

Література

1. Пашко Л. А. Технологізація процесу відтворення людських ресурсів. — К.: НАДУ, 2005.
2. Варналій А. П. Процес відтворення людських ресурсів // Економіка України. — № 6. — 2005.
3. Стефанов М. П. Соціальні технології в процесі відтворення людських ресурсів. — Львів: Науковий дім, 2004.

Стаття надійшла до редакції 13.02.2007

УДК 331.101.262 + 37.018.4

І. В. Іванова, канд. екон. наук, доц.,
Київський національний
торговельно-економічний університет

ВІДТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЇ МЕНЕДЖЕРА І ІНСТИТУТ БІЗНЕС-ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. З позицій сполучення системного та діяльнісного підходів і сучасного інституціоналізму розглянуто взаємозв'язок відтворення професії з оборотом людського капіталу, особливості відтворення управлінської професійної діяльності. Інститут бізнес-освіти розглянуто як взаємодію інвесторів, споживачів, носіїв і виробників людського капіталу. Схарактеризовано інвестиції в процесі відтворення людського капіталу, ризики цього інвестування, особливо стосовно розвитку менеджерів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Відтворення, професія, людський капітал, інвестиції, бізнес-освіта, розвиток менеджерів, ризики інвестування

Доки буде існувати людське суспільство, існуватиме проблема відтворення людини, її загальної і професійної компетентності, її здоров'я. Цей процес у товарному суспільстві виступає як рух капіталу (як засобів виробництва, так і людського капіталу), його зростання, його відтворення. Світовий досвід інституціонального забезпечення відтворення людського капіталу свідчить, що освіта домінує серед інших чинників розвитку людського капіталу і відтворення професії. Але проблема полягає у тім, що питанням відтворення професії у сучасній постіндустріальній економіці приділено недостатньо уваги — можливо тому, що професія — категорія багатокритеріальна, поєднує соціальні, психологічні і економічні ознаки. Між тим правильно визначити взаємозв'язок

відтворення професії з оборотом людського капіталу важливо методологічно і практично (пріоритетність інвестування різних форм і рівнів). Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор, наведений у пропонованій статті і свідчить, що проблема ця фактично навіть не поставлена, за виключенням [1]. Завдання публікації — з позицій сполучення системного та діяльнісного підходів і сучасного інституціоналізму привернути увагу до взаємозв'язку відтворення професії з оборотом людського капіталу та особливостями відтворення управлінської професійної діяльності і інститутом бізнес-освіти.

Як об'єктивно-необхідна діяльність, професія існує у вигляді накопиченої на сьогодні традиції, яка охороняє і передає досвід, знання, цінності, норми й інші характеристики даного виду людської діяльності. Такий підхід дозволяє розглянути саму професію як безупинно функціонуючий соціально-економічний інститут, що виявляється в різних сферах («професія є належним набором поліморфних інститутів» [1, с. 1], зазначає О. Коврига). І далі: «Професія як суспільний макроінститут — найбільш комплексно розвинена, критична мережа інститутів — як основний механізм обслуговує відтворення людської діяльності, здійснює нагромадження знань і передачу досвіду, формування культури. У нашому онтологічному моделюванні професії, процес відтворення повинен розглядатися як центральний полі-процес, що забезпечує професійній діяльності її цілісність і послідовний розвиток» [1, с. 10].

Існування професії в часі припускає постійне відновлення як матеріальних елементів професії, так і форм її організації. І зв'язно ж обов'язковим є відтворення постійної потреби в результаті (продукті) професійної діяльності, тобто відтворення адекватного зовнішнього середовища існування професії. Відтворення професії здійснюється, якщо відтворюються норми діяльності і знання. У менеджменті як у суспільній практиці потреба управлінського впливу відтворюється у суспільстві безперервно; співвідношення інерційного і суб'єктного, традиції й інновації забезпечує відтворення професії, її функцій, структури, потенціалу.

Відтворення професії на рівні особистості відбувається «через досвід і уроки поточної практики й історії (власної й інших), створення відповідних стандартів і норм, створення і розвиток особистого людського капіталу» [1, с. 11], тобто через процес набуття якісно нових, емерджентних властивостей, перманентного самовдосконалення особистості, що полягає в нарощуванні загальної і професійної компетентності (освоєнні нових навичок і умінь, постійному одержанні нових знань, а також в оцінці про-

міжних результатів і постановці нових цілей і завдань), здійснення самоактуалізації. Професійна діяльність — це результат тривалого процесу підготовки працівника, причому цей процес можна визначити в соціальних і вартісних термінах.

В інституціональному забезпеченні відтворення людського капіталу велику роль відіграє освіта. Поняття людського капіталу формує два визначення освіти: як ресурсу (власне людський капітал) і як системи (в якій відбувається його формування і нагромадження). Люди, професіонали ідуть із професії і приходять у неї ззовні. Знання і здібності втрачаються і мають відновлюватися. «Навчання — ключовий проектний параметр для будь-якої трудової діяльності, яку можна назвати професійною» вважає Г. Мінцберг [2, с. 79]. Тому кожна професія створює в самій собі механізми постійного відтворення чи делегує окремі функції відтворення іншим соціальним інститутам. Процедури проходження професійного цензу, конкурси й іспити на одержання професії, контроль за професійною етикою забезпечують відтворення самим інститутом професій. А системі освіти більшість професій делегують основну частину відтворення кадрів, знань, літератури для внутрішньо-професійної комунікації тощо.

Як функція освіта розподілена по всій системі людських відносин, але як організований процес освіта здійснюється спеціальними соціальними інститутами. Т. Парсонс вважав саме університетську освіту «наріжним каменем професійної арки» [3, с.131]. Університети беруть на себе важливі функції, без яких професійний комплекс був би нежиттєздатним, а саме: відтворення професіоналів; соціалізація (у процесі навчання індивід засвоює цінності, норми своєї професійної групи); виробництво і передача професійного знання; регулювання ринків професійних послуг через видачу дипломів і сертифікатів; легітимація професійного знання.

Всю сукупність способів освоєння людиною соціально-культурного досвіду можна розмежувати на формальну, неформальну і інформальну освіту. Йдеться про специфічні особливості інституціональних і неінституціональних форм набуття і збагачення компетентностей, що формують діяльні здібності менеджера і його особистісний людський капітал.

Інформальна освіта — це освоєння соціально-культурного досвіду, яке відбувається поза рамками педагогічно організованого процесу і не має його основних атрибутів, це освіта без процедурних формальностей, тобто неоформлена освіта: процес відбувається в соціальних інститутах, які виконують інші функції у суспільному поділі праці — у родині, сфері праці, у різних

формальних і неформальних групах і об'єднаннях. Г. Мінцберг вважає, що «на рівні менеджменту діяльність, безумовно, має вельми складний характер, але вона не завжди має чіткі рамки, і тому формальне навчання не є для неї основною умовою. Проте деяким навичкам і знанням необхідно навчатися (як правило, у школах менеджменту), але дуже багато чого у роботі керівника — те, без чого менеджмент навряд чи можна назвати професією — залишається за рамками підручників» [166, с. 84]. Водночас цілком очевидна й обмеженість можливостей інформальної освіти: вона безсистемна, і базується на життєвому досвіді людини, тобто обмежена рамками емпірично сприйнятої дійсності.

Сучасна управлінська професійна освіта не обмежена певними термінами навчання і стінами навчальних закладів, а отже, набуває рис життєдіяльності, тобто процесу розвитку менеджера продовжує усього професійно активного життя, а життя — риси безперервного освітнього процесу.

На нашу думку, процес відтворення професії менеджера можна визначити як **формування — підготовку і розвиток** не тільки у спеціально організованій навчальній діяльності, але й у всіх видах практичної діяльності. «Досвід як основа навчання вимірюється в управлінні не тривалістю перебування в «статичному» стані (стаж, вислуга років і под.), а має більш «динамічні» характеристики. У цілому управлінський досвід можна визначити як суму і якість прийнятих менеджером рішень» [4, с.55].

Але у нашій культурі існує тенденція надто перебільшувати власний досвід і знання, що спричиняє небажання навчатися далі [5]. Значна частина вітчизняних керівників покладаються на здоровий глузд, везіння, нехтують науковими засадами, сприймають необхідність перманентного навчання менеджерів як небажані витрати, а не як інвестування у розвиток організації. Сам по собі виробничий досвід здебільшого не є підставою якісного зростання. Навпаки, одноманітний за змістом і критично не осмислений, він гальмує професійний розвиток менеджера. Одноманітний досвід зумовлює формування стереотипів професійної поведінки, а неосмислений критично — завищує оцінку його значущості й корисності і створює бар'єр сприйняття нового. Тому ефект розвитку може бути досягнутий лише у тому разі, коли в організації діяльності закладено спеціальні стимулюючі механізми.

Ми поділяємо точку зору Т. Оболенської, яка справедливо зазначає, що «особливу тривогу викликає те, що багато українських підприємців в умовах економічних і правових негараздів вважають за краще реалізовувати форми бізнесу, близькі до кримінальних, але

вельми прибуткові. У зв'язку з цим вони не тільки послугуються звуженим діапазоном потреб в освітніх продуктах, але й активно протидіють його розширенню у своїх підлеглих, не зацікавлені у високому освітньому рівні партнерів по бізнесу» [6, с. 51].

На думку Г. Мінцберга, «перш ніж професіонал зможе хоча б претендувати на бажану посаду, він повинен пройти тривалу підготовку поза межами організації, як правило, в університетах. Навчання потребує особливих і обширних знань, які перевищують можливості організації. Тому відповідальність за спеціальну підготовку знімається з техноструктури і покладається на університет як основну базу» [2, с. 80].

Зв'язок між споживачем (студентом, слухачем, роботодавцем) і постачальником (університетом, школою бізнесу) освітніх послуг не є примітивним і не вичерпується тим, що відбувається «голосування ринком». Освітня діяльність — взаємодія інвесторів, споживачів, носіїв і виробників людського капіталу. Професійний розвиток менеджерів розглядається як основа для якості й ефективності бізнесу, а бізнес — як основний замовник продукту, що має назву «професійний менеджер». Усі питання, пов'язані з розвитком сучасної професійної управлінської освіти, орієнтовані на взаємодію з ринком праці, його вимоги до фахівця того чи іншого рівня. Людські знання стали особливо цінним капіталом, об'єктом інвестування, котрий внаслідок освіти регенерує новий потік доходу. Одним з аспектів формування людського капіталу є збільшення інвестицій у розвиток людських ресурсів, що означає переосмислення самого поняття «інвестиції» і віднесення їх до розряду капітальних інвестицій підприємств, що припускає активну участь у реалізації програм професійної освіти соціальних партнерів [7; 8].

Кожен менеджер працює в межах певної організації, його людський капітал інтегрується в сукупний людський капітал організації, що неминуче виявляє зацікавленість у розвитку його як своєї складової. Людський капітал стає об'єктом інвестицій не тільки з боку його носія або держави, але і з боку організації, що зараховує його до своїх активів. У суспільному відтворювальному процесі підприємство виступає як організаційна форма нагромадження інтелектуального капіталу, і закономірною є відповідальність сучасних підприємств щодо питань відтворення людського капіталу як вагомій складової інтелектуального. На думку П. Лоранжа, «методи інвестування фірм у свої людські ресурси сьогодні, імовірно, належать до найбільш важливих стратегічних рішень, інвестиції у навчання слід розглядати як витратно-ефективну діяльність, а не як ознаку процвітання або жест розкошів» [9, с. 71].

Інвестиції в процесі відтворення людського капіталу — це фінансові інвестиції, найчастіше з інтервальним перебігом процесів інвестування капіталу й отримання прибутку. За характером участі у відтворенні вони визначаються як прямі інвестиції, тобто без участі фінансових посередників. Виходячи із ознаки «рівень інвестора», витрати на освіту поділяються на витрати особи, організації та держави. За періодом інвестування — це довгострокові інвестиції з високим рівнем інвестиційного ризику, що перевищує середньоринковий. Розподіл інвестиційних витрат на менеджмент-освіту є результатом інституціонального вибору основних суб'єктів (студентів або слухачів, роботодавців — бізнес-організацій, держави), і полягає у вирішенні проблеми — яким чином надавати освітні послуги: як приватні блага (за рахунок споживача) чи як суспільні (за рахунок збільшення державних витрат і рівня оподаткування) або як квазісуспільні блага (за фінансової участі всіх суб'єктів).

Людський капітал поділяється на загальний і специфічний. Загальний формується шляхом загальної підготовки менеджера, оплачуваною переважно державою або ним самим, що дозволяє йому працювати в багатьох організаціях різного профілю. Якщо ця підготовка оплачена організацією, то організація несе втрати вкладень у разі звільнення менеджера. Специфічний капітал формується підготовкою, пов'язаною з діяльністю тільки певної організації і нею оплачуваною. При звільненні менеджера втрати фактично несе він сам — набута компетентність не може бути перенесена до іншої організації. Менеджер тримається за місце, тому що при переході в іншу організацію специфічну підготовку доведеться розпочинати з нуля. Організація тримається за менеджера тому, що на ринку праці немає такого специфічного ресурсу. Утворюється ситуація двосторонньої монополії, що слугує базою стабілізації кадрового складу, менеджерів вигідніше робити кар'єру в одній організації, а не шукати більш високої оплати в іншій. Двостороння монополія виключає ризик недостовірних сигналів про якість (компетентність) менеджера і необхідність перевіряти знання, зафіксовані в різних дипломах і посвідченнях. За відсутність ризику роботодавець змушений платити більш високу зарплату.

Діяльність сучасної організації пов'язана як з інвестиціями в людський капітал, так і з ризиками цього інвестування, особливо стосовно розвитку менеджерів. У відносинах сторін, що виникають стосовно розвитку людського капіталу, важливим є досягнення балансу вкладень: виникаючий дисбаланс неминуче призводить до конфліктів і навіть до розриву відносин. Наприклад, якщо менеджер вкладає у власну освіту набагато більше коштів, ніж орга-

нізація — це ознака того, що через якийсь час «мажоритарний» вкладник зажадає істотного перегляду умов оплати або залишить організацію. Якщо ж організація більшою мірою піклується про своєчасне підвищення кваліфікації співробітника, то він не має ні морального, ні юридичного права залишити організацію раніш, ніж вкладення будуть повернуті у вигляді реальних дивідендів.

Ефективність діяльності з розвитку менеджерів прямо залежить від її комплексності. Наприклад, якщо вкладати в навчання, але не займатися мотивацією і лояльністю співробітників, то інвестиції в навчання можуть виявитися марними, тому що менеджери не будуть застосовувати набуті уміння з належною віддачею або залишать організацію. До організацій, що здійснюють великі вкладення в підвищення кваліфікації персоналу, конкуренти ставляться як до «донорів персоналу», тому на практиці організації часто вважають більш вигідним купувати компетентність ззовні, ніж готувати в себе.

Баланс вкладень значною мірою визначається моделлю ринку праці, функціонування якої і залежить, і впливає на продукування освітніх послуг. Зовнішній ринок праці (США) у більшому ступені орієнтує менеджера на приватне інвестування у свою загальноосвітню і професійну підготовку. Внутрішньоорганізаційний ринок праці (Японія) орієнтує організацію інвестувати в спеціальну професійну підготовку, організувати систему безперервної освіти і формує неринкові механізми утримання сформованого людського капіталу як специфічних активів у рамках фірми.

У більшості розвинених країн проблеми, пов'язані з вкладеннями організацій у людський капітал, вирішуються за участю держави. Наприклад, встановлюється обов'язковий мінімум витрат господарських організацій на навчання (Франція — 1,5% від фонду зарплати). У Німеччині ці питання вирішуються на стадії укладання галузевих договорів. У США на рівні законодавства штатів робляться спроби підтримати зусилля бізнесу з цих проблем [9; 10].

Наше суспільство і влада ще не до кінця усвідомлюють, що у глобальній конкуренції переможе той, хто буде володіти більшим обсягом знань, кращою технологією його створення і використання через систему освіти. В Україні проявилася небезпечна тенденція надто стрімкого переходу освітніх послуг з категорії суспільного блага до категорії приватного блага. Частка суспільних витрат з ВВП, що використовується на освіту, складає в Україні менше 2,0% (2006 — 1,93%) порівняно з 6,1% у розвинутих країнах, 4% — у тих, що розвиваються, і 5,7% в середньому у світі. «Бідність суспільства і безпорадність системи освіти тісно взає-

мопов'язані» — вважає Т. Оболенська [6, с. 48]. Важко не погодитись з Б. Будзаном у тому, що «наша держава, економлячи мільйони на бізнесовій освіті, програє мільярди у бізнесі, штовхаючи народ у злидні» [7, с. 298].

Тільки у деяких вітчизняних організаціях інвестиції у людський капітал перейшли з площини декларацій у реальні корпоративні стратегії, у розробку і реалізацію великих корпоративних програм навчання і розвитку персоналу. При опитуванні стосовно ставлення українського бізнесу до бізнес-освіти більшість респондентів зазначили, що традиційний ступінь бізнес-освіти не є вирішальним критерієм у відборі нового працівника. Майже 50% вважають, що традиційний диплом у бізнесі не розглядатиметься навіть як фактор для прийняття рішення про запрошення на роботу. У цілому, бізнес надає перевагу досвіду, а не ступеню освіти. На думку менеджерів, ступені, отримані в українських навчальних закладах, не гарантують того, що працівник має відповідні навички [5, с. 14.]. Вітчизняний бізнес споживає накопичений раніше людський капітал, зіштовхуючись із проблемою його невідповідності новим умовам господарювання, що знижує конкурентоспроможність. Для усунення такої загрози необхідно використовувати досвід співфінансування. Але існуюча в Україні нормативно — правова база не заохочує освітньо — бізнесові альянси, не сприяє залученню приватних інвестицій в підготовку менеджерів шляхом здійснення заходів податкового стимулювання. Необхідно прийняти закони, які створювали б сприятливі умови для добродійної допомоги з боку бізнесу (податкові пільги) та «м'які» податкові умови для навчальних закладів, тобто розвивати систему соціального партнерства [8].

Державна загальна підготовка і не повинна повністю задовольняти потреби конкретних бізнес-організацій. Організації повинні здійснювати інвестиції в спеціальний людський капітал, безупинно відтворюючи ситуацію двосторонньої монополії. У процесі такого відтворення відбувається вузька спеціалізація, передача навичок, умінь, підвищення кваліфікації, просування по службі. Відтворюються фактори, що не тільки збільшують людський капітал, але і закріплюють менеджерів у конкретній організації. Але щодо менеджерів (порівняно з іншими професіями) ризикованість вкладень організацій зростає (навіть за умов інвестування роботодавцем винятково спеціальної підготовки): у конкурентному середовищі вартість менеджерів на ринку праці підвищується також за рахунок цінної для конкурентів інформованості про організацію.

Таким чином, можна зробити висновок, що зв'язок професійної діяльності і відтворення людського капіталу діалектичний, двобічний. Освіта — функція соціуму, що забезпечує йому відтворення, а також розвиток самого соціуму і систем професійної діяльності, у тому числі професійного менеджменту. Використання концепції відтворення (формування, нагромадження, використання, відшкодування, інвестування) людського капіталу стосовно процесу відтворення професії дозволяє розкрити його специфіку, аргументує безперервність та єдність відтворювальних етапів, й акцентує увагу на часовому аспекті відтворення, дозволяє підсилити аргументацію на користь інвестування у формування і розвиток менеджерів за різними напрямками і на всіх рівнях — саме на це і буде спрямовано подальші дослідження.

Література

1. Kovryga A., Wyman S. Bulding institutions for Public Sectors Professionalism in Central and Eastern Europe unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/unispace/unpan0055582.pdf
2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации: Пер. с англ., — СПб.: Питер, 2002.
3. Parsons T. The Professions and Social Structure // Parsons T. Essays in Sociological Theory. New-York The Free Press, 1966. — p. 34—46.
4. Зобов А. М., Филинов Н. Б., Наумов А. И. Как работать с модульной программой: Модульная программа для менеджеров. — М.: ИНФРА-М, 1999.
5. Аналіз потреб українських підприємств у бізнес-освіті на сучасному етапі розвитку економіки. Консорціум із вдосконалення бізнес-освіти в Україні. — К., 2000.
6. Оболенська Т. Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний і зарубіжний досвід: Монографія. — К.: КНЕУ, 2001.
7. Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи: Монографія. — К.: Основи, 2001.
8. Тихомирова І. О. Механізм державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки: Автореф. дис. — К.: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. 2003.
9. Лоранж П. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004.
10. Porter L. W., Broesamle W. Management education in USA // International Encyclopedia of Business and Management / Edited by M. Warner. vol.4 London: Thomson Learning, 2002. — p.3979—3987.