

Кузнєцов Е. А.

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

КОНЦЕПЦІЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ

У статті розглядаються концептуальні основи формування інтегрального якості менеджменту в контексті розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності. Визначаються процеси формування ефективності і результативності системи менеджменту, які створюють адекватну якість управлінської діяльності. Розглядається концепція якісних і кількісних показників ефективності і результативності менеджменту. Пропонуються основні підходи щодо становлення інтегральної якості професійного менеджменту. Доводиться необхідність подальшого наукового дослідження системи інтегрального менеджменту. Звертається увага на необхідність досягнення ефективності процесу взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту. Досліджуються окремі напрями першочергових дій щодо формування інтегральної якості менеджменту в Україні.

Ключові слова: інтегральна якість менеджменту, ефективність (професійний потенціал) менеджменту, результативність управлінської діяльності, методологія якісних і кількісних показників менеджменту, професіоналізація менеджменту, управлінський капітал, інноваційна економіка, методи управлінської діяльності.

Постановка проблеми. Дослідження професійної системи менеджменту та реальність практики управлінської діяльності показують необхідність наукового визначення та методи практичного використання категорії «інтегральна якість менеджменту». Визначення цієї категорії є основою розуміння концепції інтегральної якості професійної системи менеджменту, яку ми пропонуємо для розгляду в цій статті. Актуальність такого підходу пов'язана з об'єктивними обставинами щодо пріоритетної ролі управлінського ресурсу для розвитку сучасного суспільства. Деталізація якості розвитку системи менеджменту показує необхідність визначення таких її складників, як ефективність і результативність управлінської діяльності, які досить часто використовуються несистемною парою категорій щодо якості менеджменту. Виникає ситуація, коли ефективність і результативність управлінської діяльності визначаються в наукових дослідженнях як слова-синоніми зі схожими показниками оцінки якості. На нашу думку, ефективність і результативність мають системне походження і є складниками інтегральної

якості професійного системи менеджменту. Це означає, що методологія дослідження цих категорій є такою, що пропонує як їх системний зв'язок, так і специфічний їх аналіз та визначення специфічних показників якості формування та розвитку управлінського процесу. Актуальною проблемою розвитку сучасного менеджменту є саме його соціально-економічна результативність, але вона не може бути досягнута без формування та інноваційного розвитку ефективності (професійного потенціалу) системи менеджменту. Зрозуміло, що управлінський потенціал і його соціально-економічна результативність – процеси системно пов'язані, але є структурно-функціонально різними і мають різні критерії оцінки якості. Дослідження вказаних особливостей категорій ефективності та результативності менеджменту, а також розуміння інтегрального підходу до сучасної управлінської діяльності дають можливість дати характеристику концепції інтегральної якості професійної системи менеджменту. Загалом йдеться про інтегральну якість менеджменту, яка є основою формування і розвитку управлінського капіталу

[3, с. 157]. Управлінський капітал створює умови для розвитку інноваційної економіки та використання механізму стійкого соціально-економічного зростання сучасного суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження проблем інтегральної якості менеджменту і розподіл якості системи менеджменту на ефективність і результативність управлінської діяльності є досить важливими аспектами розвитку управлінської науки. Проблема ефективності менеджменту присвячені роботи П. Друкера і Ф. Маліка [1, 5]. Теоретико-методологічний формат дослідження професійних ознак формування інтегральної якості менеджменту передбачає використання насамперед універсальної інтегральної методики К. Уілбера, який є засновником і сучасним пропагандистом інтегрального підходу [6, 7]. Також важливі ідеї системного дослідження інтегрального (холістичного) підходу, запропоновані такими вченими, як Ж. Гобсер, Г. Бек, А. Маслоу. Крім цього, досліджуються деякі матеріали інших зарубіжних і вітчизняних авторів, які звертають увагу на умови формування і використання інтелектуального й емоційного людського капіталу, проблеми зміни і зростання управлінської компетенції, безперервність і якість процесу професіоналізації менеджменту, значення соціокультурних факторів для забезпечення ефективності управлінської діяльності. Це такі дослідники, як Д. Гоулман, П. Друкер, Ф. Малік, Г. Мінцберг, Р. Флоріда, Г. Хемел і ін.

Однак багато питань ще потребують подальшого дослідження. Практично ще не порушено багато проблем інтегральної якості менеджменту в контексті процесів розвитку професіоналізації управлінської діяльності з метою створення адекватних механізмів соціально-економічного зростання сучасного суспільства. Досить важливим питанням розвитку сучасної системи менеджменту залишається проблема системної результативності управлінської діяльності.

Мета статті – розглянути системні категорії ефективності, результативності та інтегральності системи менеджменту; визначити характерні особливості концепції інтегральної якості професійної системи менеджменту, її значення для розвитку управлінського капіталу і впливу на сучасний розвиток управлінської діяльності в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Попередній розгляд категорій «ефективність», «результативність», «інтегральність менеджменту» був здійснений нами раніше, але в контексті лише їх визначення і певної взаємодії стосовно розвитку системи менеджменту [2, с. 55–63]. Продовжуючи дослідження особливостей цього процесу, зазначимо базові орієнтири, які формують концепцію інтегральної якості професійної системи менеджменту в сучасних умовах соціально-економічного розвитку українського суспільства.

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 чинного 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, що характеризується такими властивостями, як результативність, адекватна ресурсна

наповненість і оперативність. При цьому під результативністю розуміють здатність процесу давати потрібний результат. Здебільшого «результативність» та «ефективність» розглядаються як взаємодоповнюючі категорії, причому якщо результативність – вміння вибрати основну мету і її досягнути, то ефективність – вміння правильно використовувати ресурси для досягнення мети, особливо ресурси професійних управлінських знань.

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 визначити 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 насамперед потрібно оцінювати за цими показниками [3, с. 29–31].

П'яте. Під інтегральною результативністю менеджменту розуміється система факторних оцінок ефективності менеджменту, яка дає дифузійну результатів. 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 межах систематичної холістичної філософії [6, с. 5–11]. Поняття «інтегральний» означає, що в окремо взятій сфері прагнуть синтезувати в єдину складну модель методи і теорії, які довели свою коректність у певних контекстах, відмовившись при цьому і від грубого редукціонізму, і від так званого «тонкого» редукціонізму (іншими словами, від невинного 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 напрямів, в

осмисленні чогось, що завжди являє собою багатомірність, а не примітивну пряму лінію дій.

Традиційно визначається економічна ефективність управління за такими показниками, які досить часто розглядаються як показники загальної ефективності управління (табл. 1). У цьому разі виходять з майже із законного твердження, що ефективність управління – це економічна категорія, що відображає внесок управлінської діяльності в кінцевий результат роботи організації. Функціональне призначення управління зводиться до забезпечення ефективності основної діяльності, тому її ефективність визначається ступенем результативності самої організаційної системи. Звідси випливає, що ефективність управління визначається ступенем реалізації цілей організації і її інтегрального показника – прибутку.

Таблиця 1
Традиційні показники ефективності управління

Показник	Формула розрахунку
Показник ефективності управління:	$EY = \Pi / 3Y$, – де Π – прибуток організації; – $3Y$ – затрати на управління.
Коефіцієнт численності управлінського персоналу:	$KЧ = ЧУ / Ч$, – де $ЧУ$ – численність управлінського персоналу; – $Ч$ – численність працівників організації.
Коефіцієнт затрат на управління:	$KЗ = 3Y / 3$, – де 3 – загальні затрати на управління.
Коефіцієнт затрат управління на одиницю випущеної продукції.	$KЗП = 3Y / K$, – де K – кількість або об'єм випущеної продукції (представлених послуг).

Фактично ми прирівнюємо базові показники економічної й управлінської ефективності та погоджуємося з тим фактом, що економіка і менеджмент – тотожні поняття, що економіка повністю визначає специфіку організаційної поведінки менеджменту. З цим важко погодитися, з огляду на специфічні цілі та критерії діяльності менеджменту організації. Економічна діяльність – це частина управлінської діяльності будь-якої організації, а не навпаки. Пріоритетна роль системи менеджменту та його професійна компетенція є запорукою формування, розвитку і конкурентоспроможності усіх сучасних організацій. Але також треба розуміти, що економічна ефективність і результативність організації є базовою метою діяльності менеджменту, без якісного досягнення якої менеджмент не потрібен у принципі. Саме такий підхід створює умови для повноцінної професійної діяльності менеджменту і визначення критеріїв оцінки його ефективності і результативності. Професійний менеджмент повинен давати можливість соціально-економічного зростання організації загалом, а також індивідуально кожному працівнику цієї організації.

Таким чином, побудова системи саме показників ефективності і результативності менеджменту є пріоритетною науковою і практичною проблемою, рішення якої буде визначати реальну професійну компетенцію управлінських кадрів у 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. «Якби ефективність була даром Божим, який дістається нам від природи (як, наприклад, здібності до музики або до малювання), наші справи були б зовсім погані, оскільки, як відомо, видатними вродженими здібностями, про яку би сферу людської діяльності не йшлося, володіють мізерно мало людей. У цьому разі довелося б виявляти потенційно ефективних людей у самому ранньому віці та в міру можливості розвивати у них ці здібності. Однак, з огляду на потреби сучасного суспільства, напевно чи таким чином можна знайти і підготувати достатньо людей, придатних для ролі керівника. Дійсно, якби ефективність була вродженою якістю, наша нинішня цивілізація стала б надзвичайно вразливою, а то і взагалі нежиттєздатною. Будучи, по суті, цивілізацією великих організацій, вона залежить від наявності достатньої кількості людей, придатних для ролі керівника, які володіють хоча б мінімальною ефективністю» [1, с. 247–248]. Роздуми П. Друкера пояснюють, що ефективності управлінської діяльності необхідно навчатися, а результативність менеджменту буде залежати від адекватної якості системного процесу професіоналізації управлінської діяльності, який сьогодні перебуває в досить занедбаному стані [4, с. 77–80; 5, с. 8–14]. Якісне професійне навчання управлінських кадрів визначає якість практичної управлінської діяльності, яка повинна мати якісні компоненти ефективності і результативності [3].

Розглянемо деякі стратегічні орієнтири формування показників ефективності (табл. 2) і результативності (табл. 3) професійної системи менеджменту. Але зауважимо, що структурно кількісні показники ефективності і результативності потребують подальшого дослідження з метою визначення конкретних і специфічних показників якості управлінської діяльності.

Таблиця 2
Формування показників ефективності професійної системи менеджменту

Якісні показники	Кількісні показники
Системні критерії оцінки професійної управлінської освіти	Загальні і факторні показники менеджмент-освіти в університетах (первинна управлінська освіта)
Системне значення іншої професійної освіти для діючих практиків і дослідників системи менеджменту	Показники впливу на якість управлінської діяльності інших (не управлінських) технологічних і наукових сфер діяльності
Системні критерії оцінки професійного навчання для діючих управлінських кадрів	Показники адаптаційної підготовки управлінських кадрів
Критерії оцінки існуючої практики управлінської діяльності	Загальні і факторні показники дослідження практики управлінської діяльності
Ступень використання і критерії оцінки дослідницького потенціалу управлінської науки	Системні показники якості дослідження реальної практики управлінської діяльності

Джерело: розроблено автором

Ефективність управлінської діяльності – це визначена сукупність методів роботи, які можуть бути звичкою, навичкою, принциповою позицією керівника щодо певних підходів до управлінської діяльності. Важливо зазначити, що в сучасній управлінській діяльності необхідно постійно вра-

ховувати використання інноваційних методів, які потребують часу і системного професійного навчання управлінських кадрів.

Таблиця 3

Формування показників результативності професійної системи менеджменту

Якісні показники	Кількісні показники
Розроблення механізму розширеного відтворення чистого прибутку економічної організації	Обсяг чистого прибутку і конкретна його кількість за темпами зростання
Створення умов для отримання синергетичного ефекту	Факторні показники синергетичного ефекту
Індекс професіоналізації менеджменту [4, с. 120]	Сукупні або факторні переваги за певними напрямками професійної діяльності управлінського персоналу
Механізм формування і розвитку управлінського капіталу	Ринкові і реальні оцінки вартості управлінського та інтелектуального капіталів економічної організації та темпи їх якісних позитивних змін
Індекс інноваційності професійної системи менеджменту	Частка і вплив на показники результативності менеджменту інноваційних підходів і технологічної креативності управлінських кадрів

Джерело: розроблено автором

Накопичений управлінський досвід не є необхідною і достатньою запорукою сучасної управлін-

ської ефективності. Саме в процесі професійного навчання є можливість дізнатися про реальну професійну компетенцію управлінця і його професійні та інтелектуальні можливості розвитку.

Досягнення результативності в системі професійного менеджменту пов'язано з розумінням того, що професійні знання є не самоцілью, а інструментом досягнення поставлених цілей розвитку сучасного суспільства. Результативність визначає цінність досягнутої ефективності, але необхідно постійно розвивати потенціал ефективності і мати розширений спектр методів управлінської діяльності для досягнення нових цілей у розвитку окремої організації і суспільства загалом.

Висновки. Проведене дослідження концептуальних основ інтегральної якості професійної системи менеджменту показує досить великий комплекс проблем щодо подальшого розвитку ефективності і результативності управлінської діяльності. Особливо важливо звернути увагу дослідників на процес формування ефективності менеджменту та можливостей її інноваційної трансформації в контексті необхідного соціально-економічного розвитку українського суспільства. Результативність є логічним продовженням практичної діяльності ефективно підготовлених кадрів менеджменту. Для досягнення ефективності управлінської діяльності необхідне професійне навчання, яке дає можливість не тільки навчати управлінські кадри потрібним компетенціям, але і відстежувати тих управлінців, які є професійно непридатними для управлінської праці.

Список використаних джерел:

1. Друкер Питер, Ф. Энциклопедия менеджмента.: Пер с англ. М.:ООО «И.Д. Вильямс», 2006. 432 с.
2. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Вип. 3 / О.А. Коваленко, Є.І. Масленніков, Е.А. Кузнецов, Ю.М. Сафонов, С.В. Філіппова та ін.; за ред. д.е.н., доц. О.М. Коваленко, д.е.н., проф. Є.І. Масленнікова. Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2018. 634 с.
3. Кузнецов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е.А. Кузнецов. Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
4. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем. М.: Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
5. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 544 с.
6. Уилбер К. Теория всего. Интегральный подход к бизнесу, политике, науке и духовности / К. Уилбер; [пер. с англ. Е.А. Пустошкина]. М.: ПОСТУМ, 2018. 288 с.
7. Уилбер К. Краткая история всего / К. Уилбер; [пер. с англ. Е. Пустошкина]. М.: ПОСТУМ, 2017. 624 с.
8. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Ричард Флорида; пер. с англ. Н. Яцук. М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2016. 384 с.
9. Уилбер К. Краткая история всего / К. Уилбер; [пер. с англ. Е. Пустошкина]. М.: ПОСТУМ, 2017. 624 с.
10. Хэмел Г. Будущее менеджмента / Гари Хэмел при участии Билла Брина; [пер. с англ. В. Мишучкова]. Санкт-Петербург.: «Бест Бизнес Букс», 2013. 276 с.

Кузнецов Э. А.

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова

КОНЦЕПЦИЯ ИНТЕГРАЛЬНОГО КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Резюме

В статье рассматриваются концептуальные основы формирования интегрального качества менеджмента в контексте развития процесса профессионализации управленческой деятельности. Определяются процессы формирования эффективности и результативности системы менеджмента, которые создают адекватное качество управленческой деятельности. Рассматривается концепция качественных и количественных показателей эффективности и результативности менеджмента. Предлагаются основные подходы становления интегрального качества профессионального менеджмента. Доказывается необходимость дальнейшего научного исследования системы интегрального менеджмента. Обращается внимание на необходимость достижения эффективности процесса взаимодействия науки, аналитики и практики менеджмента. Исследуются отдельные направления первоочередных действий по формированию интегрального качества менеджмента в Украине.

Ключевые слова: интегральное качество менеджмента, эффективность (профессиональный потенциал) менеджмента, результативность управленческой деятельности, методология качественных и количественных показателей менеджмента, профессионализация менеджмента, управленческий капитал, инновационная экономика, методы управленческой деятельности.

Kuznietsov E. A.

Odesa I. I. Mechnikov National University

CONCEPT OF INTEGRATED QUALITY PROFESSIONAL MANAGEMENT SYSTEMS

Summary

In the article the conceptual basis of forming an integral quality of management is researched under the development of the management professionalization. The processes of forming management system's effectiveness, which create the adequate quality of managerial activity, are defined. The concept of qualitative and quantitative indexes of management effectiveness is viewed. Main approaches of professional management integral quality's establishment are proposed. Necessity of the further scientific research on integral management system is proved. Attention is called to the need to achieve efficiency of interaction process between management science, analytics and practice. Specific directions of primary activities for forming an integral quality of management in Ukraine are researched.

Key words: integral quality of management, management efficiency (vocational potential), management performance, methodology of qualitative and quantitative management indexes, managerial professionalization, managerial capital, innovation economics, methods of managerial activity.
