

## РОЛЬ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ У БІЗНЕС ОРІЄНТОВАНІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У теперішній час, коли в Україні поглиблюються процеси глобалізації, посилюється вплив чинників економіки знань, а інноваційно-інвестиційна модель розвитку все ще не сформована, особлива увага приділяється трансформації господарських утворень підприємств у бізнес орієнтовані, що забезпечують розширене відтворення та сприяють оновленню, відродженню та набуттю нових рис економіки і її конкурентоздатності.

Вітчизняні підприємства функціонують в умовах розвитку соціально-економічних систем, що трансформуються, але цей процес є дещо тривалим, лише невеликий відсоток українських товарів та послуг є конкурентоспроможним у світовому ринковому середовищі, а Україна у 2018 р. посіла 83 місце у рейтингу глобальної конкурентоспроможності. І саме тому вітчизняним суб'єктам господарювання потрібна стратегія трансформації (перетворення), а не розвитку, щоб підвищити ефективність вирішення наявних проблем від мікро- до глобального рівня.

Які ще передумови слугують аргументом на користь перетворення:

- організаційно-економічна евтаназія більшості традиційних підприємств як результат неспроможності до капіталізації та розширеного відтворення;

- підприємства не сприяють розвитку неформальних інститутів, які за нобеліатом Рональдом Коузом грають основну роль в забезпеченні ефективності;

- традиційним підприємствам бракує унікальної інтелектуальної власності та проектних груп;

- підприємства мають вертикальну ієрархію, що нівелює проектно орієнтовану активність;

- професійна некомпетентність в сфері бізнесу впливає на низький рівень капіталізації підприємств;

- керівництво підприємств зорієнтовано на «швидкі гроші» із високою ліквідністю та не піклується про розширене відтворення (виробництво);

- управління підприємствами не є стратегічно орієнтованим;

- підприємства не здатні до інтеграції та широкої кооперації;

- персонал підприємств не має необхідних компетентностей для реалізації сучасних цілей модерного суспільства та т. ін.

Серед зазначених аргументів переважають такі, наявність яких залежить від рівня освіти в глобальному та локальному аспектах, яка передбачає професіоналізацію управління.

Професіоналізація управління сьогодні розглядається як важливий фактор результативного й ефективного функціонування організацій різного рівня – від малого підприємства, школи до міжнародної корпорації чи міністерства – як у приватному, так і у державному секторах. Не виключенням, а скоріше суттєвим підтвердженням цього факту є й потужна система інституцій Європейського Союзу, що на сьогодні об'єднує понад 10 основних організацій та низку допоміжних агенцій з понад 25 тис. службовців [1, с. 87-92]. Динамічні процеси суспільно-економічного життя в державі виявляють суперечливі тенденції, що з одного боку, необхідною стає більш глибока професіоналізація діяльності спеціалістів будь-якого фаху. З іншого – спостерігається міжгалузева інтеграція знань, підвищується значимість інтегрованих умінь для здійснення професійної діяльності на високому рівні. Вона підкреслює, що об'єктивно управлінська діяльність у сучасному соціумі детермінується тим, що управлінська діяльність має розглядатися як самостійний професійний вид діяльності.

Професіоналізм управління визначають як глибоке та всебічне знання і володіння практичними навичками у царині комунікацій. Це узагальнює та інтегрує поняття, яке актуалізується в науці у зв'язку з демократичними перетвореннями в суспільстві, становленням ринкової економіки, що зумовило підвищення вимог до діяльності менеджерів у різних галузях [2, с. 89-90]. В контексті цієї роботи важливим є поняття «комунікативний професіоналізм керівника», яке визначають як ступінь оволодіння індивідом, який займається переважно управлінською діяльністю, професійними знаннями, уміннями і навичками, відповідними кваліфікаційним вимогам щодо підтримки комунікацій у тій або іншій сфері, а також вимогами до психофізіологічних особливостей особистості. У вітчизняній і зарубіжній теорії і практиці професійне управління базується на розроблених загальних і

модифікаційних моделях комунікаційної професійної компетентності керівника.

У контексті даного дослідження слід навести точку зору С. Калашникової, яка пише, що сучасна підготовка управлінських кадрів для державного сектору здійснюється на основі компетентно та особистісно орієнтованого підходу, що кардинальним чином змінює методологію побудови і реалізації освітніх програм (надання освітніх послуг) [1, с. 87-92]. Комунікативна компетентність з позиції сучасної науки розглядається як філософсько-світоглядний, психолого-педагогічний і організаційно-технологічний потенціал керівника [2, с.100].

Таким чином, вважаємо, що роль освіти у формуванні компетентності управлінців має бути інтегрованою із зазначених вище компетентностей з метою максимально повного розкриття наявного потенціалу особистості в процесі здійснення діяльності та повернемось до проблеми перетворення сучасних підприємств у бізнес орієнтовані за умови професіоналізації менеджерів.

Модернізація забезпечує якісну перебудову економіки, детермінується впливом чинників, серед яких слід зазначити рівень формування та використання людського, інтелектуального та соціального капіталу – складових синтезованого капіталу бізнес орієнтованих організацій. А капіталізація підвищує загальну вартість організації та її слід розглядати як засіб забезпечення розширеного відтворення.

Модернізація забезпечує якісну перебудову економіки, детермінується впливом чинників, серед яких слід зазначити рівень формування та використання людського, інтелектуального та соціального капіталу – складових синтезованого капіталу бізнес орієнтованих організацій. А капіталізація підвищує загальну вартість організації та її слід розглядати як засіб забезпечення розширеного відтворення.

Зосередимо увагу на перетворенні додаткової вартості на капітал та використанні доходу на розширення бізнесу, тобто капіталізацію. Наприклад, якщо мова йде про синтезований капітал, то його капіталізація можлива за умови безперервного розвитку трудового потенціалу (навчання, підвищення кваліфікації, набуття компетентностей, самонавчання), створення підґрунтя для розширеного відтворення шляхом збільшення прожиткового мінімуму та зростання розміру заробітних плат, удосконалення нормативно-законодавчої бази суспільства.

На макро-, мезо- та мікрорівнях процес капіталізації розглядається як виробниче використання національного доходу та доходу регіону в цілому. На нашу думку вірним буде те, що капіталізація являє собою систему господарювання, яка забезпечує розширене відтворення активів, матеріальних та інших, що сприяє росту національної економіки. Капіталізація як узагальнений показник не лише характеризує стан об'єкту господарювання, а й визначає темпи

розвитку економіки країни в цілому, рівень добробуту населення та якість його життя.

Бізнесмен (не олігарх) створює вартість організації при дотриманні принципу соціальної відповідальності та партнерських відносин. Така політика на рівні держави має забезпечувати поступове зростання її авторитету та підвищувати рівень соціально-економічних показників. Створення зазначеної вартості на державному рівні забезпечує процеси формування та ефективного використання людського, інтелектуального та соціального капіталу.

Простежити процеси капіталізації пропонується стосовно економіки знань (тільки постійний обмін знаннями приводить до ефективного використання інтелектуального капіталу, який виступає в тісному зв'язку з якістю управління знаннями), що розповсюджується на рівні управління державою, але підґрунтя для переходу до економіки знань формується спочатку на рівні бізнес утворення, а потім на регіональному та національному рівнях.

Наявність існуючих проблемних чинників та аналіз їх впливу зумовлюють необхідність авторських пропозицій, засобом реалізації яких процеси перетворення підприємств у бізнес орієнтовані організації буде дієвим в умовах після кризової модернізації.

Серед них:

уточнити поняття підприємства як бізнес орієнтованої організації з акцентуалізацією на забезпечення капіталізації;

виділити проектно орієнтовану та стратегічну спрямованість організації;

забезпечити нагромадження синтезованого капіталу організації з подальшим його розподілом та перерозподілом;

створити умови для капіталізації синтезованого капіталу (прикладом є капіталізація знань, засобом яких формується інтелектуальний, людський та частково соціальний капітал);

визначити стратегію перетворення як системну стратегію, яка містить перелік дій, що розробляються за результатами системної діагностики стану об'єкту дослідження (організації) та спрямовуються його менеджментом на досягнення цільового рівня системної досконалості для його довгострокового сталого функціонування та розвитку як бізнес орієнтованої організації.

## Література

1. Калашникова С. А. Побудова моделі підготовки управлінських кадрів для інституцій Європейського Союзу: аналіз діяльності Європейської школи управління / С. А. Калашникова // Вища освіта України. - 2008. - № 4 (додаток 1). - С. 87-92.

2. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика: [монографія] / Т. М. Сорочан. - Луганськ : Знання, 2005. - 384 с.