
УДК 658:001.8(477)

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/5-78-10>

Павлович О. Р.

старший викладач кафедри менеджменту та інновацій
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

СТРАТЕГІЧНІ ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ

В даній статті проведено аналіз базових стратегічних факторів конкурентоспроможності професійної системи менеджменту, які проявляються в результаті розвитку процесів професіоналізації та інтелектуалізації управлінської діяльності. Звертається увага на зростання інтелектуальності управлінської праці та на процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, що приводить до необхідності формування інтелектуального і управлінського капіталів, які стають основними стратегічними факторами конкурентоспроможності організації у сучасному ринковому середовищі. Звертається особлива увага на те, що процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів стають головними процесами управлінської діяльності, а їх якість (ефективність і результативність) створюють ринкову конкурентоспроможність організації в цілому. Проводиться аналіз факторів конкурентоспроможності професійного менеджменту. Визначаються особливості процесу, який формує фактори конкурентоспроможності менеджменту. Досліджується корпоративне середовище розвитку професійного менеджменту. Приводиться актуальна характеристика впливу на управлінський процес диверсифікації в системі холдингової організації. Визначається вплив дії механізму корпоративного самофінансування на процеси професіоналізації менеджменту. Звертається особлива увага на стратегічні фактори менеджменту як професіоналізації управлінської діяльності, управлінський капітал та управлінська наука. Дія даних факторів створює умови для досягнення конкурентоспроможності професійної системи менеджменту. Доводиться необхідність розширення спектру управлінської діяльності до макrorівня з визначенням базових факторів конкурентоспроможності професійної системи менеджменту та організації в цілому. Звертається увага на умови трансформації менеджменту в умовах сингулярності. Визначаються параметри конкурентоспроможності управлінської науки і освіти та їх вплив на розвиток процесу професіоналізації сучасного менеджменту.

Ключові слова: стратегічні фактори конкурентоспроможності, професійна система менеджменту, капіталізація інтелектуальних людських ресурсів, інтелектуальний капітал, управлінський капітал, професіоналізація управлінської діяльності.

Постановка проблеми. Професійна система менеджменту все більше стає одним з головних факторів конкурентоспроможності організацій в сучасному ринковому середовищі. Виникає потреба в досягненні менеджментом такої якості, яка може забезпечувати організації саме гло-

бальну конкурентоспроможність. Розглядати розвиток професійного менеджменту тільки на мікрорівні, тобто тільки внутрішньої діяльності самої організації, не відповідає реальній направленості розвитку сучасної управлінської діяльності. Менеджмент повинен відповідати за конкурен-

тоспроможність організації, фактори якої реалізуються у макросередовищі, яке прямо впливає на розвиток цієї організації з позицій розуміння менеджментом тактики та стратегії ринкової конкурентної боротьби. Зрозумілим є факт того, що потенціал конкурентоспроможності організації, в основному, створюється в самій організації, тобто на мікрорівні, але повне доведення до адаптивного рівня можливої (планової) конкурентоспроможності може бути досягнуто при активній професійній роботі менеджменту саме в макросередовищі організації. Створення умов для капіталізації інтелектуальних людських ресурсів характерно, в більшості випадків, саме для макросередовища ринкової системи суспільства. Дослідження специфіки професійної управлінської діяльності на макрорівні стає досить актуальним завданням управлінської науки. Відсутність стратегічної концепції конкурентоспроможності організації для менеджменту сьогодні є недопустимою професіональною помилкою, оскільки саме управління стратегічними факторами макроекономічного розвитку створюють абсолютно необхідний запас міцності для майбутніх інноваційних змін [14, с. 57]. Особливо важливим стає той факт, що виникнення нових макроекономічних проблем розвитку організації активно впливає на необхідність зростання професійної компетенції управлінських кадрів, які, позитивно вирішуючи ці проблеми, створюють новий інноваційний рівень професійного розвитку всієї системи менеджменту. В таких умовах, дослідження стратегічних факторів глобальної конкурентоспроможності професійного менеджменту стає актуальним завданням для економічної та управлінської науки і практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасній економічній та управлінській літературі досить впевнено закріпилось розуміння того, що менеджмент – це є діяльність на мікроекономічному рівні організації. Залишається впливовою думка дослідників економіки і менеджменту, що управлінська діяльність є частиною економічної діяльності організації. Така ситуація є зрозумілою с багатьох обставин, але у більшості випадків – ця думка розповсюджена серед тих, хто є і сьогодні прихильником індустріального етапу розвитку менеджменту з деяким пострадянським забарвленням. Така ситуація досліджувалась деякими авторами, де були визначені більш конкретно причини такої наукової і практичної диспозиції менеджменту [7, с. 9-10]. Але також важливо зазначити, що інноваційний розвиток економіки, посилення процесів професіоналізації, інтелектуалізації та креативності менеджменту в епоху сингулярності – все це створює «нову реальність» для розвитку менеджменту [1, с. 17-20; 9, с. 38-40; 9, с. 277-281]. Досліджуючи окремі стратегічні фактори конкурентоспроможності професійної системи менеджменту в період розвитку процесів четвертої промислової революції, ми розглянемо саме ті дослідження, які присвячені проблемам сучасного розвитку професійного менеджменту та висвітлюють особливості макроекономічної поведінки менеджерів. Це, в першу чергу, роботи Т. Блуммарта, П. Друкера, С. Каммінгса, Е. Кузнецова, Ф. Маліка, Г. Мінцберга, К. Скіннера, Р. Флорида, Г. Хемела, К. Шваба.

Мета статті. Метою даного дослідження є аналіз окремих стратегічних факторів, які формують нові підходи до розвитку професійної системи менеджменту, збільшуючи його професійну активність і змінюючи структуру компетентності

щодо впливу і управління факторами конкурентоспроможності різних організаційних побудов, особливо в системі високотехнологічного корпоративного бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стратегічні фактори, які визначають конкурентоспроможність професійної системи менеджменту є результатом розвитку процесів у макросередовищі сучасних, в першу чергу, високотехнологічних корпоративних організацій. Залишається правдивим теза, що менеджмент саме в корпоративних організаціях визначає свою головну динаміку інноваційного розвитку. Така властивість менеджменту пов'язана зі складністю управлінського процесу корпоративного сектору економіки та необхідністю результативної професійної реакції для вирішення виникаючих проблем розвитку. Взагалі фактор (лат. *factor* «робить, що виробляє») – це причина, рушійна сила будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі його риси. Вплив стратегічних факторів на розвиток професійної системи менеджменту визначається через певні процеси розвитку соціально-економічної системи суспільства. Визначимо ці важливі для менеджменту процеси, які впливали раніше та продовжують активно впливати і змінювати характер сучасної управлінської діяльності.

Перше. Однією з історичних передумов професійної системи менеджменту є корпоратизація економіки. Не дивлячись на те, що акціонерні компанії (корпорації) мають досить значний історичний період становлення, який починається ще за часів існування Римської імперії і продовжується в XVII-XIX століттях, перші системно розроблені теорії корпорації виникають тільки в 30-х роках XX століття. Саме в період становлення ринкового механізму господарювання та формування індустріального способу організації виробництва виявляється така риса менеджменту, як організаційно-функціональна причетність до корпорацій. Поза корпорацією менеджмент не володіє ні функцією, ні існуванням. Саме в таких умовах починає формуватися корпоративна природа сучасної професійної системи менеджменту [5, с. 31]. Це означає, що основна динаміка змін професійної поведінки менеджменту виникає саме в корпоративних структурах, особливо холдингового типу, як складних організацій, де підтримується стратегічні орієнтири масштабування та диверсифікації виробництва, де складається для материнської компанії мережа дочірніх та внучатих підприємств, де кризові точки (поява проблем, які повинен вирішувати менеджмент) носять найбільше складний професійний рівень відповідальності у прийняті управлінських рішень. Складність професійних дій менеджменту холдингових організацій транснаціональної спрямованості є основою сучасного професійного розвитку менеджменту, як з позицій практики, так і науки та аналітики менеджменту [5, с. 38-39]. Тому головна динаміка інноваційних змін та розвитку професійного менеджменту проходить саме в транснаціональних корпораціях побудованих по холдинговому типу. Розвиток холдингової організації менеджменту досить складно уявити тільки в мікросередовищі окремої корпорації, а тому особливо важливо розвивати управлінські дії менеджменту в макроекономічному середовищі.

Також важливим напрямком діяльності менеджменту корпоративної холдингової організації є розробка та забезпечення результативного використання механізму корпоративного само-

фінансування. Підтримка і розвиток структури акціонерного капіталу, стратегічні орієнтири емісії (випуску) цінних паперів (акцій), визначення параметрів взаємодії на фондовому ринку з метою закріплення фінансової стійкості корпоративної холдингової організації, активний режим комунікацій з акціонерами – все це стає необхідною сферою діяльності корпоративного менеджменту. Від його ефективних і результативних дій залежить фінансова стійкість корпоративної організації та зменшення інвестиційних ризиків за рахунок реалізації стратегії диверсифікації діяльності. Якісна диверсифікація в цьому випадку організаційно об'єднує технологічно не пов'язані між собою сфери діяльності на основі професійного розуміння та використання особливостей різних галузей діяльності: характер переливи капіталу з однієї галузі в іншу, процеси формування середньої норми прибутку, процеси амортизації основного капіталу, використання регіональних та глобальних ринків збуту, особливості використання людських ресурсів в розрізі глобальних ринків праці. Це є тим новим переліком завдань для управлінської діяльності менеджменту, які знаходяться в площині макроекономічного контексту.

Таким чином, в результаті розвитку процесів корпоратизації економіки, значним чином прогресує і розвиток професійного менеджменту, який, власне, саме в цей період набуває все більше суто професіональних рис для управлінських кадрів. Виявляється об'єктивна необхідність для розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності, визначення критеріїв якості для професійної підготовки та практичного використання кадрів менеджменту. Формується стратегічний фактор підтримки адекватної якості системи менеджменту – це інноваційна динаміка розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності в умовах концептуальної та практичної системної взаємодії усіх суб'єктів цього процесу. Важливо зазначити, що сучасна професійна підготовка управлінських кадрів все ще знаходиться у досить жахливому стані. Так, Ф. Малік впевнено зауважив, що «лише деякі менеджери проходять систематичну професійну підготовку. Менеджмент – найважливіша масова професія в сучасному суспільстві, але, на жаль, – і ми не можемо залишити без уваги гнітючу істину, – це професія без професійної підготовки» [10, с. 77]. Саме тому стратегічний фактор розвитку менеджменту, який ми визначаємо як *«професіоналізація управлінської діяльності»* є об'єктивною рушійною силою у досягненні сучасним менеджментом адекватної системної якості, тобто ефективності та результативності впливу на розвиток суспільства.

Друге. Сучасною історичною передумовою розвитку професійної системи менеджменту є формування й розвиток інтелектуального капіталу організації, який все більше стає головним фактором конкурентоспроможності в умовах ринкового господарювання. Сучасна динаміка трансформації системи менеджменту передбачає інноваційний формат розвитку, насамперед, людського капіталу. Цей факт у розвитку управлінської діяльності епохи постмодерну показує також, що інші функціональні напрямки менеджменту продовжують займати визначні позиції для досягнення соціально-економічної ефективності в діловій сфері суспільства, але пануючим пріоритетом сьогодні є структурно-функціональна якість людського ресурсу на базі формування інтелектуального

капіталу економічної організації та, все більше, емоційного лідерства [3, с. 28-29]. В своєму історичному розвитку менеджмент сьогодні розвивається безпосередньо у первинному форматі, тобто форматі управлінської реалізації взаємодії людей (персоналу) організації. Менеджмент повернувся, образно кажучи, «на круги своя», що є головною знаковою подією постмодерністського періоду розвитку менеджменту. Структурно-функціональна якість людського капіталу має на увазі не стільки підбір людських ресурсів організації по формальним ознакам підготовки і досвіду персоналу, а скільки, проведення необхідної внутрішньої ротації персоналу для досягнення організаційної цілісності, максимальної компетенції і результативності кожного на своєму місці [14, с. 52-53]. Виникає така необхідність системного формування стратегічних і тактичних завдань, яке веде до отримання ефекту організаційної синергії. Досягнення позитивного результату у цьому важливому напрямку управлінської діяльності стане можливим тільки в умовах розвитку процесів професіоналізації менеджменту [5, с. 154-155; 10, с. 68-71]. На перші позиції виходить не пошук готового спеціаліста, а його професійна підготовка, яка повністю адаптована під конкретну посаду та специфічну діяльність певної структури корпоративної організації. Системні зв'язки освіти, науки, професійної підготовки, бізнесу регіонального, національного і глобального масштабів мають в основі, в першу чергу, механізми макроекономічного розвитку [13, с. 30-32]. Процес формування інтелектуального капіталу організації є складним, тривалим і системним явищем. Необхідна достатньо вивірена й професійна робота, яка ґрунтується на фундаментальних інноваціях. Ініціатором та якісним виконавцем цієї роботи може бути тільки професійний менеджмент нової інноваційної формації в умовах розвитку глобальної цифрової економіки [9, с. 263-264; 12].

Особливим фактом в проблемі управлінського дослідження інтелектуального капіталу організації є виділення, власне, такої категорії, як управлінський капітал [8, с. 121-124]. Беззаперечно, що управлінський капітал є найбільш активною і динамічною частиною людського капіталу організації. Він не тільки прихильний до постійного і систематичного професійного розвитку, але також є рушійною силою в удосконаленні усього спектру якостей в цілому людського капіталу організації. Також необхідно відзначити, що *якість управлінського капіталу* цілком визначається якістю і професійною компетенцією управлінських кадрів і, до певної міри, є результатом діяльності професійної системи менеджменту корпоративної організації [6, с. 127-129]. Емпіричний розвиток менеджменту в умовах інноваційної економіки стає архаїзмом, оскільки потрібні науково розроблені методи і технології реалізації управлінської діяльності. Менеджмент став специфічною сферою інтелектуальної професійної діяльності і, також, особливою сферою наукових управлінських досліджень. Значення якісного розвитку управлінського капіталу в умовах четвертої промислової революції та приближення епохи сингулярності, стає визначним фактором розвитку сучасного суспільства [15, с. 17-18]. Крім того, процеси формування управлінського капіталу не можуть бути результативними без системної взаємодії управлінської науки, менеджмент-освіти та розвинутих інтегрованих бізнес-структур. Професійний менеджмент повинен створити умови для

формування управлінського капіталу з ознаками глобальної конкурентоспроможності.

Отже, наступним стратегічним фактором конкурентоспроможності системи менеджменту в умовах активного розвитку процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, виступає *управлінський капітал*. Саме адекватна якість управлінського капіталу створює об'єктивні умови для формування та розвитку як самої професійної системи менеджменту, так і формування та розвитку сучасної інноваційної економіки.

Третє. Стратегічним фактором розвитку професійної системи менеджменту все більше стає *управлінська наука*, яка системно інтегрується з аналітикою (управлінським консалтингом) та інноваційною практикою менеджменту. Необхідно зазначити, що управлінська наука в даному випадку розглядається в системі координат і розуміння професійної концепції менеджменту [Я, с. 29-31]. Історичними джерелами розвитку сучасної системи менеджменту С. Каммінгс вважає економіку, психологію і соціологію [4, с. 194-200]. Він також визнав модерністське походження менеджменту і зауважив наступне: «щоб серйозно задуматися і засумніватися в тій фальсифікації, яку з себе представляє історичний інститут менеджменту, перешкоджає переконаність, що менеджмент бере свій початок в економіці, соціології та психології. А оскільки ці дисципліни також засновані на модерністському баченні світу, то їх історія лише підтверджує модерністські ідеї і ті обмеження і кордони, які менеджмент «просуває» як універсальні» [4, с. 194-195]. Погоджуючись з такою концепцією С. Каммінгса, доцільно звернути увагу на те, що і сьогодні вплив економіки, соціології і психології залишається важливим для розвитку професійної системи менеджменту. Але це не означає, що менеджмент є комплексним і збиральним продуктом цих трьох наук, а це означає, що їх сучасний розвиток значним чином актуально уточнює певні позиції науково-дослідної системи (базис) професійного менеджменту. Тому важливим напрямком розвитку управлінської науки (науки менеджменту) є концептуальне і процесне розуміння науково-дослідної бази менеджменту, яка будується на головній ціннісній позиції, що суб'єктно-об'єктна взаємодія в управлінському процесі є виключно взаємодією людей [2, с. 11, 21, 93; 5, с. 22-23; 10, с. 23-24]. І ця позиція уже давно не є предметом дискусії, яка постійно повертає нас до архаїчних форм сучасного сприйняття професійної системи менеджменту.

Таким чином, розвиток управлінської науки на своїй науково-дослідній базі знань створює умови

для концептуального і процесного розуміння специфіки управлінської праці, розробки критеріїв ефективності та результативності управлінської діяльності, визначення системних умов для професійного навчання діючих управлінських кадрів. Особливо важливим питанням є формування наукових шкіл менеджменту, які ґрунтовно і з певною системною послідовністю досліджують актуальні проблеми розвитку менеджменту, виходячи, при цьому, на нові рубіжні позиції наукових, аналітичних і практичних знань управлінської науки.

Висновки і пропозиції. Дослідження, визначення та пошук механізмів практичної реалізації стратегічних факторів розвитку професійної системи менеджменту є одним з головних завдань сучасного інноваційного розвитку суспільства. Без досягнення показників стратегічного плану дій неможливо визначити показники результативності цих дій. Менеджмент, будучи професійно ефективним, повинен весь час доводити свою соціально-економічну позитивну результативність. Ефективність і результативність – це дві сторони однієї медалі під назвою «професійний менеджмент».

В результаті нашого дослідження стратегічних факторів розвитку професійної системи менеджменту необхідно особливо зауважити наступне.

– Стратегічна поведінка та оцінка результативності стратегічних дій є для професійного менеджменту пріоритетною щодо умов підтримки та зростання глобальної конкурентоспроможності організації як системи її ринкової життєздатності.

– Первинно важливими стратегічними факторами конкурентоспроможності професійної системи менеджменту є фактори професіоналізації управлінської діяльності, інноваційне формування управлінського капіталу, розвиток управлінської науки в системі університетської управлінської освіти.

– Технологічна та соціальна необхідність продовження дослідження професійної системи менеджменту в умовах розвитку процесів четвертої промислової революції та епохи сингулярності. Активний науковий пошук механізмів адаптації суспільства до результатів цих революційних змін, особливо в контексті позицій інтелектуальної діяльності людей.

Отже, дія стратегічних факторів конкурентоспроможності професійної системи менеджменту доводить необхідність адаптації управлінської діяльності до потреб розвитку сучасного інноваційного суспільства, особливо з позицій сучасної технологічної революції, а також, показує важливість впливу менеджменту на формування інтелектуального людського капіталу необхідної якості.

Список використаних джерел

1. Блуммарт Т. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности / Тью Блуммарт, Стефан ван ден Брук при участии Эрика Колтофа; Пер. с англ. М.: Альпина Пабlisher, 2019. 204 с.
2. Друкер, Питер, Ф. Эффективный руководитель : пер. с англ. О. Чернявской. 4-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. 240 с.
3. Гоулман Д., Бояцис Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. Валерія Глінка. К.: Наш формат, 2019. 288 с.
4. Каммингс С. Реконструкция стратегии / пер. с англ. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. 560 с.
5. Кузнецов Е. А. Методология профессионализации управленческой деятельности в Украине. Монография. Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
6. Кузнецов Е. А. Концепция интегральной jakości профессиональной системы менеджменту Вісник Одеського національного університету. Економіка. 2018. Т. 23, вип. 7 (72). С. 126-130.
7. Кузнецов Э. А. Современная интерпретация управленческих взглядов Н.А. Витке. Актуальные проблемы экономики и менеджменту: теория, инновации та сучасна практика : колективна монографія, книга третя. За ред. д.е.н., проф. Кузнецова Е. А. Херсон: Гринь Д.С., 2014. С. 7-28.
8. Кузнецов Е. А. Соціально-економічна роль інноваційного розвитку управлінського капіталу. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: колективна монографія. Вип. 1. Херсон: Гринь Д.С., 2016. С. 118-147.

9. Макафи Э., Бриньолфсон Э. Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее : пер. с англ. А. Поникарова. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 320 с.
10. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем. М.: Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
11. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 544 с.
12. Скинер К. Человек цифровой. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого / Крис Скинер; пер. с англ. О. Сивченко; [науч. ред. К. Щеглова]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 304 с.
13. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее; пер. с англ. Н. Яцюк. М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2016. 384 с.
14. Хэмел Г. Будущее менеджмента / Гари Хэмел при участии Билла Бриана; [пер. с англ. В. Мишучкова]. Санкт-Петербург.: «Бест Бизнес Букс», 2013. 276 с.
15. Шваб К. Четвертая промышленная революция: перевод с английского. М.: Издательство «Э», 2018. 208 с.

References:

1. Blumart, T. (2019). *Chetvertaya promyshlennaya revoliutsia i biznes : Kak konkurirovat i razvivatsya v epokhy singularnosti* [The fourth industrial revolution and business : How to compete and development in age of singularity], Alpina Publisher, Moscow. [in Russian].
2. Druker, P. (2014). *Effektivnyi rukovoditel* [The effective leader], Mann, Yvanov i Ferber, Moscow. [in Russian].
3. Goulman, D., Boyatsis, R., Makki, E. (2019). *Emotsiyni intelekt lidera* [Emotional intelligence of leader], Nash format, Kyiv. [in Ukrainian].
4. Kammings, S. (2010). *Rekonstruktsia strategii* [Reconstruction of strategy], Gumanitarniy Tsentr, Kharkiv. [in Russian].
5. Kuznetsov, E. A. (2017). *Metodologiya profesionalizatsii upravlenskoi diialnosti v Ukraini* [The methodology of professionalization management activity in Ukraine], OLDI PLUS, Kherson. [in Ukrainian].
6. Kuznetsov, E. A. (2018). *Kontseptsiiia integralnoi yakosti professiinoi systemy menedzmentu* [The concept of integral quality of professional management system]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomika* – Odesa National University herald. Economy, vol. T. 23, issue 7 (72). [in Ukrainian].
7. Kuznetsov, E. A. (2014). *Sovremennaya interpretatsia upravlencheskich vzglyadov N. A. Vitke* [Modern interpretation of management views of N. A. Vitke]. *Aktualni problemy ekonomiki i menedzmentu : teoriya, innovatsii ta suchasna praktyka* – Topical problems of economics and management : theory, innovation and modern practice, Hrin D.S., Kherson. [in Russian].
8. Kuznetsov, E. A. (2016). *Sotsialno-ekonomichna rol innovatsiinogo rozvytku upravlenskogo kapitalu* [The sotsio-economic role of innovative management capital development]. *Innovatsiina ekonomika : teoretichni ta praktychni aspekty* – Innovative economics : theoretical and practical aspects, Hrin D.S., Kherson. [in Russian].
9. Makafi, E. (2019). *Machyna, platform, tolpa. Nashe tsifrovoe budushee* [The car, platform, crowd. Our digital future], Mann, Yvanov i Ferber, Moscow. [in Russian].
10. Malik, F. (2008). *Upravlyat, rabotat, zhyt* [Manage, work, live], Dobraya kniga, Moscow. [in Russian].
11. Mintsberg, G. (2008). *Trebuetsia upravlentzi, a ne vypuskniki MBA. Zhestkiy vzglyad na myagkuyu praktiku upravleniya i sistemu podgotovki menedzerov* [Management is required, not graduates of MBA. A hard look at soft management practices and managerial training], Olimp-Biznes, Moscow. [in Russian].
12. Skinner, K. (2019). *Chelovek tsifrovoy. Chetvertaya revoliutsia v istorii chelovechestva, kotoraya zatronet kazhdogo* [Digital man. The fourth revolution in human history that will affect everyone], Mann, Yvanov i Ferber, Moscow. [in Russian].
13. Florida, R. (2016). *Kreativnyi klass. Lyudi, kotorye sozdayut budushcheye* [Creative class. People, who create future], Mann, Yvanov i Ferber, Moscow. [in Russian].
14. Khemel, G. (2013). *Budushee menedzmenta* [The future of management], Best Biznes Buks, Sankt-Peterburg. [in Russian].
15. Shvab, K. (2018). *Chetvertaya promyshlennaya revoliutsia* [The fourth industrial revolution], Moscow. [in Russian].

Павлович О.Р.

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Резюме

В данной статье проведен анализ базовых стратегических факторов конкурентоспособности профессиональной системы менеджмента, которые проявляются в результате развития процессов профессионализации и интеллектуализации управленческой деятельности. Обращается внимание на рост интеллектуальности управленческого труда и на процессы капитализации интеллектуальных человеческих ресурсов, что приводит к необходимости формирования интеллектуального и управленческого капитала, которые становятся основными стратегическими факторами конкурентоспособности организации в современной рыночной среде. Обращается особое внимание на то, что процессы капитализации интеллектуальных человеческих ресурсов становятся главными процессами управленческой деятельности, а их качество (эффективность и результативность) создают рыночную конкурентоспособность организации в целом. Проводится анализ факторов конкурентоспособности профессионального менеджмента. Определяются особенности процесса, который формирует факторы конкурентоспособности менеджмента. Исследуется корпоративная среда развития профессионального менеджмента. Приводится актуальная характеристика влияния на управленческий процесс диверсификации в системе холдинговой организации. Определяется влияние действия механизма корпоративного самофинансирования на процессы профессионализации менеджмента. Обращается особое внимание на стратегические факторы конкурентоспособности менеджмента как профессионализации управленческой деятельности, управленческий капитал и управленческая наука. Действие данных факторов создает условия для достижения конкурентоспособности профессиональной системы менеджмента. Доказывается необходимость расширения спектра управленческой деятельности в макроуровня с определением базовых факторов конкурентоспособности профессиональной системы менеджмента и организации в целом. Обращается внимание на условия трансформации менеджмента в условиях сингулярности. Определяются параметры конкурентоспособности управленческой науки и образования и их влияние на развитие процесса профессионализации современного менеджмента. **Ключевые слова:** стратегические факторы конкурентоспособности, профессиональная система менеджмента, капитализация интеллектуальных человеческих ресурсов, интеллектуальный капитал, управленческий капитал, профессионализация управленческой деятельности.

Pavlovich Oleksandra

Odesa I. I. Mechnikov National University

STRATEGIC FACTORS OF COMPETITIVENESS PROFESSIONAL MANAGEMENT SYSTEM

Summary

This article analyzes the basic strategic factors of the competitiveness of the professional management system, which are manifested as a result of the development of processes of professionalization and intellectualization of management activities. Attention is paid to the growth of the intelligence of managerial work and the processes of capitalization of intellectual human resources, which leads to the need for the formation of intellectual and managerial capital, which become the main strategic factors for the competitiveness of the organization in today's market environment. Particular attention is paid to the fact that the processes of capitalization of intellectual human resources become the main processes of management activity, and their quality (efficiency and effectiveness) create market competitiveness of the organization as a whole. The analysis of the factors of competitiveness of professional management. The features of the process that forms the factors of management competitiveness are determined. The corporate environment of professional management development is investigated. The actual characterization of the influence on the management process of diversification in the holding organization system is given. The influence of the mechanism of corporate self-financing on the processes of professionalization of management is determined. Special attention is paid to strategic factors of management such as professionalization of management activity, managerial capital and management science. The effect of these factors creates the conditions for the competitiveness of a professional management system. It is necessary to expand the range of management activities to the macro level with the identification of the basic factors of competitiveness of the professional management system and the organization as a whole. Attention is paid to the conditions of management transformation under singularity conditions. The parameters of competitiveness of management science and education and their influence on the development of the process of professionalization of modern management are determined.

Keywords: strategic factors of competitiveness, professional management system, capitalization of intellectual human resources, intellectual capital, managerial capital, professionalization of management activity.