованих спеціалістів, про що свідчить зростання кількості договорів на навчання студентів, які укладали фірми різних форм власності: ТзОВ "Волиньзовнішкомхліб", ВКФ "Континіум – Льон – Контракт", АТ "Волиньхолдинг", КБ "Приватбанк", Депозитно-кредитний банк "Україна" ЛТД та ін.

Підводячи підсумок, зазначимо, що відносно новий для нас термін "менеджмент" не можна розглядати окремо від освіти. І це не випадково, адже саме на освіту покладає надії людство у розв'язанні глобальних проблем свого існування і розвитку.

Американський математик М. Стоун сказав, що коли прийняття будь-яких рішень стане більше ґрунтуватися на знаннях і дещо менше на здогадках, то "світ, у якому ми живемо, функціонуватиме трохи краще і менше залежатиме від непередбачених подій".



Література

1. Луговий В. І. Педагогічна освіта в Україні: структура, функціонування, тенденції розвитку. — К.: МАУП, 1994.
2. Лукашевич М. П., Солодков В. Т. Соціологія освіти. — К.: МАУП, 1997.
3. Философский энциклопедический словарь. — М., 1983.