

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ВЗАЄМОДІЇ НАУКИ, АНАЛІТИКИ І ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Прогрес сучасної соціально-економічної системи суспільства неможливий без пошуку, розробки та впровадження інноваційної моделі економічного розвитку. Інноваційний шлях розвитку економіки є утопією без якісного розвитку фундаментальної науки. Необхідно відзначити, що в системі економічної політики і практики управлінської діяльності відсутність прогресу пов'язано з низьким рівнем, перш за все, фундаментальних досліджень у сфері економіки та менеджменту. Якщо про фундаментальну економічну науку і необхідності її розвитку громадська дискусія має досить довгу історію, то про менеджмент як про фундаментальну науку, в кращому варіанті, є полярні точки зору, а в гіршому – дискусія відсутня повністю. В одному випадку, менеджмент з абсолютним заклинанням відносять до системи економіки, а тому якщо щось і є фундаментальне в менеджменті, – то це все знаходиться в специфіці фундаментальних економічних досліджень. В іншому випадку, менеджменту відводиться роль комплексно-збиральної прикладної науки, правда, з базовими економічними компонентами. Нарешті, є точка зору, що менеджмент взагалі не наука, а точніше, швидше практи-

ка або мистецтво, ніж наука. У всіх випадках проведення подібних дискусій є один загальний аспект – не признається наявність власної науково-дослідної, аналітичної і практичної бази менеджменту. Як результат, наукові роботи по менеджменту мають властивість бути всеїдними і універсальними. Ця обставина самим негативним чином позначається на формуванні та розвитку науково-дослідної бази професійної системи менеджменту, а також на вдосконаленні практики управлінської діяльності, особливо її інноваційної властивості [6, с. 29-31]. Немає нічого практичніше, ніж дійсно інноваційна і методологічно вивірена наукова теорія. Основна мета такої науки – це приріст наукових знань і формування умов для інноваційного розвитку управлінської практики з обов'язковим появою такого системного явища господарської діяльності як соціально-економічна результативність [3, с. 9].

Необхідно зазначити, що проблеми методології менеджменту, науково-дослідної та аналітичної бази менеджменту не стали предметом дослідження українських вчених. Прикладний характер управлінських досліджень майже повністю знаходиться в тіні економічної науки, яка також не готова відповідати на нові запити сучасного інноваційного розвитку суспільства.

З огляду на зростаючу потребу сучасного суспільства в переході до інноваційної економіки і формування механізмів управління знаннями, необхідно акцентувати увагу дослідників менеджменту на вивченні процесу взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту з визначенням якісних стадій цього розвитку. Відзначимо деякі особливості, що визначають сутність даної проблеми:

1. Процес взаємодії науки і практики менеджменту є неоднорідним і має якісні стадії розвитку. Принципова логічна схема процесу така: «відокремлення – зближення – з'єднання та інтеграція – органічний синтез – інтегральність» науки, аналітики і практики менеджменту [6, с. 136]. Необхідно відзначити, що кожна стадія характеризується як певним рівнем розвитку науки, аналітики і практики менеджменту, так і певним механізмом їх взаємодії. Характеристика кожної стадії має значення для розуміння об'єктивності формуван-

ня і розвитку професійної системи менеджменту і її результативності. Характер управлінських інновацій також має свої особливості на кожній стадії. Процес розвивається таким чином, що перші випадкові і хаотичні зв'язки переростають в зв'язку інтеграційного властивості. Далі поступово формується якісні умови стадії органічного синтезу, де практика стає продовженням наукової діяльності, а наука продовженням практики. Найбільш розвинутими формами цієї взаємодії є інтегральна стадія, яка характеризується високим рівнем інноваційного розвитку управлінського капіталу.

2. Процес формування механізму взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту визначається діяльністю аналітичних організацій менеджменту, тобто консалтингових структур. Консалтинг має свою специфічну область діяльності, а саме, шляхом пошуку інноваційних технологій менеджменту в сфері науки, впроваджує їх у практику управлінської діяльності. Іншими словами, розвинена система консалтингового бізнесу є основною рушійною силою переходу з однієї стадії на іншу, більш високу, в процесі взаємодії науки і практики менеджменту. Поступово консалтинг з ініціатора прогресу переростає в активного співучасника різних інноваційних проєктів. Природно, що такий стан речей зобов'язує консалтингові організації формувати свої нематеріальні активи високої якості, в першу чергу, завдяки професійній компетенції експертів, консультантів, інших фахівців і, власне, самого менеджменту консалтингових організацій.

3. Об'єктом дослідження інноваційного менеджменту виступає сама професійна система менеджменту. Це передбачає, в першу чергу, розвиток базових компонентів системи менеджменту, а саме, функцій і функціональних технологій, методів та інструментарію менеджменту, розвиток структури і організаційного дизайну, а також каналів сучасних комунікацій. Предметом же дослідження інноваційного менеджменту необхідно розглядати людський капітал організації, а точніше технології руху до структурно-функціональним людського капіталу, який є основою якості нематеріальних активів і основним фактором конкурентоспроможності в постінду-

стріальному суспільстві. Структурно-функціональний людський капітал визначає організацію як єдине організаційне ціле. Позитивна динаміка і необхідна ротація, рівні компетенції, специфіка розподілу повноважень, адекватне ресурсне забезпечення – все це є ознаками структурно-функціонального людського капіталу, а він сам є результатом ефективної роботи менеджменту організації. Активно розвиваються процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів інноваційного суспільства [2].

4. Для більш точного прояснення суті досліджуваних явищ необхідно визначити відмінність двох, на перший погляд, схожих понять «нововведення» та «інновація». При цьому важливо позначити межі інвестиційної складової цих понять з позначенням ефекту кінцевої результативності як найважливішого показника менеджменту. Фактично нововведення, як якийсь оформлений результат фундаментальних, аналітичних і практичних досліджень оформляється у вигляді наукового відкриття, різноманітних винаходів. Також, це можуть бути управлінські, фінансові та виробничі ноу-хау, результати, наприклад, системи маркетингових досліджень. Але це, з точки зору ефективності менеджменту, є проміжним результатом, адже головне впровадити нововведення, перетворити нововведення у форму інновації, що означає завершити процес інноваційної діяльності, отримати позитивний результат і забезпечити функціонування механізму дифузії інновацій. З цих позицій інвестування процесу появи нововведення ще не забезпечує кінцевий ефект. Необхідно інвестувати процес впровадження нововведення. Отже, менеджмент покликаний забезпечувати повноту інноваційного процесу з позицій якості та завершеності інвестування. Коли ж ми говоримо про інноваційний менеджмент, то ефективність проміжних стадій важлива, але не достатня для отримання кінцевого результату. Кінцевим результатом тут є необхідна і достатня якість структурно-функціонального людського капіталу організації. Природно, що цей результат не має і не може мати точних кількісних вимірювань, але в умовах фіксації моменту, тобто визначення ринкової вартості ком-

панії, вартість нематеріальних активів (в тому числі людського капіталу) повинна мати абсолютно конкретний кількісний показник.

5. Прогрес у реалізації процесу взаємодії науки і практики менеджменту полягає в створенні умов і перехід до вищих стадій: інтеграція – органічний синтез – інтегральність. Дані стадії об'єктивно формують соціально-економічні умови переходу до інноваційної економіки. Відбувається, в соціальному сенсі, значний прогрес, як окремо науки, аналітики і практики менеджменту, так і механізмів їх взаємодії. Але теза про розвиток науки, аналітики і практики менеджменту саме в їх взаємодії є пріоритетною. Безумовно, що безліч контактів науки, аналітики і практики менеджменту не може відразу потрапляти на вищі стадії взаємодії, але в умовах розвинених стадій (інтеграція і органічний синтез) проходження перших двох (відокремлення і зближення) буде досить коротким за часом. При цьому ефективність поточного технологічного циклу даної взаємодії не буде якісно знижуватися. Важливо звернути увагу на дослідження точок біфуркації між стадіями, на процес формування інтегрального менеджменту і лідерства [5, с. 26].

Таким чином, з огляду на дані обставини, зробимо наступний висновок:

- процес взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту неоднорідний і вимагає адекватних підходів для реалізації якісного зростання;
- нововведення є результатом багатьох наук і сфер діяльності, а результативність і повнота інноваційного циклу – це результат менеджменту;
- формування структурно-функціонального людського капіталу організації, як завдання менеджменту і головний фактор конкурентоспроможності, є специфічною характеристикою інноваційної економіки в постіндустріальному суспільстві [7, с. 230-231];
- визначальним чином зростає роль консалтингових організацій, професійна компетенція яких і авторитет в сфері бізнесу значним чином визначає специфіку і якість розвитку процесу взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту;

– у розвитку цих процесів особливо важлива роль держави, перш за все, у створенні законодавчої системи, що сприяє формуванню інноваційної економіки і адекватних моделей менеджменту.

Література:

1. Адзіес Іцхак. Ідеальний керівник. Чому ним неможливо стати / пер. з англ. Софія Опацька. – К.: Наш формат, 2017. – 288 с.
2. Данкан Д. Где рождается интеллект / Джон Данкан [перевод с англ. Бюро переводов «Пароль»]. – М.: Карьера Пресс, 2015. – 256 с.
3. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 272 с.
4. Крол Алекс. Теория каст и ролей / Алекс Крол. – Москва: Издательство «Э», 2018. – 160 с. – (Top Business Awards)
5. Клоусон Дж. Дж. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину / Джеймс Дж. Клоусон; Пер. с англ. – М.: Альпина Пабlishер, 2017. – 519 с.
6. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е. А. Кузнецов. – Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. – 382 с.
7. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера. – СПб.: Питер, 2008. – 384 с.