

Для прозрачности и открытости процессов осуществления государственных закупок конце 2015 года был принят Закон Украины «О публичных закупках» [4], применение которого дает свой положительный экономический эффект для государства и обеспечит принципы максимальной экономики, открытости и прозрачности на всех стадиях закупок.

Закон прописывает основы работы в системе электронных закупок ProZorro, что сегодня работает в пилотном режиме на допороговых тендерах (до 200 тысяч гривен для товаров и услуг и к 1,5 миллионов гривен для работ).

На каждом этапе закупочного процесса - от определения требований, представления предложений к осуществлению платежей и потенциального управления контрактами используются электронные средства. А значит, каждый гражданин может наблюдать за этапами процесса закупки в режиме реального времени.

Стоит отметить, что сейчас происходит процесс реформирования системы предоставления административных услуг в сферах государственной регистрации, что обеспечит ее открытость и прозрачность, оперативность и своевременность, рациональную минимизацию количества документов и процедурных действий, оптимизацию расходов государственных средств.

При поддержке ПРООН утверждена Кабинетом Министров 4 февраля 2016 дорожная карта развития открытых данных в Украине, что представляет планы правительства по дальнейшему развитию открытых данных в 2016 году [5].

Согласно дорожной карты Украина обязуется выполнить 41 задания в 5 ключевых областях развития открытых данных: повышение доступности и качества открытых данных, обучение органов власти публиковать открытые данные, усиление роли открытых данных в реализации государственной политики, обеспечение нормативно-правовой поддержки, а также развитие способности граждан использовать открытые данные.

Проблема прозрачности и открытости публичного управления становится основной для воплощения реформы децентрализации. Это потребует преодоления ведомственных барьеров на пути координации механизмов предоставления управленческих услуг населению, обеспечения большей прозрачности и открытости этого процесса.

Выводы. Реализация реформы децентрализации предусматривает открытость системы управления для решений «снизу», плюрализм, ответственность за свои действия, уход от бюрократизации, заорганизованности. Локальные решения могут приниматься на средних и низших уровнях организационной иерархии без ущерба для интересов системы, которая функционирует как единое целое. Именно такой порядок укрепляет основы государственности, стабилизирует политическую систему, обеспечивает единство и целостность страны.

На современном этапе необходимо установить рациональные отношения между местными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, а также четко разграничить полномочия между органами местного самоуправления разных уровней. Правительству необходимо

обязательно закрепить в законодательстве нормы о максимальной прозрачности, в форме удобной и понятной отчетности, на всех этапах бюджетного процесса на каждом административном уровне.

Полный переход на публичные электронные закупки в системе «ProZorro» позволит осуществлять сверхпороговые закупки и наблюдать за данным процессом любому гражданину в любое время.

Открытость работы органов публичной власти при реализации реформы децентрализации является залогом эффективности государственной политики, а абсолютная прозрачность коммуникаций между властью и гражданским обществом позволит изменить устаревшие подходы и получать качественную обратную связь.

Литература:

1. Сало Т. Децентрализация бюджетной системы. / Т. Сало // Сборник научных трудов. - 2013. - Вып. 35. Collection of scientific works. - 2013. - Issue 35. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.uk.x-pd.ru/5mchanika/1867687-1-zbitnik-naukovich-prac-2013-vip-collection-scientific-works-2013-issue-efektivnist-derzhavnogo-upravliniya-effi.php>. Название с экрана.
2. Закон Украины «О государственном бюджете Украины на 2016 год» от 25.12.2015 № 928-VIII. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19>
3. Закон Украины «Об открытости использования публичных средств» от 30.09.2015 № 183-VIII [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/183-19>
4. Закон Украины «О публичных закупках» от 25.12.2015 № 922-VIII [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/922-19/page3?text=ProZorro>
5. Приказ Министерства регионального развития, строительства и жилищно - коммунального хозяйства Украины 4 февраля 2016 № 19 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) развития открытых данных на 2016 год». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://drive.google.com/file/d/0B1kGskt9XV_QaFZVaZtT19aRTA/view

ТЮХТЕНКО Н.А.

К.Э.Н., ДОЦЕНТ,

КАЗАКОВА Т.С.

АСПИРАНТ,

ХЕРСОНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, УКРАИНА

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОМ КОРПОРАТИВНОМ БИЗНЕСЕ

Актуальность. Современную мировую экономику невозможно анализировать без учета деятельности корпоративного бизнеса. Именно он занимает господствующее положение в развитых рыночных странах. Корпорации производят большую часть промышленной продукции, создают и

внедряют в производство инновации, на них держится основная масса экономического оборота развитых стран. Держа в руках главные рычаги глобальной экономики и финансов, крупные корпорации оказывают опутное влияние на все стороны жизни современного общества. Для обеспечения эффективной деятельности корпораций необходимо постоянно повышать результативность использования всех экономических ресурсов. Главным среди них является человеческий ресурс, а определяющую роль играют управленцы - менеджеры. Исследование профессиональной карьеры менеджеров в корпоративном бизнесе является актуальным и своевременным.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика эффективности развития профессиональной карьеры менеджера рассмотрена в работах ряда как украинских, так и зарубежных исследователей: А.А. Рахманова, В.А. Певца, А.Я. Кибанова, В.П. Галушко, В.И. Барко, Г.Г. Савинной, Г.В. Назаровой, С. Липсета, М. Армстронга, и др. Вместе с тем, ряд аспектов изучения данной проблемы до сих пор остаются недостаточно проработанными, в частности относительно профессиональной карьеры менеджера в современном корпоративном бизнесе.

Цель исследования. Оценка современных тенденций развития профессиональной карьеры менеджера в корпоративном бизнесе.

Результат исследования. Одной из важных вех развития капитализма в XXI веке является переход контроля над крупными корпорациями от собственников к топ-менеджерам, которые стали активной социальной силой, способной энергично осваивать и развивать производство. Этот процесс часто называют "менеджеральной революцией" [1, с.66]. Именно с прослойкой топ-менеджеров связана эффективность экономик развитых стран мира. В этих условиях вполне естественно, что постоянное внимание исследователей привлекает лицо высшего руководителя крупнейших корпораций - топ-менеджера, который принимает важные решения, от которых зависит состояние экономики стран и положение миллионов людей в глобальном мире [1, с. 67].

В Украине крупные компании объединены в финансово-промышленные группы, которые контролируются одним или группой владельцев. При этом процессы интеграции украинской экономики в глобальное пространство требуют от владельцев крупного капитала привлечения специалистов корпоративного управления. В условиях стремительного развития научно-технологических процессов во всех без исключения отраслях экономики, применение передовой техники, ускоренное внедрение достижений науки в производство требует высокого уровня подготовки топ-менеджеров для тех компаний, которые претендуют завоевать рынок своими товарами и услугами. Речь идет уже не только о дипломе о высшем образовании, а требуются системные знания в определенной области плюс безупречные навыки административного управления. Интересным здесь является рассмотрение мирового опыта. Тенденции перехода контроля над корпорациями в США от владельцев в высшие управляющих совпал с ростом уровня образования последних. Так, с 1900 года по 1964 год доля американских топ-менеджеров с высшим образованием

увеличилась с 40% до 96% [5, с. 59]. Кроме этого, согласно опросу, проведенному в конце 1960-х годов, только 4% высших руководителей не посещали высшие учебные заведения, зато среди их родителей доля без университетского образования достигала 48%. В США будущие лидеры бизнеса часто заканчивают привилегированные учебные заведения, которые входят в так называемую Лигу Плюща (Гарвардский, Йельский, Принстонский университеты и т.д.). По данным 1970 года 36% американских топ-менеджеров закончили колледжи Лиги Плюща [5, с. 180]. Подобным образом был зафиксирован рост уровня образования среди топ-менеджеров крупных корпораций Канады. Если в 1951 году высшее (университетское) образование имели 63,7% представителей высшего руководства канадских крупных корпораций, то в 1972 году доля топ-менеджеров с высшим образованием выросла до 84,5% [5, с. 241]. Впрочем наличие бакалаврского диплома или диплома магистра не всегда способствует увеличению доходов топ-менеджера. Характеристика профессиональных позиций топ-менеджеров зависит от основных измерений корпоративного управления. В частности, обнаружено, что измерение владения активами компании выделяет топ-менеджеров - собственников и наемных топ-менеджеров, мотивы и стимулы деятельности которых отличаются между собой. Измерение уровня иерархии в компании выделяет руководителя компании - генерального директора и подчиненных ему топ-менеджеров. Измерение управляющей компании и ее дочернего подразделения выделяет двойную подчиненность руководителей высшего звена дочерних предприятий директору своей компании, а также соответствующему линейному топ-менеджеру в ней. По содержанию должностных обязанностей выделяются функциональные и линейные топ-менеджеры. Когда первые имеют достаточную самостоятельность в принятии решений и в то же время не могут влиять на стратегию и тактику компании в целом. Зато вторые отвечают только за определенную сферу большого бизнеса, однако могут влиять на топ-менеджмент дочерних организаций. Это обосновывает вывод, что эффективный топ-менеджер должен быть не просто профессиональным управленцем, он также должен обладать специфическими знаниями, быть компетентным специалистом в своей области. В то же время эффективность демонстрируют те, кто приходит на должность, например, генерального директора из структур линейного менеджмента, который отвечает за одно из направлений основной деятельности компании. Человек, который прошел все ступени управленческой работы, приносит свой личный объем компетенции и опыта с собой. У такого специалиста уже есть специфические знания в области конкретного сегмента бизнеса, и человек готов использовать их в полной мере. Это позволяет говорить о том, что кроме надлежащего образования, важным условием эффективной деятельности топ-менеджера является карьерный опыт как в управленческой сфере, так и компетентность в конкретной отрасли.

Интересным исследовательским аспектом топ-менеджеров корпораций является социальный. Изучается влияние признаков, характеризующих связь человека с определенным социальным, в том числе классовым окружением на

