

КОЛЕСНИК В.І.

канд. екон. наук, доцент,

Одеська національна академія харчових технологій

вул. Канатна, 112, м. Одеса, Україна, 65039

E-mail: brig_od@i.ua

ORCID: 0000-0003-3603-1303

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Актуальність. За умов сьогодення низький рівень професійної управлінської компетенції фахівців з управління інвестиційною діяльністю є суттєвою перешкодою активізації інвестиційної діяльності в економіці країни загалом та на підприємствах харчової промисловості зокрема. Недостатньо компетентний менеджмент реципієнта інвестицій априорі підвищує ризики інвестора, знижує інвестиційну привабливість підприємства, гальмує, а подекуди й зазделегідь унеможливорює реалізацію інвестиційного проекту. За умов політичної та економічної нестабільності професійний менеджмент конкретного підприємства може ставати для інвестора визначальним чинником при прийнятті рішення стосовно інвестування. Враховуючи високий аграрний та ресурсно-економічний потенціал країни, підприємства харчової промисловості являють собою особливо привабливі об'єкти для закордонних та внутрішніх інвестицій. Саме тому питання професіоналізації управління інвестиційною діяльністю є особливо актуальними для підприємств харчової промисловості.

Мета та завдання. Метою статті є визначення процесу професіоналізації управління як вагомого чинника ефективності управління інвестиційною діяльністю на підприємствах харчової промисловості. Мета передбачає дослідження сутності професіоналізації як процесу, концептуальних засад професіоналізації, проблем методології та практики з урахуванням специфіки виду економічної діяльності.

Результати. В ході проведеного дослідження з'ясовано, що професіоналізація управління як процес є важливою передумовою ефективного управління інвестиційною діяльністю і за своєю професійною суттю є індивідуальною до виду економічної діяльності.

Висновки. Професіоналізація управління інвестиційною діяльністю потребує активних досліджень та концептуальних змін в реалізації даного процесу, оскільки за умов сьогодення професійну підготовку керівників можна вважати такою, що не відповідає вимогам середовища. Базовими елементами професіоналізації є система професійної науки менеджменту, яка представлена насамперед, бізнес- та менеджмент-освітою, а також інститут професійного управлінського консалтингу, який реалізує в першу чергу, інтегративну функцію, поєднуючи можливості науки з потенціалом підприємств незалежно від виду діяльності. Розробка концепції професіоналізації управління інвестиційною діяльністю уможливить якісні зміни в системі професійної підготовки фахівців з управління, що в свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності управління інвестиціями, створить передумови активізації інвестиційних потоків як всередині країни, так і з-поза її меж.

Ключові слова: професіоналізація, управління, інвестиційна діяльність, компетенція, менеджмент-освіта.

KOLESNYK V.

Candidate of Economic Sciences

Odessa National Academy of Food Technologies

Kanatnaya Str., 112, Odessa, Ukraine, 65039

E-mail: brig_od@i.ua

ORCID: 0000-0003-3603-1303

MAKING INVESTMENT MANAGEMENT MORE PROFESSIONAL IN FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

Topicality. The article deals with the problems of making investment management more professional in food industry enterprises. There are a lot of problems that rise as a result of use non professional technologies of management for managing investment activity, caused among them by the fast changing environment factors as well as difficult situation in management science and practice of management in Ukraine. Non skilled management making an enterprise unattractive to the investor because raises different risks, leads to a slowdown of project management

collaboration or even making such collaboration impossible. What is why professional competence of management becomes the key factor of successful work with internal as well as foreign investors in today's economy conditions.

Aim and tasks. The purpose of the article is to identify skilled management as an important factor in the field of investment management in food industry enterprises. Such purpose obligate to analyze the professional nature of management process, basic principles and rules of management educational system and food industry features of management.

Research results. We analyzed what is unskilled management, what is professional management, what skills and knowledge are necessary in case with efficiency manager. The conceptual approach to the making investment management has been developed. The advantages of this approach are that it is systematic and its indifference to the industry division, which makes it useful for any relations between managers and investors including the food industry sector. Also the specific features of the professional competence as a management category as well as functioning and efficiency traditional unskilled practice of Ukrainian "managers" have been described. The origin of most urgent problems related with management education have been discussed. The nature of each problem has been given the likely causes and commented on. Analysis of these problems allowed to form an innovative approach to find ways of increasing management efficiency in food industry enterprises. Key positions of this approach are: use of management consulting as a tool to increase professional collaboration of science and practice of management; use of main standards of professional management in Ukrainian's management education system; create a mechanism of effective interaction between businessmen and personnel.

Conclusion. The scientific novelty of this research is to develop the theory and the practice of investment management. The results obtained by the autor can be used by the state authorities, scientists and managers for development the management science, practice of management and for making collaboration with the investors more efficiency.

Key words: professional management, investment activity, competence, management education.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.

Зміни середовища в якому працює бізнес і зокрема підприємства харчової промисловості вказують на необхідність відповідних змін в системі управління. Макроекономічні чинники, політична стабільність тощо, безумовно, мають вплив на обсяги та напрямки інвестицій, проте багато в чому визначальним для інвестора стосовно прийняття чи не прийняття рішення про інвестування є інформація про якість професійної управлінської компетенції менеджменту підприємства-реципієнта інвестицій. Наявність професійних фахівців з управління значно підвищує вірогідність інвестування в дане підприємство, робить його інвестиційно привабливішим. Водночас, можна стверджувати, що на сьогодні компетентний керівник є чи не найдефіцитнішим ресурсом в будь-якому секторі бізнесу. Якість підготовки керівників в закладах освіти досить низька та умовно ефективна. За таких умов саме процеси професіоналізації управління доцільно розглядати як чинник підвищення ефективності управління загалом і інвестиційною діяльністю зокрема.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Деякі аспекти професіоналізації у різні часи досліджувалися спеціалістами з питань управління І. Адісесом [1], М. Армстронгом, Ч. Барнардом, П. Друкером [7], Г. Мінцбергом, А. Файолем, В. Кужель [4], Е. Кузнецовим [5], О. Турецьким, М. Уперенком та іншими. Проте дотепер вкрай актуальними та водночас малодослідженими є питання професіоналізації управління інвестиційною діяльністю на підприємствах харчової промисловості.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. До кінця невирішеними залишаються питання сутності професіоналізації як процесу та явища, стандартизації професійної управлінської підготовки, механізму інтеграції професіоналізації до економічної системи.

Існує проблема ототожнення професіоналізації виключно з управлінською освітою, а також домінуючого впливу галузевої специфіки на професійну підготовку керівників. Зокрема, відсутні дослідження, які б на концептуальному рівні розглядали взаємний зв'язок ефективності управління інвестиційною діяльністю власне з професіоналізацією управління, враховуючи при цьому специфіку роботи в сфері харчових технологій.

Формулювання цілей дослідження (постановка завдання). Обґрунтувати доцільність розгляду професіоналізації управління як чинника ефективності управління інвестиційною діяльністю на підприємствах харчової промисловості. Дослідити сутність професіоналізації як процесу, ідентифікувати проблеми професіоналізації управління в Україні за умов сьогодення, а також зазначити перспективні шляхи подолання цих проблем.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. На тлі статистичних даних щодо основних показників інвестиційної діяльності в Україні, а також щодо роботи підприємств харчової промисловості можна зауважити непростий період трансформацій в галузі, який характеризується, насамперед, нестабільністю, відсутністю сталого примноження кількісно-якісних результатів

діяльності тощо. Звісно, така нестабільність в роботі викликана сукупністю причин, передусім, макроекономічного характеру, але необхідно говорити і про глибоку системну кризу в управлінні підприємствами, джерело якої вбачається у відсутності потрібної (саме управлінської) компетенції керівників.

Проведений аналіз численних визначень категорії «професіоналізація управління» дає змогу визначити її наступним чином. Професіоналізація управління – процес розвитку управління як області знань до рівня професії, який передбачає набуття людиною управлінської компетенції з метою ефективного виконання управлінської роботи. Результатом даного процесу слід вважати професійно підготовленого на даний момент часу керівника, мірилом професійності котрого буде ефективність функціонування керованого ним підприємства, а саме ступінь досягнення цілей даного підприємства.

Керуючись вищенаведеним визначенням в контексті аналізу загальної ситуації з якістю управлінських кадрів українських підприємств, слід відзначити наступне:

1. Вітчизняна управлінська наука об'єктивно не демонструє повноцінного розвитку в його професійному розумінні. Не розвиваючись сама вона не може сприяти розвитку управлінської практики. Навіть на фундаментальному рівні управлінських досліджень спостерігається брак консенсусу відносно базових категорій менеджменту, його концепції, завдань, інструментарію тощо. Усвідомлюючи роль наукової дискусії в розвитку будь-якої науки, в даному випадку відсутність стандартів та єдиного погляду на певні компоненти управління шкодить професійній підготовці керівників і на сам кінець гальмує розвиток підприємств. Прикладом може слугувати поширена, але звісною мірою аматорська точка зору на можливість галузевого поділу менеджменту відповідно традиційних галузей народного господарства: менеджмент виробничої сфери, готельного бізнесу, менеджмент сільського господарства, фінансовий, банківський, інвестиційний менеджмент, менеджмент зовнішньоекономічної діяльності, менеджмент персоналу тощо з відповідним розумінням в якості безпосереднього об'єкту управління тієї чи іншої галузі (фізичного об'єкту, речей неживої природи) – заводу чи фабрики, готелю, сільського господарства, фінансів, банку, зовнішньоекономічної діяльності, персоналу тощо. Проблема звісно не в самій практиці застосування таких словосполучень в професійному мовленні, а в розумінні сутності подібних професійних категорій, адже з розуміння випливають подальші дії, робота з цими категоріями на практиці. Так, професійний погляд на дану ситуацію полягає в тому, що об'єктом менеджменту, як і його суб'єктом в будь-якому випадку є людина. Не інвестиції, завод, готель чи ресторан – виключно людина. В менеджменті завжди мова йде, насамперед, про первинну взаємодію двох людей – керівника (суб'єкта управління) і підлеглого (об'єкта управління). Аби керувати об'єктом, керівник мусить застосовувати в значній мірі уніфіковані спеціальні технології управлінського впливу на людей: реалізовувати функції менеджменту, застосовувати його методи в рамках певних організаційних структур, приймати управлінські рішення тощо, а вже «підготовлений» керівником об'єкт (зорганізований, змотивований, зкоординований з іншими об'єктами, цілеорієнтований) – людина, спеціаліст з більш високим рівнем професійної компетенції в певній функціональній області знань в порівнянні із своїм керівником буде безпосередньо працювати з інвестиціями (вести їх облік, освоєння, проводити економічний аналіз) чи іншими елементами бізнесу.

Тракування подібних базових категорій, як-от індиферентності менеджменту до виду економічної діяльності, співвідношення функціональності та міжфункціональності в управлінській підготовці тощо, повинно на рівні стандартів однаково сприйматися науковою спільнотою та практикуючими керівниками. Це дозволить однаково дивитися на ті самі речі, ефективніше знаходити діалог, погоджувати певні, часто стандартні аспекти співпраці у випадку, наприклад, інвестора і реципієнта інвестицій. Даний взаємний зв'язок зображено на рис. 1. Візуалізація дає змогу звернути увагу на важливість професійних стандартів для ефективного функціонування механізму управління інвестиційною діяльністю. Джерелами формування професійних стандартів є фундаментальна та прикладна управлінська наука, яка транслюватиме ці стандарти у вигляді нового знання, в першу чергу через систему управлінської освіти.

Очевидно, що зміни в освіті потребуватимуть часу, то ж задля пришвидшення та підвищення ефективності трансляції знань доречним є використання можливостей інституту професійного управлінського консалтингу, який в силу специфіки своєї природи працює і з наукою і з практикою управління бізнесом. Місце управлінського консалтингу в механізмі професіоналізації управління інвестиційною діяльністю показано на рис. 1.

2. Результат професіоналізації – певний рівень компетенції. Рівень професійної управлінської

компетенції керівників наразі є низьким, а структура такою, що не відповідає вимогам часу, стратегії розвитку економіки країни та світовим тенденціям розвитку менеджменту, як і техніко-технологічним трансформаціям в галузі харчових технологій. Погоджуючись з думкою П. Друкера стосовно того, що для кожної людини існує чимало сфер, у яких вона не володіє здібностями і

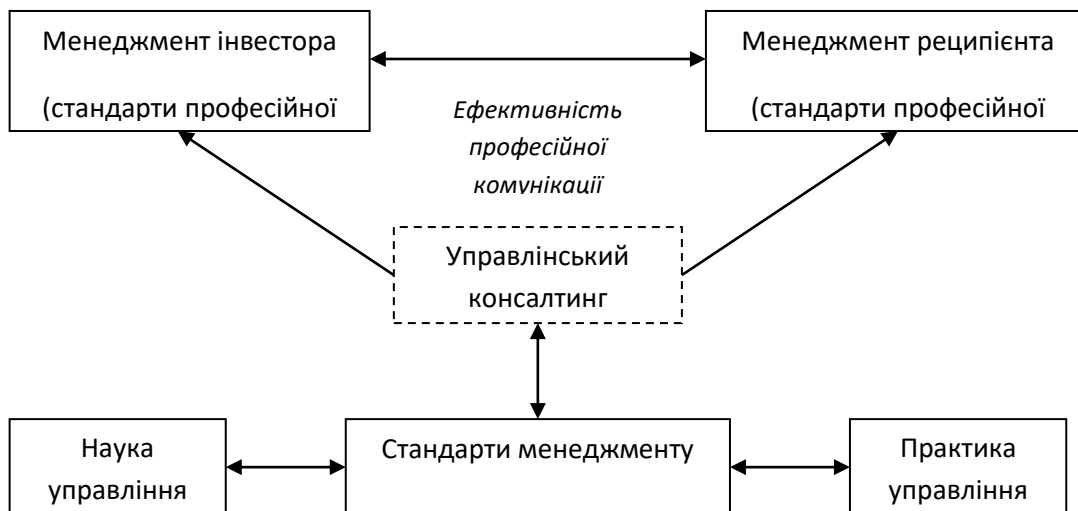


Рис. 1. Механізм професіоналізації управління інвестиційною діяльністю *

* розроблено автором

знаннями та має примарні шанси стати хоча б посереднім фахівцем, слід зазначити що в таких сферах нікому, а тим більш людині розумової праці – спеціалісту з управління – не варто брати на себе відповідну роботу чи навіть окремі посадові обов'язки. Не має сенсу в докладанні надзусиль задля підвищення низького рівня професійної компетенції. «Щоб удосконалитися від некомпетентності до посередності, потрібно значно більше сил і праці, ніж для переходу від першокласної роботи до досконалості. Тим не менш досить велика кількість людей (особливо викладачі та організатори) зосереджені на тому, щоб зробити з некомпетентних виконавців посередніх. Тоді як енергію, ресурси та час слід витратити на те, щоб перетворити обізнану людину на виконавця-зірку» [1, 19]. Для вітчизняних підприємств наведена вище теза є проблемою і фактично виглядає як спротив примноженню рівня професійної компетенції підлеглих з боку топ-керівництва. Причин цього декілька. По-перше, певна національна історико-економічна традиція, відсутність протягом довгого відтинку історії доступу до професійних досліджень закордонної науки менеджменту, відсутність інституту ринкової економіки, приватної власності та законодавчі обмеження корпоратизації бізнесу призвели до утворення специфічного бізнес-середовища, в якому був неможливим розвиток професійного менеджменту. Керівники, котрі працювали за умов планово-централізованої системи господарювання були позбавлені можливості оцінити залежність ефективності роботи підприємства від якості професійної компетенції управлінського персоналу. Це призвело до формування міцно усталеного стереотипу на зразок «Керівник завжди правий. Керівник найвищого щабля – найдосвідченіша та найкомпетентніша особа на фірмі і порушувати цей статус кво немає сенсу». По-друге, чимало керівників не зацікавлені в загальному підвищенні фаховості управлінського персоналу, оскільки вбачають в цьому загрозу собі як «найкомпетентнішому» фахівцю, не бажають позбавляти себе можливості самоствердження чи реалізації інших, деструктивних для фірми амбіцій.

Ще одна актуальна та поширена проблема, пов'язана з професіоналізацією полягає в практиці переміщення керівника на нову позицію без відповідної трансформації його професійної управлінської компетенції. Так, керівника, ефективного, наприклад, на позиції начальника цеху переміщують на посаду найвищого управлінського рівня підприємства, апріорі розуміючи його ефективність і на новій посаді. Проте без активізації відповідних процесів професіоналізації вірогідність ефективності такого керівника на новій посаді є низькою. Річ не тільки у знаннях. Кожен щабель ієрархії управління, як і кожен посаду вирізняє певний рівень відповідальності, обсяг делегування повноважень, прийняття управлінських рішень тощо. Тому навіть за умов відповідності знань, неготовність до іншого ступеню відповідальності може стати причиною невідповідності старого керівника новій посаді, що в свою чергу призведе до проблем з управлінням підприємством.

3. Компетенція керівника формується не лише в процесі здобуття управлінської освіти, а управлінська освіта представлена не лише вищими навчальними закладами, які готують фахівців з менеджменту. В Україні класичним став такий процес формування професійної компетенції з управління: вивчення менеджменту в університеті, здобуття практичних навичок на підприємстві, по можливості саморозвиток шляхом відвідування інших освітніх заходів (тренінгів, семінарів тощо). Такий послідовний процес, безумовно, має право на існування, але водночас, науково-доведеним є факт того, що близько 80% усіх життєвих компетенцій людина отримує до шести-семирічного віку. Шкільне навчання додає ще 10% необхідних компетенцій, а здобуття вищої освіти та навчання протягом життя ще по 5% [2, 102]. Враховуючи такі обставини, як і те, що менеджмент – це завжди взаємодія людей (а це означає, що в основі спеціальної управлінської компетенції керівника – життєва компетенція з питань комунікації, культури, етики тощо – тобто така, що формується, як наведено вище у дошкільному та шкільному віці), доцільним було б доповнити процес професіоналізації додатковим рівнем і розглядати його, починаючи з вивчення менеджменту учнями 9, 10, 11 класів. Це саме той період життя людини, коли вона потребує профорієнтації, вивчає економіку в школі, а тому може і повинна отримувати знання з менеджменту, аби професійно зорієнтуватися, порівняти сильні сторони своєї життєвої компетенції з вимогами професії. Водночас, такий підхід дозволить університетам краще зрозуміти потреби, можливості та сильні сторони потенційних студентів та адаптувати відповідним чином свої програми першого року підготовки фахівців з менеджменту. Також з'явиться можливість відстежувати ці питання в динаміці. Усвідомлюючи необхідність адаптації програм професійної підготовки майбутніх фахівців і під потреби бізнесу, слід підкреслити принципову важливість врахування інтересів сторін-учасників навчального процесу – як студента, так і бізнесу. В даному випадку для вищого навчального закладу і бізнес і студент виступають в ролі клієнтів, то ж відповідно до клієнтоорієнтованого підходу інтереси цих обидвох сторін мають бути однаково важливими для ВУЗу. Такий інтегральний підхід є непростим в реалізації і водночас таким, що вже потребує професійних керівників в системі управлінської освіти, але й таким, що показує обмеженість інших відверто аматорських шляхів розвитку управлінської освіти.

Індиферентний підхід до галузевого поділу менеджменту дає змогу застосувати аналогію як метод аналізу організації та управління професіоналізацією в інших сферах професійної діяльності людини, де ефекти професійної підготовки фахівця є іноді більш візуалізованими, аніж в сфері управління бізнесом. Зокрема, доцільним було б звернути увагу на досвід закордонних спортивних клубів, які на системній основі та ефективно організували процес підготовки своїх фахівців з певних видів спорту: з футболу, баскетболу тощо. Так, поширеною та доведено ефективною є діяльність дитячих футбольних академій при футбольному клубі. Дані структурні підрозділи працюють з дітьми, починаючи з 6-7 річного віку (а подекуди й з іще молодшими) й реалізують якраз функцію професіоналізації на початковому, але надважливому для людини етапі формування переважної частки життєвих компетенцій, досягаючи бажаного результату – формуючи компетентного фахівця в 18-20 річному віці [3].

Теперішня модель університетської управлінської освіти показує свою недосконалість та невідповідність очікуванням бізнес-середовища. За відсутності зазначеного первинного етапу професіоналізації, який стосується школярів, університети змушені працювати з незорієнтованими професійно студентами, які об'єктивно не мають передумов саме до цієї науки і не відповідають вимогам професії фахівця з управління, що робить подальший процес навчання умовно доцільним.

Професіоналізація – системне явище, пов'язане з іншими елементами управлінської системи підприємства, а тому зміни в функціонуванні будь-яких підсистем чи елементів системи управління є наслідком змін в професійній підготовці керівника або причиною активізації процесів професіоналізації управління.

Окрім того, професійна управлінська компетенція повинна відповідати рівню ієрархії управління, який займає керівник. У випадку праці на іншому рівні ієрархії обов'язковими є відповідні зміни в структурі професійних знань, умінь і навичок керівника.

4. Дослідження аналітичної та статистичної інформації по роботі підприємств харчової промисловості в сфері інвестиційної діяльності показує, що з одного боку харчова промисловість була і залишається об'єктом інтересів інвесторів, в тому числі великих закордонних компаній, тобто має значний наразі нереалізований потенціал розвитку, а з іншого – великі інвестиції потребують хоча б мінімально необхідних умов для реалізації, як-от наявності інфраструктури, сприятливого законодавчого та економічного середовища [4].

Керуючись вищенаведеними особливостями існуючої системи професійної підготовки фахівців з управління, доцільним є визначення низки проблем, пов'язаних з професіоналізацією управління інвестиційною діяльністю та аналіз можливих шляхів їх подолання.

Основні проблеми вбачаються в наступному:

1. Низька якість управлінської освіти, в тому числі неефективне управління системою менеджмент-освіти. Як результат фахівців з управління готує чи не кожен університет, орієнтуючись не на свої сильні сторони, наукові компетенції тощо, а на інші кон'юнктурні чинники – попит (а скоріше моду, так званий престиж професії) з боку абітурієнтів, можливість збільшення прибутку для університету за рахунок популярної зараз управлінської спеціальності та інші.

2. Недостатній розвиток управлінської науки. Недостатнє фінансування та відсутність концепції розвитку призводить до фактичної відсутності наукових установ, що досліджували б управління. Досі не вирішене питання з ліцензуванням управлінських консультантів, які згідно з європейським та світовим досвідом управління ринком консалтингової діяльності є носіями, поширювачами досягнень науки менеджменту. В Україні надавати консультаційні послуги з менеджменту може будь-хто, часто це люди, що не відповідають кваліфікаційним вимогам професії.

3. Недосконалість законодавства з питань інвестиційної діяльності зокрема та мінливість правового поля загалом. Це не дає можливості гарантувати інвесторам захист їх прав, вони залишаються вразливими перед загрозами рейдерства, корупції в органах державної влади тощо.

4. Низький рівень розвитку інфраструктури, якої потребує будь-яка інвестиція.

5. Неузгодженість державної політики щодо напрямків розвитку економіки, освіти, основних сфер господарчого комплексу країни. Господарство країни – це система тісно пов'язаних та взаємодіючих між собою підсистем та елементів. Неадекватне функціонування одного з елементів системи неминуче відобразиться на функціонуванні іншого. На сьогодні доводиться констатувати несистемну роботу держави в рамках управління інвестиційною діяльністю, особливо в частині пріоритетів інвестування з урахуванням системного підходу до управління економічним потенціалом країни. Так, очевидно є некерованість процесів галузевого розподілу інвестицій. Інвестиції спрямовуються не відповідно пріоритетам розвитку господарства країни, а залежно від бажання та можливостей інвестора. Як результат – надлишкова акумуляція інвестиційних коштів в сферах з відносно низьким ступенем технологізації, низькими ризиками та коротким періодом повернення інвестицій. Прикладами можуть слугувати житлове будівництво, будівництво комерційно-складських об'єктів тощо. З управлінської точки зору об'єктивним простішим є побудова житлового будинку чи торговельного центру в порівнянні до побудови заводу дитячого харчування, концервного заводу чи іншого підприємства з випуску харчових продуктів. Дана проблема небезбечна тим, що негативний результат деструктивних явищ для економіки в цілому, як правило виявляється в довгостроковій перспективі та потребуватиме великих зусиль, тривалого часового проміжку для коригування, а також професійно підготовлених фахівців з управління, підготовка котрих в свою чергу потребує чималого часового періоду.

6. Незбалансований розвиток суміжних з харчовою промисловістю галузей – сільського господарства, хімічної промисловості, транспорту тощо. В результаті за наявності сприятливих економіко-географічних умов для розвитку сільського господарства, для організації підприємств з повним циклом виробництва харчових продуктів, що давало б максимум доданої вартості та наприклад, експортних переваг – дані можливості не використовуються, управління сільськогосподарськими і харчопереробними підприємствами, в тому числі й управління їх інвестиційною діяльністю не є узгодженим.

Специфіка вирішення даних проблем полягає в потребі комплексного підходу та залученні міжфункціональних колективів фахівців в рамках спеціальної структури з оптимізації управління інвестиційною діяльністю. Необхідною умовою при цьому є перегляд на рівні держави існуючої концепції управління інвестиційною діяльністю. Практика показала низьку ефективність роботи діючих інституцій та структур, створених останніми роками для управління інвестиційною діяльністю. Вірогідна причина – несистемний підхід до реформування даної сфери, слабка інтеграція з іншими елементами системи управління інвестиціями. Щоб змінити систему складно розраховувати на ефект за рахунок зміни одного її елементу – структури, персоналу, повноважень. Зміни повинні стосуватися всіх елементів системи. Так, наприклад, умовно ефективною можна вважати діяльність створеного в 2016 році постійно діючого дорадчого органу при Кабінеті Міністрів України – Офісу залучення інвестицій (UkraineInvest). Результати діяльності даної структури мають абстрактно-описовий характер. Інвестиційний потенціал галузі харчової промисловості залишається

нереалізованим.

Першочерговими кроками з подолання вищезазначених проблем можна назвати такі:

- реформування сектору освітніх послуг в частині підвищення якості менеджмент-освіти, її інтеграція з міжнародними стандартами;
- оптимізація державного управління інвестиційною діяльністю, перегляд пріоритетів інвестиційно-економічної політики, розвиток інтегрованих харчопереробних підприємств повного циклу;
- залучення економічної й управлінської науки до відповідного реформування системи управління інвестиційною діяльністю.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Професіоналізація управління має істотний вплив на ефективність управління інноваційною діяльністю. Процеси професіоналізації управлінських кадрів в Україні потребують удосконалення, в тому числі за посередництвом спеціального механізму, в основі котрого взаємодія науки і практики менеджменту, а також діяльність інституту менеджмент-консалтингу. Розглянуті в статті засади професіоналізації управління інвестиційною діяльністю можуть слугувати основою для подальших досліджень в даному напрямку – для досліджень ефективності законодавчого забезпечення інвестиційної діяльності, ефективності управління інвестиційними проектами на підприємствах харчової промисловості, можливостей застосування менеджмент-консалтингу на аграрних підприємствах тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пітер Ф. Друкер. Як управляти собою / Друкер Пітер Ф. // пер. з англ. Г. Прудкої. – К.: КНИГОЛАВ, 2017. – 72 с.
2. Кузнецов Е.А. Професіоналізація управлінської діяльності: система, механізм та інноваційна динаміка / Е.А. Кузнецов. – Одеса: Наука і техніка, 2015. – 368 с.
3. Болховер Д. Менеджер на 90 минут. Уроки бізнеса изнутри / Дэвид Болховер, Крис Бреді // пер. с англ. А. С. Шагоян. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2003. – 256 с.
4. Адісес І. Управління змінами / Іцхак Адісес // пер. з англ. Т. Семигіна. – Book Chef, 2018. – 299 с.
5. Гоулман Д. Емоційний інтелект лідера / Гоулман Деніел, Маккі Енні, Бояціс Річард // пер. з англ. В. Глінка. – Наш Формат, 2019. – 288 с.
6. Кужель В. В. Соціальна політика та соціальні інвестиції підприємств агропродовольчої сфери / В. В. Кужель // Економічний форум. – 2015. – № 1. – С. 286–294.
7. Лалу Ф. Компанії майбутнього / Фредерік Лалу // Пер. з англ. Роман Ключко. – Харків: КСД, 2017. – 544 с.
8. Сісодія Р., Вольф Девід Б., Шет Д. Фірми, що несуть любов. Як компаніям зі світовим ім'ям вдається завойовувати серця людей / Сісодія Раджендра С., Вольф Девід Б., Шет Джагдіш Н. // Пер. з англ.; За наук. ред. канд. економ., наук І.В. Тараненко. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2011. – 336 с.
9. Чирва О. Г. Зарубежный опыт развития повышения конкурентоспособности пищевых предприятий Украины / О. Г. Чирва // Азимут научных исследований экономика и управление. – 2013. – №1 (2). – С. 31–35.
10. Kuzhel V. The theoretical basis of investment support of the development of the enterprises of agro-food sphere / V. Kuzhel // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – № 1 (72). – С. 144–149.

REFERENCES

1. Piter F. Druker. *Yak upravlyaty soboiu [How to manage yourself]* / Druker Piter F. // per. z anhl. H. Prudkoi. – K.: KNYHOLAV, 2017. – 72. [in Ukraine].
2. Kuznetsov E.A. *Profesionalizatsiia upravlinskoi diialnosti: sistema, mekhanizm ta innovatsiina dynamika [Professionalization of management activity: system, mechanism and innovation dynamics]* / E.A. Kuznetsov. – Odesa: Nauka i tekhnika, 2015. – 368. [in Ukraine].
3. Bolkhover D. *Menedzher na 90 minut. Uroki biznesa iznutri [Manager for 90 minutes. Business lessons from the inside]* / Devid Bolkhover, Kris Bredi // per. s angl. A. S. Shagoyan. – Dnepropetrovsk: Balans-Klub, 2003. – 256. [in Russian].
4. Adizes I. *Upravlinnia zminamy [Change management]* / Itskhak Adizes // per. z anhl. T. Semyhina.

– Book Chef, 2018. – 299. [in Ukraine].

5. Houlman D. Emotsiinyi intelekt lidera [*Emotional intelligence of a leader*] / Houlman Deniel, Makki Enni, Boiatsis Richard // per. z anhl. V. Hlinka. – Nash Format, 2019. – 288. [in Ukraine].

6. Kuzhel V. V. Sotsialna polityka ta sotsialni investytsii pidpryemstv ahroprodovolchoi sfery [*Social policy and social investments of agro-food enterprises*] / V. V. Kuzhel // Ekonomichnyi forum. – 2015. – № 1. [Economic forum] – 286–294. [in Ukraine].

7. Lalu F. Kompanii maibutnoho / Frederik Lalu // Per. z anhl. Roman Klochko. – Kharkiv: KSD, 2017. – 544. [in Ukraine].

8. Sisodia R., Volf Devid B., Shet D. Firmy, sheho nesut liubov. Yak kompaniiam zi svitovym imiam vdaietsia zavoiovuvaty sertsia liudei [*Firms bearing love. As companies with a worldwide reputation manage to conquer people's hearts*] / Cicodia Radzhendra S., Volf Devid B., Shet Dzhahdish N. // Per. z anhl.; Za nauk. red. kand. ekonom., nauk I.V. Taranenko. – Dnipropetrovsk: Balans Biznes Buks, 2011. – 336. [in Ukraine].

9. Chirva O. G. Zarubezhnyi opyt razvitiya povysheniya konkurentosposobnosti pishchevykh predpriyatii Ukrainy [*Foreign experience of development of increase of competitiveness of food enterprises of Ukraine*] / O. G. Chirva // Azimut nauchnykh issledovaniï ekonomika i upravlenie. – 2013. [Azimuth of scientific research: Economics and Administration] – №1 (2). – 31–35. [in Russian].

10. Kuzhel V. The theoretical basis of investment support of the development of the enterprises of agro-food sphere / V. Kuzhel // Visnyk Chernihivskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriia «Ekonomichni nauky». – 2014. [Visnyk Chernihiv State Technological University. Series “Economics”] – № 1 (72). – 144–149. [in English].