

К. В. Корець

асп.

науковий керівник: д.е.н., проф. Е. А. Кузнецов

## СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний розвиток інноваційної економіки в своїй основі базується на процесах четвертої промислової революції Індустрія 4.0, які розглядають системні дії щодо використання машин зі штучним інтелектом третьої і четвертої хвилі розвитку для промисловості [3, с. 77–78]. В якості основного стратегічного ресурсу Індустрії 4.0 розглядається саме управлінський ресурс, який в сучасних умовах ще не досягнув необхідного рівня професійного розвитку. На цю проблему звертає увагу К. Шваб і зауважує, що професійна система менеджменту має розробити якісні механізми управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції [5].

Якісні орієнтири управлінської діяльності пов'язані з розвитком процесу професіоналізації менеджменту та досягнення ним саме системних показників інтегральної якості. Під інтегральною якістю професійної системи менеджменту потрібно розуміти системну адаптовану взаємодію ефективності (професійний управлінський потенціал) і результативності (практичне досягнення поставлених цілей на основі професійних дій менеджменту). Розгляд окремо категорій ефективності і результативності та механізми їх якісної адаптованої взаємодії розглянуті в дослідженнях Е. Кузнецова, де звертається особлива увага на результативних діях професійної системи менеджменту і доказується, що результат важливіший за ефективність, але він сьогодні є неможливим без попередньої підготовки управлінських кадрів та їх системного спеціалізованого навчання на протязі усієї професійної управлінської кар'єри

[див.: 1, с. 43; 3, с. 19–23]. Отже, формування якісної системи управлінського потенціалу має стратегічне значення для інноваційного розвитку сучасного суспільства.

Необхідно зауважити, що, в більшості випадків, традиційне трактування поняття «управлінських потенціал» можна умовно поділити на дві великі групи. Для першої групи характерним є те, що управлінський потенціал за змістом збігається з кадровим потенціалом управлінських працівників, а для другої групи управлінських потенціал розглядається в більш широкому вигляді та значною мірою виходить за рамки обмеженого розуміння кадрового потенціалу. В першій групі управлінський потенціал розглядається як сукупність ділових якостей та особистісних можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію та використані для вирішення управлінських завдань та досягнення поставлених цілей. Друга група включає розширювальне трактування управлінського потенціалу і визначає управлінський потенціал як сукупність особистісних здібностей управлінських працівників, які досягли певних результатів і мають можливості вдосконалюватися в певних умовах своєї професійної діяльності. Таким чином, дані підходи формують розуміння управлінського потенціалу без його прямої адаптації та системної взаємодії з результативністю управлінської діяльності. В той же час, необхідно зазначити, що «побудова системи саме показників ефективності і результативності менеджменту є пріоритетною науковою і практичною проблемою, рішення якої буде визначати реальну професійну компетенцію управлінських кадрів в контексті їх практичної діяльності і специфічного професійного навчання. Досягнення ефективності менеджменту потребує системного професійного навчання управлінських кадрів на протязі їх управлінської кар'єри. Результативність менеджменту – це практична оцінка цієї ефективності, як потенціалу набутих специфічних управлінських знань, практичних навичок і професійних компетенцій. Ефективність менеджменту, яка не дає практичного результату, потребує системної оцінки з позицій її адекватності проблемам сучасного соціально-економічного розвитку суспільства» [1, с. 43].

Отже, дослідження і формування структурно-функціональної характеристики управлінського потенціалу важливо розглядати в умовах системної взаємодії з майбутньою результативністю

управлінської діяльності. В таких обставинах необхідно активно розвивати процеси професіоналізації управлінської діяльності, які включають інноваційну трансформацію і розвиток менеджерської (управлінської) науки, менеджмент-освіту, адаптаційне професійне навчання кадрів менеджменту. Якісний управлінський потенціал неможливо сформувати та інноваційно розвивати без участі суспільства в цілому, бізнес-спільноти і держави. Потреба суспільства в досягненні професійним менеджментом високої інтегральної якості і глобальної конкурентоспроможності є базовою умовою для формування інноваційної економіки.

### *Список використаної літератури*

1. Кузнєцов Е.А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту : майстер-клас ; матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2020. 114 с.
2. Кузнєцов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
3. Кузнєцов Е.А. Професіоналізація менеджменту. Інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0 : майстер-клас ; матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2022. 130 с.
4. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією / пер. з англ. Роман Корнута. Київ : Наш формат, 2018. 400 с.
5. Шваб К. Четверта промислова революція. Формуючи четверту промислову революцію. Харків : «Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. 416 с.