

**Е. А. Кузнецов**

*д.е.н., проф.*

## **ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕЯКИХ КОНЦЕПТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Стратегічним орієнтиром сучасного розвитку інноваційної економіки виступає якість системи менеджменту. Історія формування професійної системи менеджменту пов'язана з ХХ століттям (епохою модерну), яка доказує думку, що наукові дослідження менеджменту почалися також не раніше цього періоду розвитку людської

цивілізації. Тому історична цінність досліджень системи менеджменту має велике значення, але ці дослідження мають проходити процес сучасної ідентифікації. Сучасний розвиток професійної системи менеджменту не може базуватися на дослідженнях столітньої давності, а наше незнання певних фактів історії менеджменту не може приймати форми сучасного «наукового пробудження». Звісно, що це не стосується усіх думок видатних представників теорії і практики менеджменту, які продовжують бути актуальними до цього часу. Розглянемо деякі підходи відомих гуру менеджменту, які продовжують використовуватися, але не є актуальними сьогодні стосовно їх використання або їх сучасне трактування іншими дослідниками менеджменту, на нашу думку, є помилковим і ситуативним. Іншими словами, мова може йти, навіть, про певні когнітивні упередження в розвитку професійної системи менеджменту, які характеризуються систематичними помилками в мисленні або шаблонними відхиленнями, які виникають на основі дисфункціональних переконань [див.: 1, с. 301–310].

Так, досить велика кількість дослідників менеджменту певним чином в своїх концептуальних позиціях орієнтувалася на відомий вислів П. Друкера, що *менеджмент – це скоріше практика, ніж наука* [2, с. 14]. Далі відомий гуру менеджменту Г. Мінцберг висловив думку, що *менеджмент якби був наукою або професією, то можна було б навчати людей менеджменту, які не мають практичного досвіду* [3, с. 94]. В той же час, відомий австрійський дослідник менеджменту Ф. Малік закликав створити реальну базу підготовки кадрів менеджменту, оскільки *серед усіх досить масових спеціалізованих видів діяльності людей лише менеджмент немає діючої бази професійної підготовки кадрів* [4, с. 37].

Оскільки сьогодні існує ситуація, коли дослідники професійної системи менеджменту продовжують активні дискусії з цього приводу до нашого часу, то виникає потреба в поясненні цієї ситуації, яка перешкоджає подальшому розвитку професійної системи менеджменту, особливо з позицій підготовки кадрів менеджменту і розвитку процесів професіоналізації управлінської діяльності. Для прикладу, визначимо нашу позицію стосовно сприйняття визначених концептів (а на нашу думку когнітивних упереджень) П. Друкера, Г. Мінцберга і Ф. Маліка.

*Перше.* На нашу думку, П. Друкер, коли висловив думку, що менеджмент скоріше практика, ніж наука, мав на увазі наступне: практика менеджменту формує результат діяльності, а наука розглядається як науково-аналітична база цього результату. Така трактовка підтверджується дослідженнями і великою кількістю думок П. Друкера щодо першочергової важливості для менеджменту отримати результат діяльності, а не хизуватися статусом і потенціалом професійних управлінських можливостей. В той же час, потрібно звернути увагу, що П. Друкер постійно доводить необхідність професійної підготовки менеджерів на основі розвитку інноваційних технологій навчання, які є результатом розвитку науки менеджменту. Його думка, що сучасне підприємництво, образно кажучи, має дві руки: одна – це системні інновації, а друга – це професійний менеджмент. Координація і системна праця, в даному випадку, інновацій і менеджменту є гарантом існування та подальшого розвитку сучасної організації.

Отже, думати, що менеджмент – це є практика, а не наука, розуміючи при цьому їх позиційну крайність, є системним, смисловим і науковим помилковим твердженням, яке стримує сучасний розвиток професійної системи менеджменту.

*Друге.* Твердження Г. Мінцберга, що менеджмент – це не наука і не професія є досить популярним щодо вживання особливо серед практиків управлінської діяльності та, як не дивно, представників прикладної управлінської і економічної науки. Розуміння тези, що практика є критерієм істини, доведена ними до абсолютного смислового завершення. В той же час, доведення будь-якої ідеї до її логічного завершення і впровадження, досить часто дають абсурдний результат. Правдивість того, що практика є критерієм істини не підлягає сумніву, але потребує пояснення, яке визначає в управлінській термінології наступне, що практика – це і є результат, який отримано на основі розвитку фундаментальної і прикладної менеджерської науки та інноваційної практики. Критерій істини тут визначає, що для сучасного професійного менеджменту результативність важливіша, ніж ефективність (потенціал), але сьогодні результативність управлінської діяльності є неможливою без попередньої професійної і спеціалізованої підготовки кадрів менеджменту.

Отже, на нашу думку, доказовим фактом є необхідність системної взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту. В той же час, процеси професіоналізації менеджменту створюють об'єктивні умови для досягнення системних критеріїв інтегральної якості менеджменту на основі адаптації ефективності (потенціал, професійна підготовка) і результативності (практичне досягнення цілей) в діяльності менеджменту.

*Третє.* Про необхідність актуалізації процесів професіоналізації менеджменту в сучасних умовах інноваційного розвитку економіки наполягає в своїх дослідженнях Ф. Малік. Ринкова система господарювання, разом з індустріальним способом виробництва, корпоратизацією економіки і процесами капіталізацією інтелектуальних людських ресурсів (у форматі інтелектуального, управлінського, емоційного і соціокультурного капіталів) стали історичними передумовами формування і розвитку сучасної професійної системи менеджменту. Усі історичні передумови створили і продовжують створювати певну складність управлінської діяльності, що прямо впливає на характер розвитку менеджменту і об'єктивно визначає системні обмеження, в першу чергу, інтелектуального, професійного та емоційного характеру для представників системи менеджменту. Професіоналізація менеджменту – це також система обмежень сфери людської діяльності в цілому, оскільки фіксується не стільки статусні умови для використання кадрів менеджменту, скільки їх інтелектуальна, професійна, емоційна і соціокультурна спроможність до цього виду діяльності. Такі обмеження для професійної управлінської діяльності далеко не усім можуть подобатися, тому і виникає великий супротив в реалізації процесів професіоналізації менеджменту як у практиків управлінської діяльності, так і в сучасній науковій спільноті. Інтегральна якість професійної системи менеджменту не може формуватися на основі хибних поглядів на розвиток науки, освіти, адаптаційного навчання і практики менеджменту. Особливий пласт проблем визначається характером і якістю подальших досліджень принципів управлінського конституціоналізму, теорії та практики демократичної меритократії, розробки і впровадження системи соціокультурних індикаторів для розвитку менеджменту [див.: 4, розділи 1.4, 1.5].

Отже, процеси професіоналізації управлінської діяльності створюють попередні умови і конкретні системні та ситуаційні механізми для формування і розвитку інтегральної якості професійного менеджменту. Дані процеси не можуть отримати певний поштовх до розвитку без активної підтримки як державних установ, так і усього суспільства. Тому думку Ф. Маліка про відсутність професійної підготовки кадрів менеджменту необхідно сприймати більше не як констатацію факту, бо майже усі університети світу і вищі школи бізнесу мають, в тому чи іншому варіанті, програми підготовки менеджерів, а як змістовну невизначеність щодо результативної якості підготовки кадрів менеджменту, коли програми цієї підготовки змішують економіку, бізнес і менеджмент з метою отримання певного професійного сурогату з назвою «менеджер». Таку думку також підтримував Г. Мінцберг [див.: 3, розділ 5].

Таким чином, дослідження професійної системи менеджменту, в багатьох випадках, допускає авторських погляд на розвиток певних процесів з варіантами креативності таких суджень, але дійсна ефективність такого погляду має бути погоджена з системою смислової логіки [5, с. 51–52]. Зрозуміло також, що в управлінських (як і в інших) дослідженнях можуть використовуватися елементи образного мислення для більш яскравого сприйняття читачами певних фактів і процесів, але це не повинно викривляти сприйняття реального стану дослідних об'єктів. Великою допомогою в дослідженні різних проблем розвитку професійної системи менеджменту залишаються попередні знання з менеджменту, розуміння фундаментальних і прикладних проблем управлінської діяльності та, особливо, системний розвиток здібностей до креативної оцінки процесів розвитку менеджменту.

### *Список використаної літератури*

1. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика : монографія. Книга сьома. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2020. 340 с.
2. Кузнєцов Е. А. Методологія дослідження професійної системи менеджменту : майстер-клас. Матеріали магістерського семінару. Одеса : Фенікс, 2018. 110 с.
3. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. Київ : Наш формат, 2018. 400 с.

4. Кузнєцов Е. А. Професіоналізація менеджменту: інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0 : майстер-клас. Матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2022. 130 с.
5. Хейбер Дж. Критичне мислення. Київ : ArtHuss, 2023. 200 с.