

ЧАСТИНА I

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМКИ, МЕНЕДЖМЕНТУ І ПРАВА

РОЗДІЛ 1 СТРАТЕГІЯ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ: МЕТОДОЛОГІЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ЯКОСТІ

Е.А. Кузнєцов

Вступ

Досягнення позитивної соціально-економічної трансформації сучасного українського суспільства багато в чому залежить від ефективності науково-дослідної та освітньої сфер діяльності. Але визначальним конкурентним фактором у здійсненні всіх необхідних реформ виступає професійна система менеджменту і наявність освітніх і професійних механізмів інноваційної підготовки управлінських кадрів. Рівень необхідної ефективності управлінського персоналу безпосередньо залежить від інтегральної і системної якості

його освітньої та професійної підготовки. Тут дуже важливо визначити професійну науково-дослідну базу управлінських знань, яка і буде змістовно наповнювати програми навчання кадрів менеджменту та лідерів нового покоління. У науковому співтоваристві сьогодні триває дискусія про те, що собою являє науково-дослідна база менеджменту, чи має вона формат системних обмежень, або ж є комплексною і збиральною з інших сфер наукових знань. Багато років ведеться дискусія про те, чи є менеджмент власне наукою, або це тільки практика, що базується на економічних та інженерних знаннях. В умовах зростаючої дефіцитності управлінського ресурсу рішення цих проблем є першочерговим завданням для досягнення ефективності процесів професіоналізації управлінської діяльності. Первинна управлінська освіта і професійну підготовку менеджерів повинна мати конкретне наповнення професійних програм навчання, а це наповнення в умовах формування інноваційної економіки все в більшій мірі набуває наукову основу і управлінська праця стає специфічним високо-інтелектуальним видом діяльності.

В останні десятиліття відбувається перегляд багатьох позицій в розвитку управлінських знань і в характері розвитку управлінської науки. Звертається увага наукової спільноти на дослідження базових ціннісних категорій професійної системи менеджменту. Формується сучасна концепція професійної системи менеджменту і розглядається інноваційна динаміка її розвитку. Уточняється позиція щодо визначення загальної концепції та розвитку ключових процесів професіоналізації менеджменту. Багато дослідників менеджменту погоджуються з тим, що «суб'єктно-об'єктна» взаємодія є виключно взаємодія людей в системі їх будь-якої професійної діяльності, і що це є головною ціннісною категорією менеджменту. Наступною особливістю менеджменту є його індиферентність до галузевого поділу економіки і пріоритетність прояв за допомогою функцій. В цьому випадку виникає проблема сприйняття, особливо практиками менеджменту, галузевої специфіки менеджменту та інженерно-технологічного розуміння всього управлінського процесу. Досить важливо також визначити вплив системи інших наукових

знань (економіка, соціологія, психологія, право, інженерна справа, політологія, медицина та інші) на формування і розвиток професійної системи менеджменту в контексті ефективного управлінського дослідження та підготовки управлінців кадрів.

Постає важливе завдання щодо визначення інтегральних ознак і системних обмежень сучасного управлінського дослідження. Просування до прояснення цих цілей призводить до наукового розуміння концептуальної основи професійної системи менеджменту, сприйняття основних ціннісних категорій менеджменту, процесів професіоналізації менеджменту і інтелектуалізації управлінської праці в контексті розвитку інноваційної економіки та економіки знань. Особливою метою виступає проблема актуалізації менеджменту в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України для досягнення нею вищого професійного іміджу, соціальної значущості та результативності. У багатьох випадках формат управлінського дослідження, здається, визначити досить складно, оскільки багато що може бути корисно для характеристики і дослідження проблеми і, можливо, для прийняття управлінського рішення. І тому, зрозуміти, звідки управлінець черпає інформацію, приймаючи управлінське рішення, видається важким завданням. Найбільш часто зустрічаються підміни пов'язані з науковими дослідженнями в області економіки, соціології та психології. В історичному аспекті формування сучасної системи менеджменту це відома проблема, оскільки менеджмент сформувався як наука і навчальна дисципліна на базі економіки, соціології та психології при певній пріоритетності саме економічної науки.

Існує ще кілька теоретико-методологічних питань, без вирішення яких важко забезпечити інтегральну якість управлінських досліджень і формування лідерського потенціалу суспільства. У нашому випадку «інтегральна якість» передбачає співвідношення і облік всіх позицій, які необхідні для прийняття ефективного управлінського рішення. Інтегральність в менеджменті – це висока професійна якість усіх учасників управлінського процесу, їх культурна і соціальна відповідальність в системі результативності та соціально-економічної значущості прийнятих управлінських рішень.

По суті справи, формується інтегральна світоглядна позиція сучасних лідерів, їх здатність до певного способу мислення і адекватному використанню інтегрального підходу. Здатність управлінських кадрів до інтегрального бачення сучасної управлінської діяльності може вироблятися в процесі професіоналізації управлінської діяльності як такої, а конкретніше, шляхом розвитку об'єктивного процесу інтелектуалізації управлінської праці. Фундаментальні управлінські дослідження покликані забезпечити інноваційну динаміку процесу професіоналізації управлінської діяльності, забезпечуючи якісний рівень підготовки, відбору та практичної діяльності управлінських кадрів.

Розглянемо деякі стратегічні орієнтири розвитку системи підготовки управлінських кадрів в Україні з позицій первинної управлінської освіти, професійного спеціалізованого навчання діючих управлінських кадрів і практичної діяльності управлінського складу економічних організацій (табл. 1.1). Крім того, розглянемо розвиток професійної системи менеджменту в контексті процесів четвертої промислової революції та епохи сингулярності, які значним чином впливають на необхідність дослідження та практичного впровадження методології інтегральної якості сучасного професійного менеджменту.

Таблиця 1.1

Рівні процесу професіоналізації менеджменту в Україні

Перший рівень.
Первинна професійна управлінська освіта
Виступає як базова складова діяльності університетської управлінської освіти і передбачає реалізацію наступних базових принципів:
1. Орієнтація на вивчення науково-дослідної, аналітичної та практичної баз знань менеджменту.
2. Орієнтація предметів навчальних програм на формування системи управлінських знань.
3. Збалансованість загальноосвітньої та професійно орієнтованої підготовки.
4. Професійна компетенція та знання викладачів.
5. Наявність конкретних механізмів оцінки та системного росту професійної компетенції викладачів.
6. Система диференційованої мотивації викладачів.

Продовження таблиці 1.1

7. Якісна та адекватна інформаційна база навчання. 8. Виробнича база як спосіб інноваційного навчання. 9. Демократизм навчання і відкритість до засвоєння світового наукового, аналітичного та практичного досвіду.
Другий рівень. Адаптаційне професійне навчання дипломованих спеціалістів для обіймання управлінської посади.
Передбачає досягнення наступних принципів діяльності: 1. Структурування процесу управлінської діяльності в ієрархії організації. 2. Відбір та оцінка критеріїв якості роботи менеджерів за рівнями ієрархії організації. 3. Комплексна характеристика посадових управлінських інструкцій. 4. Формування адаптованих програм професійного навчання менеджерів (кількість та зміст модулів навчання). 5. Формування команди тренерів, експертів і консультантів для реалізації програм навчання. 6. Кінцева адаптація навчальної програми професійного навчання та показники якості на виході. 7. Визначення часових рамок навчальної програми та внутрішній контроль результатів за модулями. 8. Запуск навчальної програми професійного навчання менеджерів.
Третій рівень. Професійно-іміджеве управлінське навчання
Основні форми реалізації на цьому рівні навчання управлінських кадрів: магістерські управлінські програми за різними профілями і спеціальностями; програми MBA (майстер бізнес адміністрації); корпоративні програми професійного росту управлінського персоналу і кадрів-спеціалістів; системні міждисциплінарні форми інтегральної підготовки управлінського персоналу; інноваційні програми розвитку креативного практичного управлінського мислення. Основні принципи цієї діяльності наступні: 1. Специфіка відбору для системи навчання передбачає врахування не тільки формальних ознак відбору фахівців, але обов'язково аналіз якостей та ефективності минулої управлінської діяльності слухачів. Дані обставини пропонують розглядати такі якості слухачів, як особисті управлінські досягнення, висока ступінь особистої мотивації до навчання: готовність працювати в команді, високий лідерський потенціал, креативність управлінського мислення. 2. Модульне структурування навчальних програм з глибоким занурюванням у матеріал модуля. Наявність обов'язкових курсів і курсів за вибором, ділових та управлінських ігор і тренінгів. Включення модулів з навчанням у найкращих школах менеджменту світу.

Закінчення таблиці 1.1

3. Предметно-структурований відбір кадрів викладачів, високий рівень їх професійної компетенції, наявність у них експертного, консультативного та практичного досвіду професійної діяльності. 4. Обов'язкова участь світових «зірок» у сфері менеджменту, організаційної поведінки, стратегії та інновацій, інтегрального бачення прийняття управлінських рішень. 5. Формування у слухачів чіткого розуміння об'єктивної необхідності професіоналізації управлінської діяльності та усіх його стратегічних переваг. Це, в першу чергу, передбачає реалізацію наступних факторів конкурентоспроможності даного професійного управлінського навчання: – отримання диплому визнаної вищої школи менеджменту, яка має міжнародну акредитацію; – інтеграція у міжнародне середовище через практичну реалізацію навчальних модулів у найкращих світових школах менеджменту; – удосконалення лідерських якостей та розвиток управлінських компетенцій на основі серії тренінгів, роботи в міні-групах та виконання атестаційних проектів для реально працюючих підприємств; – новий інтегральний погляд на розвиток менеджменту організацій і шляхи його системного та інноваційного розвитку, а також пошуки нестандартних рішень стандартних завдань організацій; – систематизація знань, отриманих на основі попередньої управлінської та професійної діяльності та особистого досвіду; – вміння використовувати прикладний характер програми навчання шляхом переходу від систематизованої релевантної інформації до реальної стратегії соціально-економічного зростання; – враховуючи збалансованість груп по складу слухачів, формується корпоративне середовище для встановлення професійних контактів з представниками споріднених або різних сфер бізнесу.

Джерело: складено автором

Розглянемо більш детально вказані три рівня професійної підготовки управлінських кадрів, які системно формують процеси професіоналізації управлінської діяльності. Додатково деякі важливі проблеми, щодо інтегральної оцінки управлінської діяльності будуть розглянуті нами в розділі 5, де ми звернемо більше увагу на процеси впливу штучного інтелекту і базових принципів лібертаріанства на розвиток професійного менеджменту.

1.1. Первинна управлінська освіта

Останні два десятиліття в Україні процес освітньої управлінської підготовки був не тільки несистемним, але мав досить велику кількість недоліків і помилок. В першу чергу, відсутнє до цього часу розуміння професійної системи менеджменту і бачення розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності. Багаторазова зміна пріоритетів та державних стандартів управлінської освіти хоч і носила тимчасовий характер, але на досить великий час знизила увагу абітурієнтів, студентів і викладачів до важливості, складності та високої інтелектуальності менеджмент-освіти і практичної управлінської діяльності. Комплексний формально-аналітичний підхід до формування і реалізації навчальних програм стає архаїчним та не відповідає потребам сьогодення часу. Крім того, освітня система не має базової основи розвитку – якісної управлінської науки. В багатьох випадках менеджмент є різновидом економічної освіти, а управлінська система частиною системи економічної організації. Навіть визначення на державному рівні менеджменту як окремої освітньої галузі не стало поштовхом до перегляду структурно-системних елементів управлінської освіти та характеру управлінської діяльності в цілому.

Визначимо стратегічні особливості розвитку сучасної системи підготовки управлінських кадрів першого професійного рівня (первинна управлінська освіта).

Особливо важливою проблемою розвитку первинної управлінської освіти є професійна підготовка і мотивація до розвитку викладацького складу закладів вищої освіти (ЗВО). Проблема складна не тільки тому, що має певне соціальне забарвлення і досить важкий шлейф минулих років в розвитку управлінської науки та освіти, але і тому, що суттєво змінилися професійні орієнтири і мотиваційні цінності викладача як суб'єкта сучасного освітнього процесу. Змінилася парадигма управлінської освіти, яка все більше орієнтує всіх учасників освітнього процесу на розвиток університетів третього покоління. Системно

фіксуються якості нових фахівців щодо наукової, освітньої та підприємницької діяльності. Вирішення цих та інших проблем стає неможливим без кардинального перегляду основних механізмів функціонування ЗВО. *В першу чергу, ЗВО має головну мету і може ефективно існувати, коли є якісно підготовлені й мотивовані до навчання студенти. Друга позиція пов'язана з якісним професійним складом і ефективною роботою професорсько-викладацького персоналу ЗВО. Якість і професійні компетенції викладацького персоналу визначаються трьома базовими показниками – результативна науково-дослідна робота, володіння інноваційними технологіями освітнього процесу, безпосередня участь в практичній реалізації нових наукових ідей.* Повинні бути механізми управлінського супроводу по кожному напрямку цієї діяльності. Зрозуміло, що одна людина не завжди може відповідати цим якостям одночасно, тому важливий компонент цієї роботи – це створення професійних управлінських команд. В цих командах необхідно розвивати проектну спеціалізацію, інтеграцію і універсалізм наукової, освітньої та підприємницької діяльності викладачів, аспірантів, студентів і представників бізнес-спільноти. Синергетичний ефект цієї діяльності повинен забезпечуватися на основі професійної роботи менеджменту ЗВО.

Фахівці, які отримують диплом з менеджменту взагалі можуть бути дезорієнтовані кадровими службами багатьох підприємств, які не знають на яку посаду може претендувати випускник. Ця проблема з'являється тому, що чітко не прописана в дипломі кваліфікація фахівця або вона не адаптована до штатного розкладу організацій. Виникає проблема невідповідності кваліфікації, яку отримав фахівець під час навчання у ЗВО, і специфіки роботи на конкретній посаді в організації. З одного боку, ЗВО не може надавати такі форми професійного навчання, які в результаті можуть вивести на конкретну практичну роботу в організації. ЗВО не мають практичної бази підготовки фахівців з менеджменту. Викладачі не можуть знати місце майбутньої роботи студента, а практика, яка є в навчальному плані, буває не завжди, власне,

управлінською. Виникає питання, а чи потрібна взагалі точно прописана кваліфікація з менеджменту при отриманні вищої управлінської освіти. На нашу думку, ЗВО повинні більше піклуватися про якісну фундаментальну управлінську освіту, яка створює кращі можливості для освоєння конкретних видів практичної управлінської діяльності у майбутньому. Але само собою це не виходить – потрібен організований процес професійної управлінської адаптації. З іншого боку, практична підготовка студента теж необхідна під час його навчання в ЗВО. Але вона має бути іншого змісту і направленості, а саме – отримана професійна інформація теоретичного плану потребує подальшої трансформації в професійні знання, які можна отримати тільки виконуючи певні практичні дії. Найкращою є ситуація, коли студенти разом з викладачами працюють в спільному проекті й мотивовані на результативну роботу.

В той же час, важливо звернути увагу, що в системі діяльності ЗВО існує певна легковажність щодо професійної підготовки фахівців з менеджменту.

Закінчується третє десятиліття як почалася підготовка менеджерів в різних ЗВО України. За цей період спеціальність «менеджмент» перейшла з групи економічних спеціальностей і була визначена як окрема освітня підготовка в межах галузі «менеджмент та адміністрування». Потрібно зразу відзначити, що спеціальність «менеджмент» по змісту фактично залишилась в лоні економічної підготовки, а її статус як, власне, системи управлінської підготовки поки мало чим може бути сьогодні підтверджений. Навчальні робочі плани, програми навчальних предметів, курсові і дипломні роботи тощо, в більшості випадків, побудовані і практично реалізуються в контексті економічної науки і практики. А саме головне, що в розподіл на економічну і управлінську підготовку не вірить більшість викладачів кафедр університетів, навіть ті, що отримали вищу освіту з управлінських спеціальностей. З точки зору розвитку управлінської науки і менеджмент-освіти така ситуації не може сприйматися спокійно,

оскільки, в цьому випадку, ми отримуємо системну профанації як управлінської освіти, так і економічної освіти [Я, с.]. Зрозумілим є той факт, що більшість викладачів кафедр з назвою «менеджмент» мають економічну освіту і захищали свої дисертації теж з різних економічних спеціальностей, але дивує інше – чому уже на протязі досить довгого періоду часу знання саме професійної системи менеджменту не стали базовими для вирішення кадрових питань і комплектації управлінських кафедр.

1.2. Професійна підготовка управлінських кадрів

В більшості випадків, професійне навчання вже практично діючих менеджерів є потрібним і структурно-функціонально важливим, коли спеціалізовані форми такого навчання носять адаптаційний характер відносно їх майбутньої управлінської посади. Необхідно визначити особливості процесу адаптаційного навчання. При певній професійній підготовці фахівця, який пройшов університетське навчання і, можливо, вже має досвід роботи в інших організаціях, необхідно його підготувати до конкретної управлінської роботи на посаді конкретної організації. Необхідно також зрозуміти, що адаптаційне професійне навчання потрібно не тому, що погано вчили у ЗВО, а тому, що кожна управлінська посада в конкретній організації завжди має свої особливості професійного і психологічного плану, і фахівець повинен бути адаптований до цих змін. Крім того, власники і вищі керівники організації бажають мати ефективного фахівця з самого початку його роботи, а не чекати певний час його самостійної адаптації. Адаптаційні форми професійного навчання необхідні при переході управлінця з однієї посади на іншу, навіть в рамках однієї організації. Також адаптаційне навчання потрібно в тому випадку, коли управлінець переміщується знизу вгору по ієрархії організації, або, навіть, зверху вниз. Ефективність управлінського персоналу на одній посаді зовсім не гарантує його ефективність на іншій. Завжди необхідне адаптаційне професійне навчання. Такий підхід значним

чином робить кадрову роботу головним пріоритетом вищого управлінського персоналу та власників бізнесу. Проблема тільки в тому, яким чином проводити структурування управлінського процесу і диференціювання управлінської діяльності з метою наповнення програм адаптаційного навчання. Виникає також запитання про те, хто повинен це робити і хто повинен навчати. Відповіді однозначної немає, але, на нашу думку, цей процес під силу управлінській професійній команді, яка складається з експертів і кращих управлінців-практиків. Зрозуміло, що повинна бути досить сильна науково-дослідна база за специфічними й спеціалізованими формами сучасної управлінської діяльності. Тут важливо не тільки кого вчити, а і хто може якісно це навчання організувати і наповнити необхідним змістом роботу викладачів, експертів і тренерів з менеджменту.

В цілому необхідно зазначити, що підготовка практиків-фахівців триває більшу частину їх управлінської кар'єри. Сьогодні професійний менеджер повинен мати здібності до швидкого інтелектуального навчання з метою досконалого вивчення нових знань і технологій управлінської діяльності. Особливо важливим є засвоєння інноваційних управлінських технологій, які є результатом фундаментальних досліджень. Результати фундаментальних управлінських досліджень виступають сьогодні найбільш цінним інноваційним продуктом. Саме тут починається елітна форма професійного навчання менеджерів, які досягли видатних результатів і мотивовано бажають піднятися на інший високий рівень професійної управлінської компетенції. Сам факт, що такого рівня фахівці збираються на певний період разом – це вже є ефективне навчання. На цьому рівні сам по собі магістерський диплом, або диплом МВА є лише додатковим мотиваційним стимулом. Головне – якість інноваційного навчання, яке формує лідерський потенціал системно-інтегрального рівня. Можливо, це професійне управлінське навчання майбутнього, але зовсім близького. Вже необхідна підготовка до такої діяльності з метою пошуку відповіді на виклики і ризики в розвитку сучасного

глобалізованого суспільства. Менеджмент теж повинен розглядатися в глобальному масштабі, оскільки весь процес професіоналізації управлінської діяльності буде розгортатися в системі інтеграції та формування управлінських кластерів.

1.3. Практична управлінська діяльність

На нашу думку, процеси професіоналізації менеджменту потребують розробки системи якісних і кількісних показників, які б комплексно давали оцінку результативної якості управлінської діяльності нашого суспільства. Трансформаційні процеси розвитку українського суспільства потребують більш довшої професійної системи управління. Для її побудови важливо враховувати наступні положення, які, на нашу думку, ведуть до корінної перебудови існуючої системи управління.

Перше. Результативність менеджменту є базовою в системі розгляду сучасної управлінської діяльності. Без результативності дій менеджмент, як такий, не потрібен і його негайно треба замінити, або знайти можливості для необхідного підвищення професійної компетенції діючого управлінського персоналу, якщо він до необхідного професійного розвитку показує здібності, бажання і базовий рівень компетентності.

Друге. В управлінській діяльності досить часто використовується категорія «ефективність», яка розглядається як комплексний показник бізнес-процесу, який характеризується такими властивостями, як результативність, адекватна ресурсна наповненість і оперативність. При цьому під результативністю розуміють здатність процесу давати потрібний результат. В більшості випадків «результативність» та «ефективність» розглядаються як взаємодоповнюючі категорії, причому якщо результативність – уміння вибрати основну мету і її досягнути, то ефективність – вміння правильно використовувати ресурси для досягнення мети, особливо ресурси професійних управлінських знань. Таку позицію необхідно активно впроваджувати в існуючу

реальність управлінської діяльності, але розрізняючи ефективність і результативність управлінської праці та забезпечуючи їх системну взаємодію.

Третє. Категорії «ефективність» і «результативність» не є тотожними явищами, проте вони взаємозалежні і взаємодоповнюючі. Необхідно розмежовувати ці категорії і розуміти, що результативність дає можливість чітко встановити головні і другорядні цілі, а також визначити стратегію функціонування організації або підприємства на основі аналізу показників ефективності, а ефективність характеризує взаємозв'язок між витраченими ресурсами і досягнутими результатами. Тому для системи менеджменту результативність є, все-таки, більш вагомим показником. Але, зрозуміло, що без процесу накопичення управлінської та економічної ефективності досягнення результативності є неможливим. Необхідно визначати окремо специфічні показники ефективності і результативності управлінської діяльності, а потім оцінювати якість їх взаємодії. Сьогодні управлінська діяльність стає все більше інтелектуальною працею, яка потребує високого рівня професіоналізму та інноваційної динаміки розвитку управлінських кадрів. Тому значення ефективності менеджменту зростає і потребує адекватного наукового, аналітичного і практичного удосконалення.

Четверте. Щоб вимірювати результативність, потрібно мати чітко визначені цілі і плани, тобто, необхідна розроблена стратегія діяльності. Без цього ми не будемо мати точки відліку для оцінки результативності. Серед первинних якостей управлінського персоналу потрібно визначити саме вміння створювати майбутній простір і знати, як підлеглі можуть його правильно заповнювати для досягнення поставленої мети. Для вимірювання ефективності будь-якого процесу потрібно вміти визначати витрати на виконання цього процесу. Показники результативності та ефективності необхідно вимірювати для всіх процесів. Це необхідна умова побудови повноцінної системи менеджменту, який має бути результативним та ефективним. І саму систему менеджменту

організації, в першу чергу, потрібно оцінювати за цими показниками.

П'яте. Під інтегральною результативністю менеджменту розуміється система факторних оцінок ефективності менеджменту, яка дає дифузійну результативність. Це значним чином збільшує сукупну результативність дій менеджменту і створює можливості для системного розкриття професійного потенціалу управлінських кадрів. Взагалі інтегральний підхід (інтегральна теорія) – це підхід до людини, суспільства і науки, який зачіпає всі сфери людської діяльності та здійснюється в рамках систематичної холистичної філософії. Поняття «інтегральний» означає, що в окремо взятій сфері прагнуть синтезувати в єдину складну модель методи і теорії, які довели свою коректність в певних контекстах, відмовившись при цьому і від грубого редуccionізму, і від так званого «тонкого» редуccionізму (іншими словами, від невиправданого поширення методу, дієвого в одному специфічному контексті, на всі інші). Крім того, інтегральність відрізняється від всього іншого тим, що не дає йти в радикалізм спеціалізації, без підтягування інших напрямків, в осмисленні чогось, що завжди представляє багатомірність, а не примітивну пряму лінію дій.

Розглядаючи проблеми практичної діяльності управлінських кадрів та величезну сучасну необхідність покращення її якості, а саме адаптивність і системне доповнення ефективності і результативності управлінської діяльності, приведемо деякі пілотні пропозиції з цього приводу, які ми бачимо у наступному вигляді.

Перше. Необхідна результативність діяльності управлінських кадрів є кінцевою точкою їх професійних зусиль, які концентровано складаються з їх попереднього професійного навчання, емпіричного досвіду, набутих компетенцій, сили професійної управлінської культури. Результативність в цьому випадку не може бути досягнута з «нічого», вона завжди є інтегральним показником усієї системи професійної підготовки управлінця та його вміння використовувати свої релевантні знання в конкретній практичній ситуації. Для сучасного керівника спеціалізоване професійне навчання є обов'язковим.

Друге. Процес професіоналізації управлінської діяльності для подальшого інноваційного розвитку суспільства настільки є необхідним, наскільки взагалі потрібні керівники і система менеджменту взагалі. Відсутність професійної підготовки управлінських кадрів та їх використання в професійній сфері діяльності є рішенням, яке з самого початку веде до повного провалу управлінського процесу як такого і дискредитації професійної системи менеджменту в цілому. Системні важелі процесу професіоналізації управлінської діяльності не можуть бути замінені безсистемністю прийняття рішень по окремим напрямкам цієї діяльності. Системність може бути досягнута на основі розробки і прийняття закону «Про професійну підготовку управлінських кадрів в Україні», створення механізму реалізації положень закону, чіткого забезпечення реалізації компонентів управлінського процесу щодо професіоналізації менеджменту. В даному законі необхідно в повній мірі врахувати принципиальні положення управлінського конституціоналізму і демократичної меритократії [4, с. 40, 57; 11, с. 406, 416], а також систему розвитку управлінської освіти, професійного навчання управлінських кадрів, критерії оцінки якості (ефективності і результативності) управлінської праці.

Третє. Необхідно запустити процес створення соціокультурного контексту професіоналізації менеджменту. Якісний менеджмент повинен по справжньому бути потрібний суспільству, підтримуватися суспільством і бути захищений суспільством. Соціокультурний контекст в цьому випадку представляє собою стійку думку суспільства про менеджмент як дефіцитний ресурс соціально-економічного розвитку, який створюється в процесі професіоналізації управлінської діяльності і повинен мати зрозумілі критерії професійної оцінки. Важливо не змішувати політичну діяльність з професійною управлінською діяльністю, як би цього не хотіли політики. В той же час, політичні керівники мають розуміти, що професійна управлінська діяльність це не є вибір шляхом голосування, або реалізації квот політичних партій, чи певних

домінантних груп суспільства. Професійний менеджмент – це поле діяльності справжніх професіоналів, підготовлений і перевірений для роботи по досягненню певних показників тактичних і стратегічних планів. Сьогодні професійна управлінська діяльність – це робота управлінської команди, яка має потрібну структурно-функціональну підготовку, доказує свою професійну ефективність і практичну результативність у визначених лідером термінах часу, має професійні і психологічні властивості працювати разом для досягнення ефекту організаційної синергії. З певними обмеженнями, професійний менеджмент вищого гатунку є справою справжньої управлінської еліти, якщо вона в країні створена.

Висновки

Таким чином, з огляду на вищесказане, необхідно відзначити наступні основні положення. Сучасне управлінське дослідження слід кваліфікувати з позицій науково-дослідницької, аналітичної і практичної баз знань професійної системи менеджменту. Комплексна система міжгалузевих управлінських досліджень повинна сприйматися як науково-інформаційна складова для формування і розвитку специфічної бази наукових знань менеджменту. Характеристика управлінського дослідження передбачає розгляд базових елементів професійної системи менеджменту: функціональної специфіки, методів і технологій менеджменту, структурних складових управлінського процесу, а також сполучних системних процесів (комунікації, механізм прийняття управлінських рішень, інноваційні технології керівництва персоналом). Необхідно також враховувати соціально-економічні умови і соціокультурні чинники в розвитку процесу взаємодії науки, аналітики і практики професійної системи менеджменту. Існує особлива перспектива в удосконаленні процесу управлінських досліджень в результаті використання інтегрального методу і виділення системно-інтегральних стадій професіоналізації

менеджменту. Професіоналізація менеджменту є процесом інтелектуалізації сучасної управлінської діяльності і повинна базуватися на системі фундаментальних наукових знань. Саме в таких умовах формується система інтегрального лідерства, яка визначає сьогодні базові можливості становлення сталого механізму соціально-економічного зростання українського суспільства.

Література

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. Москва: Альпина Паблишер, 2019. 204 с.
2. Каку М. Будущее разума / пер. с англ. 3-у изд. Москва: Альпина нон-фикшн, 2017. 502 с.
3. Кузнецов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е.А. Кузнецов. Херсон: ОЛДИ-ПЛЮС, 2017. 382 с.
4. Кузнецов Е.А. Професіоналізація менеджменту: майстер-клас. Матеріали науково-методологічного семінару / Е.А. Кузнецов. Одеса, Фенікс, 2020. 110 с.
5. Кузнецов Е.А. Концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту / Е.А. Кузнецов. Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Серія «економіка», 2018. Т. 23. Вип. 7 (72). С. 126–130.
6. Курцвейл Р. Эволюция разума, Или бесконечные возможности человеческого мозга, основанные на распознавании образов / Рей Курцвейл; пер. с англ. Т.П. Мосоловой. Москва: Эксмо, 2019. 352 с.
7. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем. Москва: Издательство «Добрая книга». 2008. 472 с.
8. Минцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією / пер. з англ. Роман Корнута. Київ, Наш формат, 2018. 400 с.
9. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / пер. с англ. Москва: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 544 с.
10. Уэмура Н. Общество 5.0: Взгляд Mitsubishi Electric / Наричугу Уэмура. Экономические стратегии, № 4, 2017. С. 122–131.
11. Уперенко Н.А., Кузнецов Э.А. Инновационные проблемы истории экономики и менеджмента. Инверсионность, духовность, междисциплинарность: монография / Н.А. Уперенко, Э.А. Кузнецов. Херсон: ОЛДИ-ПЛЮС, 2020. 436 с.
12. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Ричард Флорида; пер. с англ. Н. Яцюк; [науч. ред. Р. Хусаинов]. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 384 с.