

Tetiana BURLAJENKO

## Ретроспективний аналіз економічного аспекту підготовки менеджерів освіти в міжнародній історії менеджменту

**Ключові слова:** історія, менеджер освіти, розвиток, підготовка, економічна компетентність, навички.

**Key words:** history, manager of education, development, learning, economic competence, skills.

**Słowa kluczowe:** historia, menedżer oświaty, rozwój, szkolenie, kompetencje ekonomiczne, umiejętności.

### Постановка проблеми

Нині економічна освіта стала практично головним постачальником кваліфікованих кадрів для всіх сфер життя й діяльності. Наявність ефективної системи підготовки сучасних фахівців, які б відповідали сучасним вимогам, є обов'язковою умовою економічного зростання держави в цілому чи окремого регіону, зокрема.

Для нашого часу характерні кардинальні зміни в політиці, економіці, суспільному житті. Сьогодні освіті України і не тільки, особливо необхідні люди з високою професійною майстерністю та новаторським підходом з певним набором компетентностей з різних галузей знень. Важливим у цьому плані є формування у майбутніх фахівців наукового економічного мислення, уміння раціонально застосовувати набуті знання в практичній діяльності, прагнення до аналізу результатів власної та колективної праці.

В розвинених країнах світу проблеми формування та використання інтелектуального потенціалу, знань, у тому числі економічних, є найбільш пріоритетними. Адже там в останні роки особливу увагу надають формуванню

та впровадженню інноваційної моделі соціально-економічного розвитку. Орієнтація на інноваційну діяльність, що тісно пов'язана із всебічним використанням інтелектуального капіталу, потребує переорієнтації в системі економічного регулювання на широке заохочення підприємництва, приватної ініціативи та скоординованої системи управління інноваційними процесами. Сучасні інноваційні процеси вимагають високопрофесійного менеджменту, передбачаючи застосування нових форм управління в інноваційній діяльності.

Узагальнюючи думки науковців, розглядаємо *сучасного менеджера освіти* як професійно підготовленого фахівця, який отримав відповідну підготовку, керує педагогічним колективом, забезпечує конкурентоспроможність закладу освіти, володіє відповідними знаннями й уміннями, креативними й організаторськими здібностями лідера, особистісними якостями, які забезпечують ефективне здійснення ним управлінських функцій.

### **Аналіз основних досліджень і публікацій, у яких започатковане розв'язання даної проблеми.**

Сучасні зміни в економічній, соціальній, технологічній та інформаційній галузях суспільства зумовлюють потребу переглянути традиційні підходи до підготовки кваліфікованих управлінських кадрів. Очевидним є залежність соціального прогресу від здібностей і якостей особистості професіоналів-менеджерів, які працюють у різних галузях економіки.

Дух підприємництва притаманний усім або майже всім. Але не кожному вдасться його розвинути, не кожному може ним скористатися. І далеко не кожному матиме підприємницький успіх. Характерними рисами підприємливої людини вважають спроможність побачити проблему; виявити ініціативу щодо її вирішення; прийняти рішення; не шкодувати своїх сил та енергії; сміливо йти на ризик; розуміти ринок та його розвиток; розробити власну стратегію і тактику; створити конкретну організацію; керувати людьми; впроваджувати нововведення; доводити проблему до остаточного вирішення і здобути підприємницький успіх.

У фундаментальній книзі М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоурі „Основи менеджменту» даються такі визначення менеджменту:

«Менеджмент – це уміння досягти поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей; діяльність, яка відповідно до цілей та завдань бізнесу розробляє плани, визначає не лише, що і коли робити, але й як і хто буде виконувати те, що намітили, формує робочі процедури по всіх стадіях управління та здійснює контроль; не управління предметами, а організація і управління роботою людей; діяльність щодо знаходження найкращих способів досягнення цілей організації; наука управління;

сукупність принципів, методів, засобів та форм управління з метою підвищення ефективної діяльності та збільшення прибутків».

Реалізацією завдань менеджменту на підприємствах і в організаціях займаються менеджери. Менеджери – це прошарок професіоналів-управлінців, головним завданням яких є координація і організація діяльності колективів на основі врахування об'єктивних законів та закономірностей економіки, соціології, психології, конфліктології тощо, тобто управління на науковій основі.

Сучасна теорія і практика управління бізнесом висуває такі вимоги до менеджера: 1. Професійна компетентність – ґрунтується на знаннях і здібностях. Те, що потрібно від співробітників, повинен уміти робити й менеджер. 2. Соціальна компетентність – припускає знання в сфері управлінської психології. Оскільки менеджер досягає результату своєї праці, впливаючи на інших осіб, то йому необхідні насамперед знання соціальної психології, сучасних управлінських підходів і особливостей професії. Уміння мотивувати співробітників – це передумова продуктивної спільної роботи. 3. Концептуальна компетентність – означає уміння менеджера визнати проблеми і вирішувати їх. Крім того, менеджер повинен уміти відрізнити значне та вагоме в явищах і процесах, що відбуваються в бізнесі, від незначного.

Незалежно від організації, в якій працюють менеджери, вони мусять оволодіти трьома головними типами навичок: технічними, комунікативними (навички спілкування), аналітичними. Практичне використання цих навичок змінюється залежно від рівня управління. Проте, оскільки менеджери досягають своєї мети (виконують поставлені завдання) в основному за допомогою інших людей, то на всіх рівнях управління не можна обійтися без комунікативних навичок. Аналітичні навички більшою мірою необхідні керівникам вищої ланки управління, а технічні навички здебільшого необхідні на нижчих рівнях ієрархії. Не виключено, що на початку кар'єри у менеджера може не бути деяких із перерахованих навичок, але їх необхідно змушені буде виробити згодом.

Таким чином, ринкова економіка жадає від менеджера: здатності керувати собою; розумних особистісних цінностей; чітких особистих цілей; постійного особистого зростання (розвитку); навичок рішення проблем; творчого підходу; здатності впливати на оточуючих; знання теорії управління; організаторських здібностей; здатності навчати підлеглих; здатності формувати і розвивати трудовий колектив.

Уміло використовуючи інформацію, час і людей, керівник забезпечує одержання результатів, що підвищують конкурентоспроможність бізнесу.

**Мета статті** полягає у визначенні необхідності економічної підготовки менеджерів і менеджерів освіти, зокрема, враховуючи історичний аспект менеджменту і розвитку менеджерської діяльності.

## Виклад основного матеріалу.

Вища освіта початку XXI століття, більше, ніж коли-небудь, покликана формувати особистість менеджера з високим рівнем економічної компетентності, освіченості, економічної культури, гуманістичних поглядів і переконань. У зв'язку з цим виникає потреба розглянути проблему економічної підготовки менеджерів з різних боків: проаналізувати наукові концепції економічної підготовки менеджерів, розглянути зміст, форми і методи підготовки майбутніх менеджерів в університетах і школах бізнесу в країнах із різним рівнем ринкової економіки.

Історія формування управлінської думки має свої корені, які йдуть в глибину віків і тисячоліть. Окремі поради з питань управління учені знаходять і на єгипетських папірусах, і на глиняних табличках із міжгір'я Тигру і Євфрату. Однак прямо поєднувати їх із сучасним менеджментом неможливо, оскільки це були, головним чином, окремі рекомендації щодо державного управління.

Уміння керувати виробництвом, армією, державою завжди вважалося і називалося мистецтвом або талантом. Від нього залежала доля держав, народів і окремих людей. Але у XX ст. підприємств, організацій, військових підрозділів і самостійних держав стало настільки багато, а їх взаємодії стали настільки тісні та різноманітні, що чекати та шукати управлінський талант на кожну керівну посаду стало ніколи і нікому. Саме тому мистецтво управління перетворилося у науку управління – менеджмент (від англ. „*management* – управління, завідування, організація).

Менеджмент, як галузь наукового знання, почав свій розвиток у XIX столітті. Його поява, як окремої галузі наукового знання, була зумовлена промисловою революцією та потребою трансформувати і науково описати систему управління через вивчення практичного досвіду. Одним із представників цього напрямку був Ф. Тейлор. Як практик управління виробництвом він написав значну кількість наукових праць, які дали початок становленню менеджменту як науки і самостійної галузі дослідження. Серед відомих його напрацювань стали такі наукові праці як „Відрядна система», „Цеховий менеджмент» (1903 р.), „Принципи наукового менеджменту» (1911 р.) тощо. У зазначених працях Ф. Тейлор розробив наукові засади раціональної організації праці на виробництві, провів чітке розмежування функцій керівників та працівників, визначив цілі мотивування та контролю праці.

Розвиток ідей Ф. Тейлора продовжили його послідовники Ліліан і Френк Гілберти, Г. Гантт, Г. Емерсон та інші.

Істотний внесок у теорію і практику управління з питань ефективності та продуктивності праці зробив Г. Емерсон.

Наступним напрямком розвитку менеджменту став адміністративний або неокласичний. Його представниками були А. Файоль, Л. Урвік, Д. Мундл,

М. Вебер. Саме вони розробили принципи, функції та головні види діяльності в бізнес-організації, сформувавши уявлення про менеджера як вправного працівника, професійна діяльність якого потребує спеціальної освіти. А вислів А. Файоля, що „менеджмент – це не вроджений талант, а вміння, якому необхідно навчати», не втратив своєї актуальності і сьогодні. Він вважав, що робота керівника може бути розділена на п'ять функцій: планування, організація, керівництво, координація і контроль. У своїй праці „Загальне та промислове управління» (1916 р.) А. Файоль сформулював 14 універсальних принципів управління, щоб показати керівникам, як виконувати свої функціональні обов'язки.

Саме концепція „професійного менеджера» стала основою для створення системи бізнес-шкіл, як центрів підготовки таких фахівців. „Школу людських відносин» розвивав біхевіоризм – напрямок наукових досліджень, що вивчав поведінку людей на робочих місцях. Представниками зазначеного напрямку були Дж. Уотсон, Б. Скіннер, А. Маслоу, Д. Мак Грегор та інші. Вони вказували на необхідність розвитку практичних підходів до мотивації робітника та його поведінки. Вважалося, що менеджер, який розуміє потреби людини має вживати гнучкіші методи мотивування підлеглих. На думку А. Маслоу, вчинки людей, зумовлені не економічними силами, а потребами, які безпосередньо не пов'язані з винагородою. Тому менеджери повинні правильно визначати особливості розвитку внутрішніх потреб на кожному ступені і сприяти реалізації наступної з них. Менеджерам рекомендувалося консультиватися з персоналом та забезпечувати працівникам ширші можливості спілкування на роботі й обміну досвідом.

Інший представник цього напрямку Д. Мак Грегор вказував на те, що формування менеджерів відбувається за рахунок усвідомлення природи своїх завдань, власної політики і практики. Він зазначав, що менеджерам необхідно навчитися ефективно використовувати талант співробітників і створювати організаційний клімат для професійного зростання людини<sup>1</sup>.

Однак, варто зазначити, що вище наведені теорії, щодо підготовки менеджерів, були дещо одномірними. Вони здебільшого концентрували увагу на одному напрямку: завдання, людина або адміністрування.

Дещо пізніше виникли так звані „синтетичні» вчення про управління, в основу яких було покладено синтетичний підхід до організації, яка розглядалася як багатопланове явище, що пов'язує в єдине ціле ресурси, цілі та процеси, що перебігають як в самій організації, так і поза нею. Зокрема, П. Друкер запропонував концепцію управління за цілями. Як представник системного підходу Ч. Бамард у книзі „Функції адміністратора», проаналізувавши діяльність керівника, виділив нові функції і вміння менеджера, необхідні для дотримання системи узгоджених зусиль у організації. На

<sup>1</sup> McGregory D. *On Visionary Leadership*, New Management, Winter 1985, p. 46–52.

його думку, функції адміністратора полягають у підтриманні зв'язку з кожним структурним підрозділом організації, відповідальному відношенню до функціональних обов'язків керівників і працівників підрозділів, а також у дотриманні системи планування<sup>2</sup>. Він зазначав, що саме системний підхід диктує логіку менеджерської діяльності.

Згодом виникли ситуаційні теорії, суть яких полягає у тому, що результат однакових управлінських дій у різних ситуаціях дає різні результати. Зокрема, у 80-ті роки минулого століття виникла теорія „7 S», авторами якої були Е. Атос, Р. Паскаль, Т. Пітерс та Р. Уотермен. Вони вказували на те, що ефективна організація формується на базі семи взаємопов'язаних складових, зміна будь-якої з них обов'язково призведе до зміни усіх інших. Англійською кожна з них починається буквою „S»: стратегія (*strategy*), структура (*structure*), система управління (*systems*), штат (*staff*), стиль (*style*), кваліфікація співробітників (*skill*), організаційні цінності (*shared values*). Саме під її впливом у практиці навчання менеджерів поширюється метод „кейс-стаді» – аналізу конкретної ситуації. Завдяки зазначеному методу розвиваються такі професійні вміння менеджерів як аналіз ситуації, зовнішнє і внутрішнє середовище ситуації, фактори впливу та гнучкість в ухваленні рішень.

Із 70-х рр. минулого століття і по теперішній час розвивається компетентнісний підхід до підготовки фахівця. Він вніс свої корективи щодо освіти випускника вищої школи і менеджера зокрема. Увага приділяється не лише засвоєнню інформації, знань, а й формуванню професійної поведінки і професійно-особистісних якостей майбутнього менеджера. У зв'язку з цим змінилися підходи до змісту менеджерської освіти, форм організації навчального процесу, оцінювання результатів навчання студентів тощо.

Головним завданням ВНЗ є підготовка професійно підготовленого, конкурентоздатного фахівця. Зокрема, у систему освіти Великобританії компетентнісний підхід запроваджено у 90-х роках минулого століття. Завдяки йому було визначено дві групи ключових компетенцій: комунікаційні та базові. В Англії „кваліфікація в галузі ключових компетенностей» є важливим елементом набутої освіти. Він включений до „національної кваліфікаційної рамки», а отже, набуті вміння і навички можуть бути перевірені в процесі навчання, при прийнятті на роботу та оцінюванні працівника на відповідність посаді. Стандарт освіти слугує орієнтиром, а не обов'язковим мінімумом знань<sup>3</sup>.

Однак, необхідно зазначити, що еталон поведінки менеджерів було розроблено ще у 1974 р. Британським інститутом менеджменту. Схожі еталони

<sup>2</sup> Argiris C. *Overcoming Organizational Defenses: Facilitating Organizational Learning*, Needham (Mass.): Aun & Bacon, 1990.

<sup>3</sup> Limerick D. *Management development: the fourth blueprint*, Journal of Management development 6 (1) 1987. P. 54–67.

поведінки розроблялися й в інших країнах світу.

Компетентнісна модель освіти США має свою специфіку. Фахівці визначають три головних компоненти моделі: знання, вміння і цінності. Так, Дж. Стретч виокремлює знання, які забезпечують процес мислення: знання-опис, знання-пояснення, синтезоване або системне знання, знання-прогноз, знання-інтервенція, знання з контролю. Далі він визначає дев'ять груп умінь: мислити критично, працювати в команді, вміння робити усвідомлений і правильний вибір, вміння враховувати погляди інших людей, розкривати потенціал оточуючих людей, працювати творчо, фасилітаторські і лідерські вміння. І третій компонент компетентнісної освіти – цінності: особисті, групові, суспільні, самоповаги, безперервної освіти.

Представники адаптивної моделі менеджменту Д. Лімерик і Б. Кунінгтон визначили професійні управлінські вміння і компетенції, необхідні менеджерам на рубежі ХХІ ст. Найбільш важливими вони називають такі групи умінь: здатність управляти і взаємодіяти з людьми (емпатія, здатність контактування із співробітниками, кращі людські якості, високий рівень комунікабельності, делегування обов'язків і повноважень, об'єктивність, лідерство, сприяння розвитку персоналу, створення команди, навчання людей, керування окремими індивідами і всім колективом, творчість); здатність доводити справи до кінця (високий рівень саморозвитку і самомотивації, активна позиція, прагнення діяти, амбіції, ентузіазм, знання бізнесу, здоровий глузд у бізнесі, передбачення прибутку, орієнтація на цілісність ринку, розуміння елементів бізнесу, керування змінами, адаптація до зовнішнього середовища); здатність до цілісного сприйняття (політичні вміння, відчуття політичного клімату, уявлення про потреби суспільства, формування сприятливої громадської думки, розуміння економічної ситуації і прогнозування її розвитку, оцінювання ситуації ззовні, аналіз бізнес-процесу); здатність ясно мислити (уявлення, інновації, творчість, аналітичне мислення, інтуїція, цілісне багатоваріантне мислення, сприймання фактів та ухвалення правильних рішень, базові концептуальні знання, почуття реальності); особистісна зрілість (професіоналізм, адаптованість, адекватна самооцінка, усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, безперервне навчання, відсутність поблажливості до себе, етична поведінка в практичному бізнесі, гордість за успіхи організації, долаання стресів, робота за інформаційних перевантажень тощо). М. Вудкок і Д. Френсис описали критерії готовності керівника до управлінської діяльності. Найбільш важливими вони вважають такі, як здатність керувати підлеглими, управляти собою, вміння визначати цінності і особисті цілі, постійний саморозвиток, вміння приймати рішення і впливати на інших, навчати та навчатися, працювати у групі.

На думку Х. Мінцбурга, зміст менеджерської освіти має більш відображати практичну діяльність організацій. Для цього він пропонував включати серію коротких курсів для бізнес-практики. Зміст навчання пропонував

будувати таким чином: третину частини часу виділяти на формування менеджерських навичок, освіти на основі досвіду; третину – на описове занурення у світ менеджерської діяльності, а решта частина часу має бути використана на технології, методи і прийоми роботи з людьми<sup>4</sup>.

Отже, більшість зазначених авторів зосередила свою увагу на пріоритетних індивідуально-особистісних якостях менеджера, його функціональних обов'язках та професійних вміннях, компетенціях. Управлінська думка постійно розвивається, породжує нові ідеї щодо ефективного управління. Однак практика бізнесу завжди виявлялася багатшою, глибокою і різноманітнішою, ніж теоретичне узагальнення. І досить часто те, що здавалося беззастережною істиною в управлінні, спростовувалося або доповнювалося новими ідеями та поглядами. Загалом же, історія менеджменту та менеджерської діяльності визначила наукові засади для професійної підготовки фахівців у цій галузі.

Суттєвий громадський інтерес до менеджменту впродовж останніх років тісно пов'язаний із появою і розвитком шкіл бізнесу або менеджменту. Різноманіття у змісті програм бізнес-школ створює велику кількість напрямків вибору навчання у потенційних студентів. Зазвичай поглиблює проблему вибору напрямку і школи навчання нестача достовірної інформації про якість тієї чи іншої програми підготовки. Найбільш гостро це питання стоїть перед бажаючими отримати вищий і загальноприйнятий у світі рівень менеджерської кваліфікації MBA (Master of Business Administration). Сьогодні є можливість отримати ступінь MBA у будь-якій країні, однак лідером науки управління, дослідження у галузі бізнесу і менеджменту є Сполучені Штати Америки (США).

*Економічна підготовка менеджерів і менеджерів освіти, зокрема, у США* розпочалася із створення перших професійних шкіл бізнесу наприкінці 19 початку 20 ст. (Вартонська школа фінансів і комерції, Гарвардська школа бізнесу тощо). В основу розвитку шкіл бізнесу було покладено концепцію підготовки професійного менеджера. Згодом посилила інтерес до навчання управлінню промислова революція в Англії. Управління стали визнавати як самостійну галузь наукових досліджень та почали готувати відповідних спеціалістів. Першими ступінь MBA отримали випускники бізнес-школи Дортлеутського коледжу штату Нью-Хемпшир у 1901 р. Кваліфікація MBA швидко набула визнання серед студентів і роботодавців. Це пов'язано з тим, що дисципліни, які викладалися, були тісно пов'язані з потребами виробництва і ринку.

Отже, більшість зазначених авторів зосередила свою увагу на пріоритетних індивідуально-особистісних якостях менеджера, його функціональ-

<sup>4</sup> Романовський О.О. *Теорія і практика зарубіжного досвіду в підприємницькій освіті України*, Київ 2002.



них обов'язках та професійних умінях, компетенціях. Управлінська думка постійно розвивається, породжує нові ідеї щодо ефективного управління. Однак практика бізнесу завжди виявлялася багатшою, глибшою і різноманітнішою, ніж теоретичне узагальнення. І досить часто те, що здавалося беззастережною істиною в управлінні, спростовувалося або доповнювалося новими ідеями та поглядами. Загалом же, історія менеджменту та менеджерської діяльності визначила наукові засади для професійної підготовки фахівців у цій галузі.

Суттєвий громадський інтерес до менеджменту впродовж останніх років тісно пов'язаний із появою і розвитком шкіл бізнесу або менеджменту. Різноманіття у змісті програм бізнес-школ створює велику кількість напрямків вибору навчання у потенційних студентів. Зазвичай поглиблює проблему вибору напрямку і школи навчання нестача достовірної інформації про якість тієї чи іншої програми підготовки. Найбільш гостро це питання стоїть перед бажаними отримати вищий і загальноприйнятий у світі рівень менеджерської кваліфікації MBA (Master of Business Administration). Сьогодні є можливість отримати ступінь MBA у будь-якій країні, однак лідером науки управління, дослідження у галузі бізнесу і менеджменту є Сполучені Штати Америки (США).

*Економічна підготовка менеджерів і менеджерів освіти, зокрема, у США* розпочалася із створення перших професійних шкіл бізнесу наприкінці 19 початку 20 ст. (Вартонська школа фінансів і комерції, Гарвардська школа бізнесу тощо). В основу розвитку шкіл бізнесу було покладено концепцію підготовки професійного менеджера. Згодом посилила інтерес до навчання управлінню промислова революція в Англії. Управління стали визнавати як самостійну галузь наукових досліджень та почали готувати відповідних спеціалістів. Першими ступінь MBA отримали випускники бізнес-школи Дортлеутського коледжу штату Нью-Хемпшир у 1901 р. Кваліфікація MBA швидко набула визнання серед студентів і роботодавців. Це пов'язано з тим, що дисципліни, які викладалися, були тісно пов'язані з потребами виробництва і ринку.

Система освіти з бізнесу і менеджменту, як і більшість інших спеціальностей, в США є трьохступеневою. Після закінчення середньої школи, провчившись 4 роки в університеті чи коледжі, можна отримати ступінь бакалавра. Потім слідує двохрічне навчання за магістерськими програмами „магістра ділового адміністрування» (MBA), „магістра науки управління» (MMS), „магістра міжнародного менеджменту» (MIM) тощо.

З метою якісної економічної підготовки менеджерів освіти з 90-х років бізнес-школи активно співпрацюють з бізнес структурами та громадськістю. Спільно проводяться семінари, тренінги, практики, впроваджують різні форми підтримки професійного розвитку майбутніх менеджерів освіти (консультавання, діяльність центрів кар'єри, наставництво, безпосередня співпраця

з фірмами тощо). Бізнес-школи, які мають високі рейтинги, постійно використовують у навчальному процесі інтерактивні методи навчання, кейс-стаді, працюють над проектами, використовують імітаційні ігри, інформаційні технології (інтерактивні аудіо-візуальні ігри, телеконференції), мультимедійні засоби. Однак, необхідно підкреслити, що американський шлях економічної підготовки менеджерів освіти – не єдиний у світовій практиці.

Інтерес до менеджерської освіти поступово зростає і в Європі. Перші *бізнес-школи* були відкриті у Великобританії (Лондон та Манчестер) у 1967 р. Дещо пізніше бізнес-школи з'явилися в континентальній Європі. У даний час провідною бізнес-школою є європейська асоціація EFMD (Європейський фонд розвитку менеджменту). Вона відзначається високим рівнем підготовки магістрів.

Багато навчальних закладів Англії пропонують модульні програми, за якими бізнес і менеджмент можуть вивчатись поряд з широким колом інших предметів. Однак, необхідно зауважити, що деякі модульні курси передбачають лише організований у модуль зміст знань, можуть бути складовою модульної програми. Модульні програми є гнучкими щодо добору навчальних дисциплін, термінів їх вивчення, періодів оцінювання результатів, що в свою чергу, сприяє розширенню можливостей студентів у досягненні бажаного рівня знань.

У Великобританії ВНЗ для економічної підготовки менеджерів освіти використовують ще таку форму навчання як сендвіч-курси. Тривалість їх складає 4–5 років. Вони передбачають теоретичну підготовку 3–4 роки та практичне навчання впродовж одного року. Студенти таких курсів підтримуються роботодавцями або університетами.

*Японська школа менеджменту* сформувалася відповідно до японської культури і системи освіти. Впродовж багатьох століть у японців формувалося кланове суспільство. Кожен відчував необхідність належати до клану і посідати в ньому певне місце. Тому в Японії завжди високо цінувалася освіта, формувався культ високої культури праці і поваги до майстерності: спеціаліст найвищої кваліфікації, найкращий у своїй справі оголошується національним надбанням.

У процесі навчання японські спеціалісти одержують, можливо, не таку глибоку освіту, як у США, але більш універсальну. Молодий спеціаліст обов'язково попрацює не лише за своєю конкретною спеціальністю, припустимо, інженера, але й механіка, технолога, економіста, бухгалтера тощо. Зрештою його зупинять на тій ланці роботи, яка найбільш відповідатиме його здібностям. Японці кажуть, що їх інженер підготовлений гірше, ніж американський інженер, технолог – гірше ніж американський технолог і т.д., але внаслідок того, що кожен японський спеціаліст має конкретне уявлення про кожну ділянку роботи, створюється суцільне поле компетентності, а тому загальний результат діяльності японського підприємства кращий, ніж

американського. Відповідно до цієї концепції – „навчання за допомогою досвіду» і готується японський менеджер. Серед спеціалістів буде відібраний саме той, хто має не лише знання, але хист до керівництва. Він досконало знатиме свою фірму та різні аспекти бізнесу, але першу керівну посаду одержить у 30–35 років. За традицією японської культури фірма бере на себе піклування про працівника, і саме ця діяльність є однією з найголовніших для менеджера. Фірма може укласти з працівниками угоду довічного найму (останнім часом відсоток таких працівників зменшується), влаштовувати відпочинок, екскурсії по підрозділах; літнього працівника, який не відповідає посаді, може завчасно з пошаною відправити на пенсію. У японських фірмах вчать всі – від робітника до президента – і відповідальність за це покладається на менеджера кожного підрозділу.

Отже, школи бізнесу більшості японських підприємств не потрібні. Відтак їх налічується лише 3, та й ті в основному готують спеціалістів для роботи за кордоном. Для еліти існує Академія Мацусіті при фірмі „Мацусіта денки», яка навчає молодих людей з вищою освітою ще 5 років. За останні роки все більше японських менеджерів працює за кордоном, в тому числі і в США.

Потреба у *бізнес-освіті в Росії* почала формуватися тільки на межі 90-х років. Велика кількість бажаючих пройти бізнес-навчання зумовила і велику кількість пропозицій бізнес-шкіл в Росії. З часу відкриття перших шкіл і до теперішнього часу у програмах навчання менеджерів відбулися суттєві зміни. Вони стали більш різноманітними, а деякі школи стали досить відомими. Вища школа фінансового менеджменту – одна із провідних підрозділів Академії народного господарства при Уряді Російської Федерації. Навчальний процес у Школі передбачає систему різних навчальних програм: довготермінових, середньотермінових, короткочасних, а також окремі проблемні семінари і дистанційні тематичні курси. Провідну роль у цій системі відіграють магістерські програми. До її складу входять також програми „другої» вищої освіти, програми професійної перепідготовки з фінансового менеджменту, в яких досить повно відображаються сучасні тенденції вивчення менеджменту і фінансів. Потреба у спеціалістах такого рівня і такої спрямованості підготовки в умовах ринкової економіки досить висока. Щоб успішно працювати на міжнародному ринку, необхідно оволодіти мистецтвом бізнесу.

З розвитком менеджменту змінюються вимоги суспільства до професійних знань і якостей менеджера. Так, якщо раніше головною вимогою до управлінця була здатність якомога швидше реагувати на зміни ринкової ситуації, то сьогодні гарним спеціалістом вважається такий менеджер, який сам змінює ринок і створює для свого підприємства нові ринки, а не лише пасивно реагує на ринкові зміни. Виконуючи свої обов'язки, менеджер освіти виконує різні ролі: управлінця, дипломата, лідера, новатора, вихователя тощо. Лі Якока в книзі „Кар'єра менеджера» зазначив, що саме „люди, про-

дукт і прибуток» – це ті три поняття, які визначають професійну діяльність менеджера. Він указував, що найголовніше у бізнесі це – люди. Оптимальне використання людського фактору саме і є найскладнішою проблемою і найбільшим досягненням менеджера.

## Висновок

Проаналізувавши наукові концепції економічної підготовки менеджерів та менеджерів освіти зокрема, розглянувши ретроспективу змісту, форм і методів підготовки майбутніх менеджерів освіти в університетах і школах бізнесу в країнах із різним рівнем ринкової економіки, можемо зробити висновок, що управлінська думка постійно розвивається та породжує нові ідеї щодо ефективного управління навчальним закладом. Історія менеджменту та менеджерської діяльності визначила наукові засади для професійної підготовки фахівців у цій галузі. Залежно від того, який образ фахівця-менеджера існував у суспільстві, функціонували або функціонують ті або інші наукові школи, обиралися відповідні наукові засади до їх підготовки.

## Література:

- McGregor D. *On Visionary Leadership*, New Management, Winter 1985. P. 46–52.
- Limerick D. *Management development: the fourth blueprint*, Journal of Management development Vol. 6 (1), 1987. P. 54–67.
- Argiris C. *Overcoming Organizational Defenses: Facilitating Organizational Learning*, Needham (Mass.) : Auyn & Bacon 1990.
- Романовський О. О. *Теорія і практика зарубіжного досвіду в підприємницькій освіті України*, Київ, 2002.
- Ельбрехт О. М. *Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великобританії, Канади, США (порівняльний аналіз)*, Київ 2009.
- Ли Якока. *Кар'єра менеджера*, Москва 1991.
- Burlajenko T. *Treść i struktura kompetencji ekonomicznej przyszłych menedżerów oświaty jako wymóg czasu*, Teoria oraz metodyka zarządzania oświatą, [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011\\_7/2.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/2.pdf), data dostępu: 07. II. 2011.

## Streszczenie

### **Retrospektywna analiza ekonomicznego aspektu szkolenia menedżerów edukacyjnych w historii zarządzania międzynarodowego**

Artykuł jest poświęcony kształtowaniu menedżerów *zwłaszcza* menedżerów oświaty z różnych kierunków w przekroju międzynarodowej historii managementu: analizowano pojęcia naukowe menedżerów szkoleń ekonomicznych, rozważono treść, formy i metody szkolenia przyszłych menedżerów w uniwersytetach i szkołach biznesowych w krajach o różnym poziomie gospodarki rynkowej.

Kierunek zarządzania nauką pedagogiczną jest wystarczająco młody, więc na tym etapie jego rozwoju musi wybrać niezbędny zbiór podejść do jego studiów. Opierając się na obecnych tendencjach w integracji wiedzy naukowej, konieczne jest wykorzystanie w procesie badań, procesów zarządzania i zjawisk wiedzy w takich dziedzinach, jak filozofia, psychologia, socjologia itp. Perspektywnym kierunkiem studiowania problemu zarządzania w systemie pedagogicznym jest przyciąganie wiedzy ekonomicznej jako niezbędnego elementu procesu zarządzania, spierając na analizę historyczną.

## Summary

### **A retrospective analysis of the economic aspect of training of educational managers in the history of international management**

This article addresses the problem of economic training managers in the context of the history of international management. Today, higher education system is designed to give knowledge about the professional sphere of activity, its specificity, has a degree in personal form. The current manager, and especially education managers should have strong and deep knowledge of professional thinking, have their own professional and personal position, economic competence, which is the basis of modern vocational education.

The direction of management in pedagogical science is sufficiently young, so at this stage of its development, he needs to choose the necessary set of approaches for his study. Relying on the current trends in the integration of scientific knowledge, there is a need to use in the process of research, management processes and phenomena of knowledge in such sciences as philosophy, psychology, sociology, etc. The perspective direction of studying the problem of management in the pedagogical system is the attraction of economic knowledge as a necessary component of the management process.