

К. В. Корець

асп.

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

## СИСТЕМНІ ФАКТОРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Процеси досягнення конкурентоспроможності менеджменту в сучасних умовах розвитку інноваційного суспільства носять системний характер. Зрозуміло, що склад системи факторів конкурентоспроможності менеджменту може змінюватися відносно зміни різноманітних умов соціально-економічного і соціокультурного розвитку суспільства, але потрібно особливо зазначити, що дія визначених факторів повинна мати системний характер. Саме системність створює найкращі можливості для досягнення потрібного якісного результату, і навпаки, безсистемність дій постійно буде створювати кризові ситуації розвитку. Крім того, необхідно досліджувати і впроваджувати механізми конкурентоспроможності професійної системи менеджменту в контексті процесів глобалізації. Менеджмент потрібен найвищого рівня професійної якості з пріоритетною направленістю на необхідний для економічної організації і суспільства результат. Розглянемо базові фактори конкурентоспроможності сучасного менеджменту, виходячи з контексту четвертої промислової революції Індустрія 4.0 і Декларації «Нова нормальність» (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори	Опис
1	2
Системна якість процесів професіоналізації менеджменту	Законодавча, дослідна і практична робота щодо розробки і практичного впровадження системних дій визначення і змістовного використання професіоналізації менеджменту на трьох базових рівнях – первинна менеджерська освіта, адаптаційне професійне навчання та іміджеві форми глибинного інноваційного навчання кадрів менеджменту

## Закінчення таблиці 1

1	2
Глобалізація критеріїв конкурентоспроможності менеджменту	Професійний менеджмент має конкурентне значення у глобальному (світовому) вимірі, коли він найкращої якості і знаходиться в постійній інноваційній динаміці розвитку. В іншому випадку, він відіграє статусну роль і не здатен формувати необхідну і системну конкурентну спроможність економічної організації
Інтегральна якість управлінського капіталу	Важливим форматом розвитку процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів є формування і розвиток управлінського капіталу. Управлінський капітал є результатом інтегрального розвитку професійного менеджменту і його адаптаційних якостей щодо необхідної взаємодії ефективності (потенціал) і результативності (досягнення цілей) управлінської діяльності. Практичним проявом управлінського капіталу є управлінська команда
Специфікація форм і методів підготовки менеджерів	Системність підготовки кадрів менеджменту базується на розумінні їх змістовної, як фундаментальної, так і спеціально адаптованої підготовки під конкретні види управлінської діяльності. Важливим питанням тут є підтримка інтегральної якості учасників процесу навчання – викладачів, тренерів, експертів і самого контингентна тих, хто має навчатися
Розвиток взаємодії менеджерської науки, менеджмент-освіти і менеджмент-практики	Системний розвиток взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту визначають рівень розвитку професійної системи менеджменту. Найвищою стадією розвитку менеджменту виступає стадія інтегральності і як результат, власне, формування системи інтегрального менеджменту. Менеджмент-освіта сьогодні базується на розвитку і реальних досягненнях менеджерської науки, в першу чергу. Інноваційна менеджмент-практика, в більшості випадків, є результатом інтеграції науки і освіти в її практичних формах прояву

*Джерело: складено автором*

Потрібно також окремо зазначити, що ХХІ століття характеризується, в першу чергу, розвитком специфічних умов, які розглянуто в Декларації «Нова нормальність» [1, с. 97]. Фундаментом реалізації цих умов виступають такі якості менеджменту як інноваційність, креативність, творчість, інтелектуальність, новий рівень управлінської культури, персоніфікована відповідальність, які можуть з'явитися тільки на основі складної фундаментальної і спеціалізованої підготовки кадрів менеджменту. Сьогодні важливі та потрібні результативні рішення від не підготовлених кадрів менеджменту чекати не приходиться, – вони просто з'являться, в принципі, не можуть. Про це свідчить цілий клубок проблем різного рівня і направленості, які роками не отримують певного управлінського змісту для позитивного і результативного їх вирішення.

Наступний важливий момент, це активний розвиток штучного інтелекту (третьої і четвертої хвилі розвитку) і управлінські можливості його використання, що більш правильно звучить як можливості взаємодії менеджменту і машин з операційною системою штучного інтелекту високого рівня розвитку [2, с. 11]. Механізми взаємодії менеджменту зі штучним інтелектом має розробляти і впроваджувати сам менеджмент, про що говорить К. Шваб [3].

І як висновок, конкурентоспроможність професійної системи менеджменту залежить від багатьох умов розвитку сучасного інноваційного суспільства, але є певні базові умови, які стають системними факторами досягнення саме глобальної конкурентоспроможності в контексті четвертої промислової революції Індустрія 4.0.

#### *Список використаної літератури*

1. Кузнецов Е. А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас. Одеса : Фенікс, 2020. 114 с.
2. Лі, Кай-Фу. Штучний інтелект 2041: 10 передбачень для майбутнього. Київ : Форс Україна, 2022. 464 с.
3. Шваб К. Четверта промислова революція. Формуючи четверту промислову революцію. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2019. 416 с.