

УДК 658.3

БАЙРАЧНА О.К.\*

\* аспірант кафедри «Менеджменту та інновацій», Економіко-правовий факультет, ОНУ ім. І.І. Мечникова, e-mail: gilko0701@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2401-3685

## ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

**Анотація.** Стабільність соціально-економічних систем нерозривно пов'язана з розвитком менеджменту та професійним навчанням управлінських кадрів. На сьогоднішній день не тільки Україна, але й весь світ переживає не тільки глобальну економічну кризу, але й методологічний занепад менеджменту. Однією з причин цього виявилось те, що власне що класичні підходи та методи менеджменту не забезпечують достовірного функціонування і становлення. **Мета.** Розглянути проблеми розвитку освіти в області управлінської освіти (менеджменту) і фактори, що впливають на цей процес. **Проблема.** Ускладнення системи менеджмент-освіти потенційно знижує її стабільність і вимагає від менеджменту нових принципів та інструментів. Головним елементом фінансового становлення є взаємозалежність членів бізнесу, і це вимагає нових підходів до менеджменту. Тобто, потрібно управління, яке гарантує еластичність підприємства до чинників зовнішнього середовища, своєчасну адаптацію до мінливих умов ведення господарської діяльності. **Методика.** Для вирішення проблем при підготовці управлінців було проаналізовано дослідження закордонних та вітчизняних науковців, запропоновано низку рекомендацій, що можуть бути використані для виведення вітчизняної управлінської освіти на достатньо високий рівень. Особливу увагу приділено підходам до формування профілів за цим напрямком підготовки, застосування інноваційних технологій в підготовці менеджера. У статті наголошується, що освітня ситуація з підготовки менеджерів сьогодні залишається невизначеною. **Результат.** У статті було розглянуто те, що освітня ситуація при підготовці управлінських кадрів сьогодні залишається невизначеною, в українському суспільстві соціальне замовлення на управлінців не відбувається. При всій очевидності на практиці саме тут виникає чимала кількість проблем. Тому менеджмент як наука і практика змушений постійно вдосконалюватися. Для вирішення питання та покращення професійної підготовки управлінських кадрів доцільно було би забезпечити наукове співробітництво з професійними асоціаціями, науково-виробничими організаціями та освітніми установами щодо формування державної моделі підготовки менеджерів з урахуванням галузевих потреб.

*Ключові слова:* структурно-функціональна підготовка; управлінський персонал; професіоналізація; управлінський процес; управлінська освіта

### Постановка проблеми

Проблеми в підприємницькій діяльності були і раніше, але ці труднощі в діяльності менеджменту вирішувались в рамках двух-, максимально тристоронніх відносин. До що ж були значимо менша інтенсивність взаємодії суб'єктів, швидкість бізнес-процесів і проходження інформації. Катастрофічні результати по вирішенню проблем були рідкістю.

Події останніх двадцяти-двадцяти п'яти років в Україні призвели до масової підготовки управлінців в закладах різного профілю і це проблема яка існує і на сьогоднішній день. Одна із найважливіших проблем, яку слід визначити, це те, що відбулося істотне зниження рівня фундаментальної освіти, тобто зменшується питома вага

базових дисциплін, що створюють фундаментальність.

Науково - технічна революція, розвиток інформаційного суспільства, глобалізація вимагають розвитку інтелектуального потенціалу управлінців. Але інтелектуальний потенціал - це не просто множина здобутків яскравих особистостей, це постійне самовдосконалення, вимогливість як до інших, так і до себе. Нові умови господарювання вимагають нових підходів до управління, тому має особливе значення огляд докорінних змін, які відбуваються у сфері управління, оскільки триває зміна соціально-економічної системи. Постає необхідність рідше ламати стереотипи мислення, які склалися протягом тривалого часу [3, с.56-68].

Менеджмент пронизує всю організацію, торкається практично всіх сфер її діяльності. Менеджмент як сукупність принципів, методів, функцій і форм управління фірмами на Заході відомий в нашій країні давно. Однак ще десять років назад наші фахівці вважали, що його основними цілями є отримання високого прибутку і постійне випередження країн по продуктивності праці.

#### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженням факторів впливу на інноваційну діяльність промислових підприємств займалась значна кількість вітчизняних вчених-економістів, таких як Д. М. Стеченко, Б. Ф. Заблоцький, М. А. Йохна, В. В. Стадник, Т. А. Ісмаїлов, Г. С. Гамід, В. А. Василенко та інші.

В останні роки відношення до менеджменту в Україні значно змінилося. Опубліковані праці відомих теоретиків і практиків менеджменту, почалася активна підготовка керуючих управлінців. Але все ж в українському менеджменті чимало проблем [4, с.231-237].

Б.П. Будзан виділяє певні негативні сторони менеджменту в Україні, а саме:

1. Висока потреба в управлінцях.
2. Нехтування довгостроковим плануванням управління.
3. Невміння імпортувати нові технологічні прийоми.
4. Не досить високий професійний рівень директорів підприємств.
5. Низька корпоративна культура [1, с.166-181].

Г.В. Щокін наводить основні недоліки, що властиві організаційним структурам вітчизняних підприємств:

1. Непомірна централізація управління, небажання делегувати повноваження, переводити працівників апарату управління ближче до виробництва.
2. Слабка диференційованість, як відображення адміністративно-командних методів управління.
3. Надмірна чисельність й мала ефективність штабного апарату.
4. Відсутність уваги до аналізу ринку.
5. Недостатній зв'язок відділів збуту й технічного розвитку.
6. Відсутність чіткого розподілу функцій та повноважень між підрозділами організаційної структури.

7. Низька ефективність техніко-економічного планування;

8. Слабка мотивація працівників [6, с. 285].

#### Формулювання цілей статті (постановка завдання)

Визначити основні проблеми при підготовці управлінських кадрів та їх особливості при переході від теорії на практичну діяльність при управлінні суб'єктом господарювання. Надати рекомендації задля подолання та запобігання цих проблем.

#### Виклад основного матеріалу

Перш за все українські підприємства, і не лише український, орієнтований на одержання прибутку. На жаль, економічна ситуація в нашій країні породжує зацикленість на грошах, нестачу творчого підходу. Звичайно є управлінці, які прагнуть покращити управлінську методу, правда у рамках своїх можливостей. Тому важливим є навчання управлінців, застосування нових методів управлінської освіти, підвищення кваліфікації топ-менеджерів. Зумовлено це тим, що рівень освіти і знань керівників даної ланки сьогодні в середньому є нижчим від рівня знань їх підлеглих, які, в основному, мають професійну освіту [5, с.65-89].

Важливою сферою діяльності менеджменту вважається професіоналізація управлінської діяльності, тобто підготовка управлінських кадрів, створення умов для їх роботи. На сьогоднішній день, економіка українських регіонів вважається економікою змішаного типу, якій необхідна професійна підготовка управлінських кадрів. Діяльність менеджменту в Україні пов'язана з особливостями економіки перехідного періоду і конкретної культурної ринкової поведінки, що ускладнює перенесення західних методів ринкового регулювання в українську економіку і вимагає формування особистої теорії розвитку менеджменту, і відповідно до цього, державної моделі підготовки управлінських кадрів.

Ускладнення системи потенційно знижує її стабільність і вимагає від менеджменту нових принципів та інструментів. Стало зрозуміло, власне що головним елементом фінансового становлення є взаємозалежність членів бізнесу, і це вимагає нових підходів до менеджменту. Тобто, потрібно управління,

яке гарантує еластичність підприємства до чинників зовнішнього середовища, своєчасну адаптацію до мінливих умов ведення господарської діяльності.

У зв'язку з цим було розглянуто більш значущі проблеми в даній сфері, пов'язані зі станом української управлінської освіти.

Перш за все хотілося би наголосити, що до різниці між такими поняттями як «освіта» та «навчання». Навчання, або ж передача знань від викладача до слухача, це не освіта, та в міру становлення передових інформаційних технологій значення навчання дуже швидко девальвує. Знання самі по собі коштують все менше і менше. Освіта ж передбачає не лише тільки передачу знань, але розвиток спеціаліста, який розуміє сутність досліджуваних процесів і явищ з ймовірністю в подальшому їх практичного використання в залежності ситуації. Це складання конкретного образу мислення.

Управлінська професійна освіта розвивалася по шляху спеціалізації. Виділилися такі напрямлення менеджменту, як інноваційний, виробничий, фінансовий менеджмент, управління персоналом та ін. Як результат, цілісне розуміння що до управління суб'єктом господарської діяльності не відбувається. Спеціалісти отримують тільки одностороннє уявлення лише тільки про одну складову системи управління та не мають належного розуміння про інтеграцію і координацію всіх її елементів.

Фундаментальна освіта управлінця повинна бути цілісною, коли дисципліни які вивчаються згідно освітньої програми не є тільки сукупністю окремих автономних курсів, а інтегровані один в одного, тобто пов'язані спільною вмотивованою функцією, методологією і міждисциплінарними зв'язками.

Однією із найважливіших характеристик управлінської освіти є системність. Системний підхід дозволяє здобувачу освіти отримати всебічне та комплексне уявлення про процеси і взаємозв'язки складових в суб'єкті та об'єкті управління. Системність знаходиться в залежності від великої кількості факторів. В першу чергу від системності рівня науки управління, основою якої вважається теорія управління.

Між тим, хотілося би зазначити що питома вага базових дисциплін, що

створюють фундаментальність (теорія управління, теорія організацій, теорія систем і ін.), в навчальних планах знижується.

Розвиток професійної управлінської діяльності в Україні відбувалося за наступними етапами: перша освіта, додаткова освіта, далі ще друга освіта, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Ці етапи не заважали один одному, а навпаки, завдяки ним було легко виділити проблематику та методіку при підготовці управлінських кадрів. Перша освіта - основна, , тому що саме в цей період складається базовий підхід до професіоналізації, методіки ефективності управлінської діяльності та аналізу існуючих проблем. Додаткова освіта характеризувало практичну потребу знань і комплект більш актуальних проблем розвитку управління.

В Україні можна виділити 4 групи навчальних закладів, які займаються професійною підготовкою управлінських кадрів:

1. Державні економічні ЗВО.
2. Факультети галузевих державних ЗВО, спрямовані на бізнес-підготовку.
3. Бізнес-школи при ЗВО.
4. Автономні освітні установи.

До першої групи відносяться державні економічні ЗВО - які ще за радянських часів готували спеціалістів в області економіки або управління.

До другої групи входять факультети галузевих державних ЗВО, спрямовані на бізнес-підготовку. Дані факультети можна віднести до бізнес-освітніх установ умовно, тому що вони, як правило не мають необхідної методичної бази і кваліфікаційних науково-викладацьких співробітників для того, щоб їх діяльність відповідала стандартам бізнес-освіти (за винятком тих факультетів, які на формувалися для підготовки і підвищення кваліфікації управлінців (за галузями)). До третьої групи відносяться бізнес-школи при ЗВО, які володіють високим ступенем автономності від організації - засновника. Ці бізнес-школи мають можливість автономно розробляти освітні програми для вивчення, залучати до ведення занять відомих спеціалістів і видавати дипломи. Вони близькі до західного усвідомлення терміна «бізнес-школа», але наявний ряд відмінностей.

До четвертої групи відносяться автономні освітні установи, які здебільшого реалізують освітні програми з присвоєнням ступеня.

В останні роки ряд ЗВО, виходячи з необхідності ринку освітніх пропозицій та з урахуванням особистого кадрового потенціалу, автономно розробляє освітні програми для спеціальності «менеджмент». Втім тут є ряд проблем.

1. Плутанина понятійного апарату. В даний час ще не сформувався єдиний понятійний апарат в області менеджмент освіти. Внаслідок цього здобувачі освіти не можуть належним чином дослідити дисципліну самостійно, тобто дистанційно.

2. Плутанина предметної області. Власне що відноситься до управлінської діяльності, які його межі, відповідність з менеджментом? Єдиного поняття в даних питаннях немає, власне що породжує велику кількість завдань з навчальними матеріалами.

3. Відсутність єдиної теорії управлінської діяльності. Книжки з назвою типу «теорія управління» нерідко являють собою дайджест літератури, що має відношення до управління підприємством, яке веде господарську діяльність. Тобто в книжці може бути кілька тем про стратегію і організаційні структури, декілька тем, які стосуються законодавства, та кілька тем про управління персоналом. У результаті виходять книжки, про які не можна сказати, що вони не пов'язані з колективним управлінням, але вивчити по ним процес колективного управління, навчатися працювати не можна, тому що в них немає повної інформації.

4. Плутанина в кінцевому результаті підготовки спеціалістів. Ця плутанина ускладнює узгодження програм підготовки спеціалістів.

Розробляючи зміст освітньої програми для вивчення зі спеціальності, потрібно пам'ятати, що не можливо стати професійним управлінцем, тільки прослухавши відповідний напрямок підготовки, але можливо сформувати / закріпити деякі головні компетенції, які з потрібними інструментальними здібностями будуть основою для професійного росту в кар'єрі управлінця, за допомогою яких буде перетворення з слухача освітньої програми до ефективного управлінця.

Програми з управлінської освіти повинні включати в себе програми двох типів, які здобувачі освіти по черзі проходять протягом усього циклу навчання.

Перший тип - це дисципліни, що відповідають на питання «навіщо?» і чому?". Слухачі отримують загальні знання про організацію управління, яка виступає в особливій формі креативної праці. Ці знання дають можливість побудувати системний підхід до процесу управління

Другий тип - це дисципліни, що відповідають на питання «що?» і як?". Вони дають знання та навички в області управлінської аналітики, діагностики, проектного управління, способів вирішення завдань та проблем. Ці дисципліни слід викладати у формі ділових ігор, майстер-класів, консультації зі студентами з розробки ними особистих управлінських проектів та ін.

В Україні сформувалося 2 паралельних менеджмент-спільноти, які протистоять один одному. Основна суть цього протистояння в тому, що ці дві спільноти використовують різні інструменти та технології. До першої менеджмент спільноти варто віднести викладачів, консультантів та тренерів по управлінській діяльності. Друга група це діячі менеджери на підприємствах. Якщо перша група орієнтована на західну культуру та зразки менеджменту, то другі знаходяться в реаліях вітчизняної культури критично відносяться до теоретичних конструкцій перших.

Однією із найважливіших проблем в Україні що до управлінської освіти слід вважати те, що викладачі ЗВО переказують зарубіжні підручники та монографії, що не адаптовані до українських умов. Не маючи базової підготовки та практичної роботи в управлінській діяльності, слухачі освітньої програми не можуть правильно зрозуміти та усвідомити західну практику і в підсумку починають думати та вести практичну діяльність, не розуміючи правильної діяльності.

Хотілося би відмітити, що в процесі отримання управлінської освіти дуже важлива методика навчання. Ключова проблема полягає у зв'язку управлінської освіти і практики. Дієве управління суб'єктів управлінської діяльності базується на інтеграції та координації всіх процесів,

функцій та сторін її діяльності. Стратегічними напрямками становлення управлінської освіти повинно стати формування цілісного уявлення про управління підприємствами.

До недавнього часу «традиційні», тобто емпіричні підходи до управління абсолютно відповідали потребам бізнесу, тому що, із за великої кількості ресурсів промахи в управлінні підприємством майже не були відчутні для суб'єкта управлінської діяльності. З одного боку, це сприяло формуванню стандартів, наприклад, як уявлення про поділ теорії та практики, з іншої - перешкоджало осмисленню проблем управління.

Через відсутність жорсткої теоретичної бази у викладачі можуть вигадати будь яку назву та оформити під неї освітню програму для вивчення. Такий підхід до управлінської освіти від самого початку потрібно вважати безперспективним. Майбутнє за освітніми організаціями та програмами, які націлені не на розширення переліку дисциплін, які будуть викладатися, а на складання освітнього середовища, в якій буде складатись мислення управлінця, здатного під певну ситуацію, яка з'явиться в підприємстві, в процесі ведення управлінської діяльності правильно обрати методологічну базу, що забезпечить надійне управління.

Майже всі галузі економіки та підприємства відчувають потребу в професійних менеджерах. Не розвинені в необхідній мірі автономні форми і механізми ролі роботодавців та професійних спільнот в вирішенні питань освітньої політики і в процесах незалежної соціальної оцінки якості менеджмент - освіти. Слабка інтеграція освітньої-наукової до виробничої діяльності має можливість привести до остаточного відриву теорії від практики. Труднощі бізнес-освіти в Україні мають системний характер і для виправлення цього необхідно використовувати системний підхід, суть якого полягає у виправленні дефектів системи (передумови), а не наслідки.

Існує цілий ряд поточних проблем, що знижують якість управлінської освіти в Україні. Виділимо 3 з них, які на наш погляд є основними.

1. Відсутність відповідної літератури. Незважаючи на те, що на соціально-

економічну тему написано велику кількість книжок, публікуються статі в періодичних виданнях, але ситуацію, яка існує в сфері управлінської освіти в Україні стосовно наукової літературою не є задовільною.

Хотілося би відмітити те, що, не велика кількість книжок, які наявні в продажі можна віднести до «ділової белетристиці». Такий вид книжок потенційно більше популярні із за своєї легкості в читанні та емоційного викладу матеріалу, власне що робить зміст книжок зрозумілим для багатьох читачів. Стель викладання тексту в подібній літературі допомагає сприяння та усвідомленню тексту, але такий текст не висвічує проблему, власне що сприяє формуванню ілюзії, тобто те, що є звичайні способи для вирішення буквально кожної проблеми. Попит на таку літературу вище, ось чому друкувати такий вид літератури значно вигідніше, ніж більше важкі, чітко опрацьовані праці. Тому-то серйозних книжок з управлінської діяльності в продажі тяжко знайти, бо таких практично немає.

Також, відсутня важлива теоретична основа, що задає орієнтири для оцінки такого або ж іншого літературного джерела, становлення управлінських знань. Всі книжки про управління містять схожу інформацію, відмінність тільки в стилі її викладу. В результаті розвиток в науці не відбувається, нові методи управління не з'являються.

2. Слабка взаємодія ЗВО України з практиками, які задіяні бізнесі. Прикладом цього є те, що існують труднощі при організації студентської практики. Суб'єкти підприємницької діяльності не зацікавлені в практикантах, так як їх треба додатково навчати. До що ж короткий час проходження практики не дозволяє застосувати студентів дієво, на це потрібен час, а поки навчаються, розуміють, як вести практичну діяльність на підприємстві, практика завершиться.

Потрібно довгострокова взаємодія ЗВО України з підприємствами. Більше розважливо було б відкрити в ЗВО України підрозділ, який буде організовувати зв'язок з суб'єктами управлінської діяльності, це дозволило б реалізовувати цільові програми підготовки спеціалістів.

Як кажуть видатні знавці в області управління Т. Моріта (Японія), Г. Мінцберг (США) та ін., в стінах навчального закладу

приготувати ефективного та дієвого управлінця не можливо. В обов'язковому порядку треба поєднання навчання з практичною роботою.

3. Немає інтересу до інновацій в організаційно-управлінській сфері. Українські підприємства переживає гостру нестачу в кваліфікованих фахівцях з інноваторського менеджменту. Згідно підсумками численних українських та зарубіжних досліджень, в умовах масової конкуренції не можна досягти успіху в підприємницькій діяльності без впровадження організаційно-управлінських інновацій.

### Висновки

Підготовка менеджерів з урахуванням передових інструментів і технологій менеджменту повинна ґрунтуватись на трьох напрямках:

1. Безперервне вивчення професії та стажування.
2. Оволодіння технологіями суспільних відносин в рамках ієрархій менеджменту в організаціях і зовнішньому середовищі.
3. Менеджмент як процес економічного, технологічного і соціального управління по досягненню організаційних цілей.

В підсумок хотілося би зазначити, що новоутворена система освіти не здатна повною мірою задовольнити потреби бізнесу в інноваціях. Перша та сама основна причина це те, що відсутній чітко прописаний перелік компетенцій управлінців-інноваторів. Також, не сформовано концептуальний підхід при підготовці управлінських кадрів в сфері організаційно-управлінських інновацій.

Для вирішення питання та покращення професійної підготовки управлінських кадрів доцільно було би забезпечити наукове співробітництво з професійними асоціаціями, науково-виробничими організаціями та освітніми установами щодо формування державної моделі підготовки менеджерів з урахуванням галузевих потреб. Далі навчитися створювати освітню заявку акредитованим ЗВО, організувати відбір претендентів на навчання та їх подальше супровід аж до працевлаштування. Якість підготовки менеджерів в українських ЗВО відповідає вимогам роботодавцям, але потрібно тільки знайти «точки дотику» науки і практики. Не маловажний фактор це вміння розцінювати та відбирати бізнес-програми для персоналу з урахуванням перспективних потреб організації.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Будзан Б. П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. Київ: Основи, 2011. 349 с.
2. Колесніков Г. О. Концептуальні основи формування організаційної культури українського менеджменту. *Вісник Тернопільської академії народного господарства*. Тернопіль, 2018. Вип. 7/4. С. 23 - 26.
3. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент в освіті: сутність, функції, засоби. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя, 2019. Вип. 36. С. 309-316. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto\\_2019\\_36\\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2019_36_46) (дата звернення: 09.03.2020).
4. Менеджмент різноманіття в гетерогенних організаціях: навч. посіб. / Певзнер М. Н. та ін. Хмельницький: ФОП А. С. Гонга, 2018. 354 с.
5. Мулик Т. О. Особливості діагностики фінансової стійкості підприємств України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Дніпро 2018. Вип. 1 (12). URL: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/12-2018-ukr> (дата звернення: 09.03.2020).
6. Харченко Т. Б. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств як засіб ринкового реформування економіки. *Актуальні проблеми економіки*. Київ, 2013. Вип. 2. С. 70–73.
7. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: ІЗМН, 2017. 206 с.
8. Шнипко О. С. Політика підвищення конкурентоспроможності: досвід розвинених країн та України. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Сер. Економіка*. Київ, 2016. Вип. 8. С. 44–48.
9. Щокін Г. В. Практична психологія менеджменту: Як зробити кар'єру. Як будувати організацію: науково-практичний посібник. Київ: Україна, 2015. 399 с.

БАЙРАЧНАЯ О. К. \*

\* Аспирант кафедри «Менеджмента и инноваций», Экономико-правовой факультет, ОНУ им. И. И. Мечникова, e-mail: [gilko0701@gmail.com](mailto:gilko0701@gmail.com), ORCID ID: 0000-0003-2401-3685

## ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЦЕВ В УКРАИНЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ УКРАИНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

**Аннотация.** Стабильность социально-экономических систем неразрывно связана с развитием менеджмента и профессиональным обучением управленческих кадров. На сегодняшний день Украина и весь мир переживает не только глобальный экономический кризис, но и методологический упадок менеджмента. Одной из причин этого оказалось то, что собственно классические подходы и методы менеджмента не обеспечивают достоверного функционирования и становления менеджмента. **Цель.** Рассмотреть проблемы развития образования в области управленческого образования (менеджмента) и факторы, влияющие на этот процесс. **Проблема.** Усложнение системы менеджмент-образования потенциально снижает ее стабильность и требует от менеджмента новых принципов и инструментов. Главным элементом финансового становления является взаимодействие с представителями бизнеса, и это требует новых подходов к менеджменту. То есть, нужно управления, которое гарантирует эластичность предприятия к факторам внешней среды, своевременную адаптацию к меняющимся условиям ведения хозяйственной деятельности. **Методика.** Для решения проблем при подготовке управленцев были проанализированы исследования зарубежных и отечественных ученых, предложен ряд рекомендаций, которые могут быть использованы для вывода отечественного управленческого образования на достаточно высокий уровень. Особое внимание уделено подходам к формированию профилей по этому направлению подготовки, применения инновационных технологий в подготовке менеджера. В статье отмечается, что образовательная ситуация по подготовке управленцев сегодня остается неопределенной. **Результат.** В статье были рассмотрены то, что образовательная ситуация при подготовке управленческих кадров сегодня остается неопределенной, в украинском обществе заказ на управленцев не происходит. При всей очевидности на практике именно здесь возникает немалое количество проблем. Поэтому менеджмент как наука и практика вынужден постоянно совершенствоваться. Для решения вопроса и улучшения профессиональной подготовки управленческих кадров целесообразно было бы обеспечить научное сотрудничество с профессиональными ассоциациями, научно-производственными организациями и образовательными учреждениями по формированию государственной модели подготовки менеджеров с учетом отраслевых потребностей.

*Ключевые слова:* структурно-функциональная подготовка; управленческий персонал профессионализация; управленческий процесс; управленческое образование

BAIRACHNA O.K.\*

\* Phd student of the Department of Management and Innovation, Faculty of Economics and Law, Odessa National I.I.Mechnikov University, e-mail: gilko0701@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-2401-3685

## PROBLEMS OF PROFESSIONAL TRAINING OF MANAGEMENT IN UKRAINE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE THEORY OF UKRAINIAN MANAGEMENT

**Annotation.** The stability of socio-economic systems is inextricably connected with the development of management and the professional training of managerial personnel. Today, Ukraine and the whole world are experiencing not only the global economic crisis, but also the methodological decline of management. One of the reasons for this turned out to be the fact that the classical management approaches and methods do not ensure the reliable functioning and establishment of management. **The purpose.** To consider the problems of the development of education in the field of management education (management) and the factors affecting this process. **The problem.** The complexity of the management education system potentially reduces its stability and requires new principles and tools from the management. The main element of financial development is interaction with business representatives, and this requires new approaches to the management. That is, you need a management that guarantees the elasticity of the enterprise to environmental factors, modern adaptation to changing business conditions. **Methods.** To solve problems in the training of managers, the studies of foreign and domestic scientists were analyzed, a number of recommendations were proposed that can be used to bring domestic management education to a fairly high level. Particular attention is paid to approaches to the formation of profiles in this area of training, the use of innovative technologies in manager training. **The result.** The article examined the fact that the educational situation in the preparation of managerial personnel today remains uncertain today, there is no order for managers in the Ukrainian society. With all the evidence a considerable number of problems arise in practice.

Therefore, management as a science and practice is forced to improve constantly. To solve the problem and improve the professional training of managerial personnel, it would be advisable to ensure scientific cooperation with professional associations, research and production organizations and educational institutions to form a state model for training managers taking into account industry needs.

*Keywords:* structural and functional training; managerial personnel; professionalization; management process; management education

## REFERENCES

1. Budzan, B.P., (2011). *Menedzhment v Ukraini: suchasnist i perspektyvy* [Management in Ukraine: present and prospects]. Kyiv: Osnovy. (in Ukrainian)
2. Kolesnikov, H.O., (2018). Kontseptualni osnovy formuvannia orhanizatsiinoi kultury ukrainskoho menedzhmentu [Conceptual bases of formation of organizational culture of Ukrainian management]. *Visnyk Ternopil'skoi akademii narodnoho hospodarstva*, issue 7/4, pp. 23 - 26. (in Ukrainian)
3. Marmaza, O.I., (2019). Innovatsiyni menedzhment v osviti: sutnist, funktsii, zasoby [Innovative management in education: essence, functions, means]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh*, issue 36, pp. 309-316. (in Ukrainian)
4. Pevzner, M.N., Petriakov, P.A., Stadnyk, V. V., Alhermyssen U., (2016). *Menedzhment mnogoobraziya v geterogennykh organizatsiyah* [Diversity management in heterogeneous organizations]. Khmelnytsky: FOP A.C.Gonta. [online] Available at: <https://tinyurl.com/txjouqu> [Accessed 18 March 2020]. (in Ukrainian)
5. Mulyk, T.O., (2018). Specializations of the financial security of Ukraine. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*. [online] no. 1(12). 2018. Type 1 (12). Available at: <http://socrates.vsau.org/repository/getfile.php/16781.pdf> [Accessed 18 March 2020]. (in Ukrainian)
6. Kharchenko, T.B., (2013). Zabezpechennia konkurentospromozhnosti pidpriemstv yak zasib rynkovoho reformuvannia ekonomiky [Ensuring the competitiveness of enterprises as a means of market reforming of the economy]. *Aktualni problemy ekonomiky*, issue 2, pp. 70–73. (in Ukrainian)
7. Khmil, F.I., (2017). *Stanovlennia suchasnoho menedzhmentu v Ukraini: problemy teorii ta praktyky* [Formation of modern management in Ukraine: problems of theory and practice]. Kyiv: IZMN. (in Ukrainian)
8. Shnytko, O.S., (2016). Polityka pidvyshchennia konkurentospromozhnosti: dosvid rozvynenykh krain ta Ukrainy [Competitiveness Policy: Experience of Developed Countries and Ukraine]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu im. T. Shevchenka*, issue 8, pp. 44–48. (in Ukrainian)
9. Shchokin, G.V., (2015). *Praktychna psykholohiia menedzhmentu: Yak zrobyty karieru. Yak buduvaty orhanizatsiiu* [Practical management psychology: How to make a career. How to Build an Organization]. Kyiv: Ukraine. (in Ukrainian)

Стаття надійшла до редакції: 26.03.2020

Received: 26 March 2020