

РОЗДІЛ 5

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА ПРОФЕСІЙНА СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК УМОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ І ЕКОНОМІЧНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ ДЕРЖАВИ

Е.А. Кузнєцов, З.В. Кузнєцова

Вступ

Сьогодні країни з розвинутою системою економіки активно переходять до реалізації процесів четвертої промислової революції, які направлені на інноваційний розвиток промисловості (Індустрія 4.0) і формування штучного інтелекту з можливостями його саморозвитку. Зростає відповідальність суспільства за стан і прогресивний розвиток науки, освіти, медицини. Виникає гостра проблема пошуку механізмів інноваційного соціально-економічного зростання, збереження екологічних систем життєдіяльності усього навколишнього середовища, енергозберігаючих технологій та пошуку альтернативних джерел енергетики. Особливі системні проблеми виникають у зв'язку з необхідністю інноваційного розвитку людських ресурсів, а саме процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів у форматі людського, інтелектуального і управлінського капіталів. Все це створює певний

контекст розвитку професійної системи менеджменту, яка повинна в повній мірі бути адекватно ефективною і стабільно результативною для вирішення сучасних проблем і завдань інноваційного і креативного розвитку суспільства.

Досліджуючи проблеми конкурентоспроможності професійної системи менеджменту, ми зосередимо нашу увагу лише на деяких важливих аспектах, які створюють умови для інноваційного розвитку і збереження економічного суверенітету держави, що, в більшості випадків, є характерним саме для українського суспільства, яке переживає зараз досить складні часи визначення та проведення необхідних соціально-економічних трансформацій.

5.1. Професіоналізація менеджменту як фактор формування механізму стійкого економічного розвитку в Україні

Пошуки можливостей сталого економічного розвитку є природою і метою більшості соціально-економічних систем. Подібна траєкторія економічного розвитку визначає сенс модернізації та інноваційної трансформації економіки сучасної України. Пріоритетним фактором, який є системно утворюючим у розвитку цих процесів, є професіоналізація менеджменту. Саме кадрова складова сьогодні визначає якість і ефективність управлінського процесу. Сучасні кадри менеджменту повинні бути підготовлені до управлінської діяльності, заснованої на технологіях постіндустріального суспільства. Це принципово важливий факт в розвитку процесів професіоналізації менеджменту. Тут необхідно більш детально розглянути дані проблеми з акцентуванням на тих явищах, які стримують процес розвитку професіоналізації менеджменту в українському суспільстві.

Словосполучення «професійний менеджмент» стало в Україні досить часто вживаним, але в багатьох випадках цей термін не має повноцінного пояснення і, тим більше, наукового трактування. Рекламний характер носять більшість заявників, які претендують на досягнення шляхом навчання професійним якостям в менеджменті

для вже діючого управлінського персоналу. До того ж, не варто обмежувати формування професійного менеджменту розглядом тільки управлінської освіти. Необхідно більш детально розглянути питання того, що робить менеджмент професійним і наскільки ми близькі на шляху перетворення менеджменту в професію.

Перетворення менеджменту в професійну діяльність (професіоналізація), яке відбувається за участю всіх зацікавлених сторін – науково-дослідного і викладацького складу університетів, представників бізнесу, держави і суспільства в цілому. При цьому, необхідно врахувати, що кожен суб'єкт цієї діяльності створює своє розуміння процесу професіоналізації менеджменту. Про деякі формах комплексного бачення цього процесу, а також різних формах змішання і заміщення шляхом приєднання менеджменту до економіки ми раніше вже розглядали. У цьому випадку формується менеджмент, який набуває якості інженера, але стосовно до економічного знання, що створює фахівця широкого профілю без певного призначення.

У чому ж специфіка менеджменту? Скористаємося підходом П. Друкера, який допоможе нам в осмисленні поняття «професіоналізація менеджменту» [5]. Можна виділити наступні позиції, які значним чином уточнюють процес аналізу цієї проблеми.

Перше. Менеджер відповідає за загальний внесок у досягаються організацією результати. Це основний критерій ефективності менеджера. Кінцевою метою діяльності і менеджера, і організації є задоволення інтересів споживача.

Друге. Кордон між «групою управління» та співробітниками-виконавцями у багатьох випадках не збігається з адміністративною ієрархією і формальним заміщенням керівних посад.

Третє. Група менеджерів сучасної організації неоднорідна. У неї входять традиційні менеджери, які мають у підпорядкуванні значну кількість людей і відповідають за роботу інших; менеджери – «індивідуальні вкладники», які не є виконавчими керівних посад, але відповідають за результати діяльності організації в якості

експертів та «лідерів команд»; проміжна група, члени якої можуть виконувати функції лідера команди в залежності від мінливих завдань, виконувати функції консультантів керівників, або наглядові функції по відношенню до персоналу в конкретній галузі.

Четверте. Значні зусилля високопрофесійного управлінської праці найчастіше зосереджені на середньому рівні управління.

П'яте. Необхідною умовою якості роботи менеджера є його професійна автономія. З одного боку, це відрізняє менеджера від такого керівника, який діє в рамках доручається функції, а з іншого, – від «професіонала, що робить кар'єру», який не дбає про трансляцію своїх знань іншим співробітникам організації тому. Що він несе відповідальність тільки за свою працю, але не за результати організації в цілому.

Шосте. Сьогодні менеджмент переживає нове становлення, знаходиться в перехідному стані, пошуку нових визначень і умов функціонування. Завдання діяльності менеджера знаходить інноваційний контекст, що передбачає функціонування в організації інтелектуального капіталу і формування такого поняття, як «управлінський капітал».

Сьоме. Система освіти менеджера і його постійне професійне навчання протягом усього його управлінської кар'єри передбачає створення інтеграційного механізму в системі «фундаментальна наука – управлінська освіта – консалтингова аналітика – інноваційна практика». В цьому випадку необхідно створювати не тільки якісну пропозицію менеджерських знань, а й формувати повноцінний структурований попит на його можливості.

При всій видимій підтримці професіоналізації менеджменту в суспільстві і в професійному середовищі експертів, практиків та науковців, об'єктивно існують перешкоди в процесі витіснення «аматорства» з професійної управлінської діяльності. Популярність професії менеджера, значне поширення і престиж шкіл менеджменту і різних програм МВА, вдосконалення технологій підготовки менеджерів не створюють позитивної динаміки розвитку ринку на користь професіоналів з дипломами менеджерів.

Не можна сказати, що ринок праці повністю відвернувся від професійних менеджерів, але цілком очевидним є той факт, що особи, які отримали диплом менеджера, не визнаються роботодавцями як ефективні управлінці. Особливо це стосується малого бізнесу, де професіоналізація управлінської діяльності не потрібна, оскільки власник, як ініціатор цього бізнесу, втрачає свої переваги в організації і контролі цього бізнесу. Також треба особливо відзначити, що в Україні відсутні національні традиції кар'єри менеджера. Наприклад, призначення або перехід менеджера з одного рівня ієрархії організації на інший відбувається абсолютно довільно без урахування наявної компетенції і майбутніх необхідних професійних якостей та результативності. З іншого боку, відсутні механізми розвитку управлінської кар'єри в переході з одного рівня управління на інший, більш високий для талановитих і результативних менеджерів.

В кінцевому рахунку, це пов'язано з відсутністю прямої залежності між дипломом менеджера і його реальною практичною роботою. Це, в першу чергу, говорить про помилкової концепції менеджмент-освіти, помилкових стандартах освіти, невідповідності до освітнього процесу як учнів, так і викладацького складу.

Необхідно також позначити ряд факторів, що стримують сьогодні процес професіоналізації менеджменту в Україні. В першу чергу, відсутній ефективний горизонтальний контроль щодо формування та розвитку управлінської діяльності. Іншими словами, відсутня не тільки професійна експертиза якості та результативності управлінської діяльності, а й відсутня сама суб'єкт цієї професійної експертизи. Помилковий шлях, коли характер і зміст сучасного управлінської праці відомий будь-яким державним органам, роботодавцю або адміністрації університетів. Необхідно формування і розвиток професійних асоціацій по менеджменту, створення умов їх незалежності і якісного відбору у визначенні членства в асоціації і груп запрошених експертів.

Таким чином, можна стверджувати, що процес професіоналізації менеджменту в Україні ще не став об'єктивно зрозумілу та об'єктивно необхідним. Звичайно, особливо останнім часом, все частіше говорять в різних дискусіях про необхідність проведення реформ, що важливо мати управлінців-професіоналів, мати технократичний уряд, удосконалювати управлінську вертикаль державної влади. Будь-яка ідея соціально-економічного реформування повинна мати механізм реалізації (основна точка професійних зусиль менеджменту), інакше – все залишається на словах і на папері.

Відзначимо головні проблемні місця процесу професіоналізації менеджменту в Україні.

Перше. У професійному середовищі економістів, менеджерів, політиків, державних управлінців відсутнє чітке розуміння того, що собою являє управлінський працю і власне діяльність менеджера. Плуралізм думок в розмові про професійну специфіку менеджменту в сучасних умовах є слабкою перспективою.

Друге. В системі управлінської освіти необхідно інвестувати не стільки в матеріально-технічну базу університетів, скільки в розвиток інноваційної методики навчання, в вдосконалення якості викладацького складу, в університетську управлінську науку. Необхідно всім учасникам цього процесу бути готовими відповідати на нові виклики інноваційного розвитку суспільства.

Третє. Абсолютно неправильно зводити процес професіоналізації менеджменту тільки до системи управлінської освіти. Результативний менеджер вчиться все своє професійну кар'єру, але це навчання не повинна зводитися тільки до повторення забутого з університетського періоду навчання. Важливо, щоб кожен період післядипломного навчання максимально відповідав структурі роботи в майбутній посаді. Здатність до швидкого навчання стає однією з головних якостей сучасного менеджера і, тим більше, лідера.

Четверте. З огляду на значимість управлінського ресурсу для повноцінного здійснення реформаторського курсу, для розвитку

інноваційної економіки і досягнення необхідних соціальних показників сучасного суспільства, необхідно розробити і почати реалізовувати програми сучасної професійної підготовки управлінських кадрів, які мають високий показник результативності. Необхідний закон України «Про професійну підготовку управлінських кадрів». І, незважаючи на те, що рідко органи управління самі себе можуть реформувати і розвивати, цей закон повинен отримати основний пріоритет держави. Повноцінне і інноваційний розвиток управлінської практики неможливо без адекватного розвитку управлінської освіти і системного професійного навчання менеджерів. Але особливо якість цих процесів неможливо без розвитку управлінської науки.

П'яте. Ми чуємо велику кількість критики з приводу розвитку менеджмент-освіти, характеру і структури управлінської науки, відсутність стандартів професійної управлінської діяльності і особливо критеріїв оцінки праці менеджерів і багато іншого. Але, в основному, ця критика з зовнішнього середовища професійної системи менеджменту. Слід зауважити, що абсолютно недостатньо надходить ініціатив від самого професійного співтовариства в сфері управлінської науки, освіти, управлінського консалтингу та практиків менеджменту. Справа навіть не в тому, що не надходять пропозиції взагалі, можливо їх більш ніж достатньо, багатогранність і комплексність їх очевидна. Проблема в тому, що більшість пропозицій, ідей, розробок не спрямовані на формування повноцінної науково-дослідницької бази менеджменту, а майже завжди зміцнюють комплексний, збірний характер науки менеджменту. Існує великий дефіцит в Україні авторитетної позиції вчених і практиків з приводу уточнення системи науково-дослідницької, аналітичної і практичної бази менеджменту.

Шосте. Хоча це трохи дивно, але з боку українського бізнесу немає серйозної зацікавленості в розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності. Їх бажання щось робити в цьому напрямку швидше рекламна вивіска і якийсь популярний тренд. Всі визнають актуальність професіоналізму будівельника автомобільних доріг,

агронома футбольного стадіону або сільськогосподарського підприємства, системщика-програміста, але не менеджера. Можливо, психологія великого керівника зводиться до розуміння, що для процвітання його компанії потрібен один супер-менеджер, і цим менеджером є він сам. Але сьогодні великі управлінські програми реалізує управлінська команда, яка складається з лідера і необхідної кількості функціональних і лінійних менеджерів, які, в ідеалі, повинні бути зірками в своїй справі. Лідеру управлінської команди не потрібен підлеглий, який знає свою роботу гірше, ніж сам лідер команди. Для розуміння подібних пропозицій необхідно мати якості професійного менеджера і лідера. Важливим аспектом тут є те, що лідер управлінської команди не зводить свою роботу до програмно-цільовим забезпечення управлінського процесу, а забезпечує ефективну взаємодію професіоналів – в першу чергу, членів управлінської команди.

Сьоме. Якщо ми визнаємо управлінську працю як сферу складного розумової праці, тоді стає зрозумілим прагнення до набуття менеджментом професійного статусу. Складний розумову працю передбачає специфічно складну систему навчання, яка отримує певну підживлення з боку як системи формалізованих знань на базі досягнутого потенціалу управлінської науки, так і на основі інноваційних наукових розробок, які мають, в першу чергу, фундаментальну основу. Це також передбачає, що підготовка управлінських кадрів носить елітний характер і вимагає якісного відбору як тих, хто буде вчитися, так і тих, хто буде вчити.

Отже, процес пошуку стійкого механізму економічного розвитку в Україні передбачає наявність адекватних механізмів управлінського супроводу, які власне і покликані забезпечувати економічну ефективність і соціальну значимість реформаторського курсу. Формування та інноваційний розвиток системи управління всіх рівнів неможливо уявити без активізації процесів професіоналізації менеджменту з повним відтворювальним циклом (первинне управлінську освіту – адаптаційне навчання – статусне або імідж-навчання) протягом всієї управлінської кар'єри

менеджера [9, с. 109–111]. Багато в чому ефективність цієї діяльності буде пов'язана з можливостями розвитку управлінської науки, яка повинна закласти фундамент для інноваційної трансформації професійної системи менеджменту.

5.2. Професійний менеджмент в системі базових принципів лібертаріанства

В сучасних умовах соціально-економічного розвитку України досить наполегливо і часто звертається увага на необхідність професійної підготовки управлінських кадрів. Ми усі зараз знаходимося в такій реальності, яка потребує наших виражених професійних дій майже в усьому, що складає систему потреб формування і розвитку майбутнього інноваційного суспільства. Особлива увага приділяється професійній якості сучасної управлінської діяльності як в системі бізнесу, так і в системі державного управління. Політична діяльність також потребує якісної системи менеджменту. Суспільство щоразу не може виявляти поблажливість до безвідповідальності управлінських кадрів за результати їх професійної діяльності, хоча і саме суспільство не менше несе відповідальність за такий стан речей. Велика проблема виникає і в тому, що такі недолугі управлінці не тільки не вміють якісно працювати, але вони досить часто зовсім не здатні до спеціалізованого професійного навчання та, навіть, не знають і не хочуть знати реальних кордонів своєї некомпетентності. Великий гріх перед народом – дати словами надію, але при цьому не вміти і не знати як це досягти. Виникає питання, – або суспільство є неспроможним підготувати і доручити саме підготовленим управлінцям займатися управлінською діяльністю, або самі управлінці ні в що не ставлять свій народ і користуються його певною безвідповідальністю і пасивністю. Скоріше всього існують ці дві ситуації одночасно і, можливо, ще багато інших існує проблем, які спотворюють принципи професійної відповідальності і культури менеджменту. Така диспозиція професійного

менеджменту у владі стає реальною перешкодою до інноваційного розвитку сучасного суспільства. Владу не люблять, їй не довіряють, її критикують, але разом з тим, терплять. А все тому, що влада завжди віддзеркалює реальний потенціал свого народу і рівень розвитку суспільства, а оскільки саме народ певним чином голосує на періодичних виборах і тому повинен нести також відповідальність за свій вибір. Як у бідній країні не може бути багатих університетів, так і у слабкої інтелектуальної спільноти людей не може бути професійного і компетентного керівництва. Кожен учасник управлінського процесу може думати про себе з певною величиною, бути по-своєму амбіційним і неповторним, але, на жаль, все це не більше ніж професійна ілюзія. Особливо потребує уваги той факт, що постійна професійна ілюзія щодо правдивого досягнення ефективності та результативності управлінської діяльності набагато гірша, ніж, власне, незнання самої професійної системи менеджменту. Такий стан речей необхідно негайно змінювати, не даючи ніяких шансів для діяльності такої «управлінської еліти», яка живе ілюзіями своїх неперевершених управлінських здібностей. Лібертаріанство дає деякі відповіді на такі проблеми і допомагає суспільству визначитися в певних практичних діях, які можуть дати нові орієнтири для розвитку науки, аналітики і практики професійної системи менеджменту.

Також важливо визначити роль певних державних інституцій, які вже на протязі довгого часу не дають потрібної результативності для соціально-економічного розвитку та постійно створюють конфлікт інтересів і не працюють для реалізації заявленої мети – створення суспільних благ для людей. Цей факт є настільки очевидним, що, навіть, не потребує доказів, а лише готує до думки, що діяльність державних органів потребує радикальної трансформації і визначення нових критеріїв їх управлінської результативності. На думку Ф. Фукуями потрібна «політична система, яка підтримує баланс між державою, правом і підзвітністю, практично і морально обов'язкова для будь-якого суспільства. Всім суспільствам потрібна держава, здатна

сконцентрувати достатньо сили, щоб захистити себе від зовнішніх та внутрішніх загроз і забезпечити виконання загально визнаних законів. Усі суспільства повинні за допомогою законів встановити порядок використання влади та забезпечити їх безособове застосування щодо всіх громадян, не допускаючи жодних винятків для вузьких привілейованих кіл. При цьому державна влада повинна не тільки реагувати на запити еліт та груп, представлених в урядових структурах, а й служити інтересам суспільства загалом. Потрібні також мирні механізми розв'язання конфліктів, які неминуче виникають у плюралістичних суспільствах» [26, с. 45]. Також на переконання Ф. Фукуями поява цих трьох груп інститутів (держава, право, підзвітність) – це є універсальний імператив, який актуалізується в процесі розвитку всіх людських суспільств.

Сьогодні досить поширеною у світі є думка, що на передові позиції формування і розвитку сучасного інноваційного суспільства можуть вивести стратегічні ідеї лібертаріанства [2; 4; 13, с. 35–42]. Для України це також має певну особливість і перспективу для подальшого розвитку. Так, як зазначає український дослідник лібертаріанства В. Золотарьов, що «Україна має відмінні умови для того, щоб стати «першою лібертаріанською країною». Тут дуже сильний індивідуалізм і дуже високою є недовіра до держави. У нас непоганий рівень самоорганізації, про що говорять два Майдани, волонтерство та добровольчий рух. Україна, на щастя, не є членом ЄС і не сильно обмежена міжнародними домовленостями у виборі внутрішньої політики. Українці чітко ототожнюють загрозу своєму добробуту з чиновниками. Їх поведінка явно демонструє ідею того, що чим менше чиновники втручаються в наше життя, тим краще. Для того, щоб зробити свою країну процвітаючою, українцям просто потрібно усвідомити власну поведінку і перестати лицемірити з приводу «держави» і «загального блага». Коли критично значна частина українців зробить це, ми прокинемося в іншій країні» [2, с. 15–16]. В таких обставинах виникає багато різних проблем щодо впливу лібертаріанства на розвиток професійної системи менеджменту. А саме, яким чином

професійний менеджмент може вписатися в базові ідеї розвитку лібертаріанства в Україні, яка повинна пройти внутрішню трансформацію професійної системи менеджменту [9, с. 29–31]. В той же час, необхідні дослідження щодо створення попередніх умов для часткового чи повного впровадження ідей лібертаріанства і наскільки дана ідеологія може трансформувати реальні механізми управлінського супроводу сучасних процесів розвитку організацій і суспільства в цілому.

Дослідження базових ідей і проблем розвитку лібертаріанства сьогодні є досить актуальним завданням для багатьох авторів, які, в більшості випадків, і самі є її активними прихильниками. Насамперед, це Д. Боуз [4], Н. Мойзес [18], М. Фрідман [13], Ф. Фукуяма [26]. Серед українських дослідників лібертаріанства важливо зазначити В. Золотарьова, С. Башлакова, В. Хохлова [2], які показали деякі особливості впровадження ідей лібертаріанства для України. В той же час, поки незначна кількість дослідників розглядають впровадження базових принципів лібертаріанства в контексті розвитку професійної системи менеджменту. А це є досить важливим питанням для суспільства в контексті подальшого розвитку процесів четвертої промислової революції і « нової нормальності » професійної системи менеджменту [1; 3; 8].

Історичний розвиток багатьох держав показує, що, які б не були особливості розвитку конкретної країни, майже завжди менш розвинуті країни намагаються впроваджувати технології соціально-економічного розвитку більш розвинутих країн світу. Передові країни світу стають певним взірцем політичного, технологічного, соціально-економічного розвитку для країн, які тільки намагаються використовувати цей цивілізаційний досвід. Однак, саме розвинуті країни світу першими починають досліджувати нові теорії, механізми і процеси, які формують нову картину інноваційного розвитку всього світу. Все це потребує розробки нових підходів до розвитку професійної системи менеджменту, яка повинна забезпечувати якісний (ефективний і результативний) управлінський супровід (механізм) практичної реалізації усіх напрямків

і сфер інноваційного зростання сучасного суспільства. Наприклад, США – в цілому вільна і процвітаюча країна, навіщо потрібна якась нова філософія правління. Хіба там погано жити при існуючій системі? Але далеко не все, уже існуюче, формує стратегічні можливості для необхідного розвитку. Так, відомий американський дослідник лібертаріанства Д. Боуз називає три причини, за якими на початку XXI століття лібертаріанство може стати правильним вибором для США [4, с. 12–13].

По-перше. Ми навіть близько не підійшли до того процвітання, яке могло б мати місце. У світі глобальних ринків і прискорення технологічних змін ми не повинні рости темпами сорокарічної давності – ми повинні рости швидше. Більшою мірою покладаючись на ринки та індивідуальне підприємництво, ми забезпечували б більш високий рівень добробуту всім нам, що особливо важливо для тих, хто сьогодні знедолений.

По-друге. На думку американського суспільства (більше 52% опитаних) наш уряд став занадто могутнім і вже починає становити загрозу нашій свободі. Уряд збирає занадто багато податків, занадто активно займається регулюванням і втручається куди не слід. Частішають спроби уряду забрати приватну власність без судового розгляду. Дані обставини змушують побоюватися такого уряду, який вийшов з під контролю, і це нагадує суспільству про необхідність відновити жорсткі обмеження влади.

По-третє. В мінливому світі, де кожна людина буде мати безпрецедентний доступ до інформації, централізована бюрократія і примусові правила просто не зможуть встигати за реальною економікою. Існування світових ринків капіталу означає, що інвестори не залишаться заручниками національних урядів та їх податкових систем з надмірно високими ставками оподаткування. Розвиток телекомунікацій призведе до того, що все більше і більше працівників також отримають можливість сховатися від високих податків і інших намірів нав'язливого уряду. У XXI столітті процвітатимуть країни, які активно залучають продуктивних

людей. У безмежне майбутнє можна потрапити, тільки маючи обмежений уряд.

Таким чином, Д. Боуз пов'язує майбутній розвиток глобалізованої інноваційної економіки з необхідністю використання лібертаріанства, як головної парадигми розвитку цифрового суспільства, і що важливо, – в глобальному вимірі з певною диференціацією політичної і соціально-економічної активності майже усіх держав світу. Д. Боуз пояснює, «чому відродження лібертаріанства відбувається саме зараз? Основна причина в тому, що в XX столітті були випробувані усі альтернативи лібертаріанства – фашизм, комунізм, соціалізм, держава всезагального добробуту, – і жодна з них не змогла забезпечити мир, процвітання і свободу» [4, с. 14]. Масштабні трансформації, які потребують усі країни світу, не були підкріплені якісним управлінським супроводом (менеджментом), а тому потерпіли крах, або затягнулись в часі і в пошуках реальної позитивної для суспільства кінцевої результативності. Фактично «нездатність західних держав виконати свої обіцянки забезпечити процвітання, безпеку і соціальну справедливість укупі з безуспішними спробами реформ призвела в усіх країнах Заходу до глибокого розчарування в політиках» [4, с. 19]. Все це в повній мірі стосується і України. Професійна неспроможність управлінців усіх рівнів і сфер діяльності вирішувати стратегічні і тактичні питання соціально-економічного розвитку українського суспільства досягла уже критичної точки, яку, у певному сенсі, варто назвати «точкою управлінського безглуздя», коли на самі важливі функціональні напрямки управлінської діяльності призначаються абсолютно не підготовлені, але з великими особистими амбіціями кандидати у більшості з політичного середовища, а не професійного. Особливо це стосується уряду і його різноманітних структурних організацій. Саме в таких структурах професійний менеджмент повинен бути на самому високому якісному рівні розвитку з позицій ефективності (професійний потенціал вищого ґатунку) і результативності

(практична реалізація стратегічних і тактичних цілей). Управлінський кадровий потенціал держави необхідно спочатку підготувати, а потім системно навчати на протязі усієї управлінської кар'єри. Необхідна системна політика підготовки і використання управлінських кадрів та високий рівень розуміння стосовно розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності, як основи соціально-економічного зростання інноваційного суспільства.

Історичний досвід формування лібертаріанства пов'язаний з цілою низкою фундаментальних досліджень відомих вчених і мислителів, які на протязі досить великого періоду часу сформували його базові ідеї. Визначимо деякі співвідношення цих базових ідей і характерних особливостей розвитку професійного менеджменту (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Базові ідеї лібертаріанства і професійного менеджменту

Представник	Базова ідея лібертаріанства	Базова ідея менеджменту
Леонард Рід (1898–1983)	Соціалізм чудово перерозподіляє багатство, але він абсолютно нездатний створювати багатство	Якісний управлінський супровід процесів створення матеріальних, інтелектуальних і духовних цінностей інноваційного суспільства
Фредерік Бастіа (1801–1850)	Протекціонізм жертвує споживачем заради виробника, тобто метою заради засобів	Повна реалізація управлінського процесу щодо пріоритетного задоволення споживачів інноваційним продуктом найкращого ґатунку
Лао-Цзи (601–533 до н.е.)	Вільного можна підкорити, не можна виправити. Адже неможливо вдосконалити море або вітер	Підтримка розвитку професійної свободи, інноваційного мислення і технологічно визначеної креативної діяльності професійного менеджменту

Закінчення таблиці 5.1

Представник	Базова ідея лібертаріанства	Базова ідея менеджменту
Людвіг фон Мізес (1881–1973)	Тільки індивіди діють	Розвиток індивідуальності в професійній діяльності управлінських кадрів, системне визначення критеріїв особистих якостей менеджерів нової формації
Джон Локк (1632–1704)	Всі люди створені рівними і незалежними. Ніхто не може завдавати шкоди життю, здоров'ю, свободі і власності іншого	Необхідна якість управлінської діяльності щодо абсолютної підтримки і збереження вказаних процесів суспільного життя
Фрідріх Хайек (1899–1982)	Соціальні інститути не є результатом наших намірів	Управлінський супровід процесу створення соціальних інституцій, які створюються і функціонують завдяки народній правосвідомості, а не волі правителів
Франц Опенгеймер (1864–1943)	Я стверджую, що існує два принципово протилежних способів придбання багатства – «політичні методи» за допомогою примусу і «економічні методи» за допомогою мирного обміну. Держава є організацією політичних методів	Управлінські гарантії підтримки процесу з використанням економічних методів створення і придбання багатства
Мюррей Ротбард (1926–1995)	Податки – це грабіж, причому відкритий і відвертий грабіж в масштабах, які не снилися жодному злочинцеві	Якісний управлінський супровід процесу диференціації податкової системи щодо чіткого визначення каналів надходження податків у державні інституції і контроль за їх правильним використанням

Джерело: сформовано авторами на основі [2, с. 7–16; 4, с. 39–73]

Зважаючи на вищезазначене важливо звернути увагу на категорію, яка характеризує систему державного правління з позиції домінування влади держави.

Етатизм, статизм (від фр. *État* або англ. *State* – держава) – напрям політичної думки, який розглядає державу як найвищий результат і мету суспільного розвитку. Лібертаріанство виникло як спроба відродити лібералізм в рамках етатистського консенсусу, що з неминучістю призвело до виходу лібертаріанства за рамки цього консенсусу. Практика розвитку багатьох держав світу показує, що «лібертаріанська держава» в повному сенсі цього поняття поки що не з'явилася. «Після другої світової війни перемогла ліберальна версія етатистського консенсусу. Вона полягає в тому, що природне право охороняється писаною конституцією, яка захищає основні права, свободу контрактів, недоторканість особи і прав власності. Держава забезпечує однакові для всіх закони і їх виконання, суверенітет народу реалізується через регулярні вибори, владу можна змінити і вона відображає волю більшості. Всі політичні ідеології поділяли цей консенсус. Навіть радикали не зазіхали на його основи» [2, с. 14].

Як відмічає далі В. Золотарьов: «лібертаріанство протистоїть не якійсь окремій ідеології, а «етатистського консенсусу» в цілому. Для лібертаріанства «політичний спектр» є не більше ніж фікція. Політичні ідеології розташовуються на одній прямій, крайньою справа є лібертаріанство, крайньою зліва, тобто самою етатистською, є комунізм. Все інше – лише версії етатизму, різного ступеня жорсткості» [2, с. 14–15].

Однак, необхідно зазначити, що в управлінській діяльності прийняття крайніх позицій є питанням досить спірним, завжди цінувалось в менеджменті почуття міри, пропорції та пошук необхідного компромісу. Крайні позиції в системі прийняття управлінських рішень, особливо в сучасних умовах інноваційного розвитку, не є ефективними і результативними, оскільки кожне

інтелектуальне і високопрофесійне середовище потребує, в більшості випадків, прийняття саме компромісних рішень.

Розглянемо зв'язок професійного менеджменту з базовими принципами лібертаріанства на основі порівняльного аналізу, що представлений в табл. 5.2. Головною ідеєю такого аналізу є можливість форматування певних управлінських компетенцій у відповідності до кожного базового принципу лібертаріанства. Лібертаріанська перспектива розвитку професійного менеджменту у ХХІ столітті є досить продуктивним завданням, оскільки розглядаються нові технології управлінської діяльності, які співзвучні розвитку процесів четвертої промислової революції і епохи сингулярності [3, с. 17–20, 136–145]. Крім того, ведеться активний пошук нових ідей щодо розвитку професійної системи менеджменту, управлінської науки і освіти, процесів професіоналізації управлінської діяльності [1; 8; 9; 10]. Важливо також зазначити, що політичний занепад влади, проблеми соціально-економічного розвитку і бідність країн, у більшості випадків, пов'язують з відсутністю якісної системи менеджменту [18, с. 279–282; 25, с. 54–58].

Таблиця 5.2

Базові принципи лібертаріанства і професійний менеджмент

Базові принципи	Характеристика	Професійний менеджмент
Індивідуалізм	Елементарною одиницею соціального аналізу лібертаріанці вважають окрему людину, індивіда. Тільки індивіди роблять вибір і відповідають за свої дії. Лібертаріанська думка підкреслює гідність кожного індивіда, яка тягне за собою як права, так і обов'язки.	Персонофікація і особиста відповідальність за прийняття управлінських рішень; розвиток індивідуальної професійної культури; організаційна синергія командної роботи компетентних і креативних особистостей

Продовження таблиці 5.2

Базові принципи	Характеристика	Професійний менеджмент
Права особистості	Люди є носіями моралі, вони мають право на захист свого життя, свободи і власності. Ці права не надаються державою або суспільством; вони притаманні природі людей. Правильність того, що люди мають гарантію цих прав, зрозуміло інтуїтивно; тягар відповідальності має лежати на тих, хто відбирає права людей	Управлінська еліта як особлива суспільна цінність, яка: професійно (якісно і адекватно) підготовлена; здатна до необхідних реформаторських дій; відповідальна за прийняття рішень; орієнтована на позитивний і якісний результат; є моральним авторитетом для підлеглих і колег; визнає необхідність системних змін; розкриває і постійно формує свій потенціал та професійні здібності для інноваційного розвитку
Стихийний порядок	Для того, щоб люди могли вижити і повністю себе реалізувати, в суспільстві повинен підтримуватися високий рівень порядку.	Правильний управлінський супровід процесу концентрації зусиль для створення і використання в суспільстві окремих індивідуальностей і особистостей, що в результаті формує високу ступінь технологічного порядку інноваційного суспільства
Верховенство права	Лібертаріанство пропонує суспільство свободи в рамках закону, де люди вільні жити своїм життям до тих пір, поки вони поважають рівні права інших. Верховенство права означає, що люди підкоряються загально-прийнятим і спонтанно розробленим юридичним правилам, а не довільним наказам правителів	Професійний менеджмент нової формації вміє досягати ефективності і результативності дій в межах чинного законодавства (а в разі потреби – системно його змінювати з метою створення необхідних умов для більш значущої результативності розвитку організації і суспільства)

Продовження таблиці 5.2

Базові принципи	Характеристика	Професійний менеджмент
Обмежений уряд	Для забезпечення права людей засновують уряд. Лібертаріанці відчувають сильну антипатію до концентрації влади, оскільки, за висловом Лорда Актона, «влада розбещує, а абсолютна влада розбещує абсолютно». Необхідно розділити і обмежити владу, а це означає головним чином обмежити уряд – як правило, за допомогою писаної конституції, яка чітко перераховує і обмежує повноваження, які люди делегують уряду.	Визначення і диференціація центрів прийняття управлінських рішень з позицій їх суспільної і групової (організації ділового і громадського сектору) результативності. Системний перегляд і необхідне обмеження (або повна заборона) діяльності щодо процесів концентрації і монополізації влади.
Вільні ринки	Для виживання і процвітання людям необхідно займатися економічною діяльністю. Вільні ринки – це економічна система, що складається з вільних людей, наявність яких необхідна для створення багатства. Лібертаріанці вважають, що люди будуть і більш вільними, і більш багатшими, якщо втручання уряду в їх економічний вибір буде мінімізовано.	Якісний управлінський супровід (механізм) процесу створення умов для економічної діяльності людей. Пріоритетна підтримка економічної діяльності щодо виробництва дійсно матеріальних та інтелектуальних цінностей і створення багатства.
Доброчесність виробництва	Лібертаріанці завжди відстоювали право людей самим розпоряджатися плодами своєї праці. Ці зусилля сформували в суспільстві почуття поваги до роботи і виробництва і, що особливо важливо, до зростаючого середнього класу.	Створення необхідних умов для розвитку суспільства, коли організації малого і середнього бізнесу (ділова активність середнього класу) звільняються від податків взагалі або частково.

Продовження таблиці 5.2

Базові принципи	Характеристика	Професійний менеджмент
Доброчесність виробництва		Управлінська діяльність щодо повної зміни державної податкової системи в контексті принципів лібертаріанства. Ефективні державні інституції потребують необхідної (визначеної суспільством) ресурсної бази, а неефективні – потребують необмежену кількість ресурсів і відсутність контролю за їх використанням
Природна гармонія інтересів	Завдяки дії вільного ринку процвітають всі і не існує ніяких непереборних конфліктів. Тільки коли держава втручається в ці відносини, люди опиняються втягнутими в групові конфлікти і змушені організовуватися і боротися з іншими групами за шматок політичної влади.	Завдання професійного менеджменту – створення умов для гармонізації інтересів членів групи і групи в цілому з іншими групами суспільства. Гармонізація мотиваційних цінностей усіх учасників управлінського процесу є первинним і по якості фундаментальним завданням професійного менеджменту
Мир.	Лібертаріанці завжди боролися проти одвічного прокляття життя людей – це війни. Вони розуміли, що війна несе за собою смерть і руйнування, підриває сім'ю і економіку та зосереджує все більшу владу в руках правлячого класу (останнє пояснює чому правителі не завжди розділяють прагнення більшої частини суспільства до миру).	В розумінні дійсно професійного менеджменту війна – це продовження конкурентної боротьби в умовах, коли менеджмент усіх ієрархічних рівнів попередньо показав свою абсолютну професійну некомпетентність, обмеженість, економічну жадність, аморальність і боягузтво.

Закінчення таблиці 5.2

Базові принципи	Характеристика	Професійний менеджмент
Мир.		Мир – це творіння професійного менеджменту, який став на захист природної гармонії інтересів людей двох чи більше конфлікуючих сторін. Протягом всієї людської історії війна, як правило, була спільним ворогом мирних продуктивних людей по обидві сторони конфлікту

Джерело: складено авторами на основі [4, с. 26–30; 13, с. 35–42]

Професійна діяльність управлінських кадрів має достатньо точні критерії оцінки з позицій її реальної ефективності і результативності. Ефективність управлінських кадрів показує їх управлінський професійний потенціал, який повинен бути адаптованим під конкретні задачі діяльності та проблеми необхідного розвитку. Результативність управлінських кадрів – це досягнення ними поставлених задач і показників тактичного і стратегічного планування. Без ефективності менеджерської підготовки не буде необхідного результату, а без планового практичного досягнення результату не потрібен взагалі менеджмент. Розглянуті ключові принципи лібертаріанства, в більшості випадків, направлені на те, щоб змінити непрофесійні управлінські дії на професійні, які повинні створити реальну мотиваційну систему в для розвитку суспільства і його дійсного процвітання. Сьогодні настав час професіоналів (не на словах, а на ділі), і це не тільки необхідність матеріального, інтелектуального та інноваційного розвитку суспільства, а це стратегічна необхідність виживання сучасного суспільства взагалі.

Існує досить розповсюджена ситуація, коли зі словом «менеджмент» використовується багато інших термінів, які наголошують на особливості певного напрямку і рівня управлінської діяльності. Так, можливо, є сенс використовувати термін «лібертаріанський менеджмент», але ми проти такої назви. Професійний менеджмент повинен мати свою динаміку розвитку, а його особливості використання не визначають зміну його основного змісту. Професійний менеджмент в своїй основі розробляє і реалізовує механізми управлінського супроводу тактичних і стратегічних планів розвитку окремих економічних організацій. Відповідаючи за якість таких механізмів, менеджмент в повній мірі несе системну відповідальність за результати своєї діяльності і їх значення для позитивного суспільного розвитку. Різноманіття політичних поглядів на вирішення тих чи інших проблем не повинно впливати на прийняття управлінських рішень, особливо ті політичні підходи, які не є ефективними і не ведуть до необхідних позитивних результатів як для окремої організації, так і суспільства в цілому. Іншими слова це визначається як попередні умови якісної управлінської роботи, – бізнес і професійний менеджмент повинні бути відокремлені від політики. Необхідно також розуміти, що бізнес і менеджмент – це теж різні речі, різна система суспільної поведінки і різна система знань. Тому різні варіанти поєднання політики, бізнесу і менеджменту ні до чого позитивного не приведуть. Суспільству необхідно визнати, що політик, бізнесмен і менеджер є представниками абсолютно різних професій з різними цільовими характеристиками діяльності. Вільний перехід з однієї такої професії в іншу, без врахування певних критеріїв професійної компетенції та спеціалізованої підготовки, є суспільно шкідливим явищем. Така ситуація є недопустимою розкішшю в сучасному інноваційному суспільстві, оскільки активно руйнує процеси, насамперед, професіоналізації управлінської діяльності, доводячи цю діяльність до стану системної профанації.

На нашу думку, виважене впровадження, попередньо досліджених і системно оцінених, ідей лібертаріанства може

створити в суспільстві умови, при яких отримають додаткові імпульси до розвитку процеси професіоналізації управлінської діяльності, активного використання принципів управлінського конституціоналізму та впровадження основних позицій демократичної меритократії [10]. В сучасній українській реальності важливо знайти управлінські механізми формування інноваційної економіки, які зможуть в повній мірі створити і задіяти стимули для соціально-економічного зростання та досягнення повноцінного цивілізаційного благополуччя усього народу України. Досягти цього буде неможливо без професійних зусиль спеціалістів різного профілю і направленості, без зусиль фундаментальної і прикладної науки, без зусиль сучасної освіти і системи охорони здоров'я людей, але головне – без зусиль якісної управлінської складової усієї системної цієї діяльності.

5.3. Інтегральний розвиток управлінського капіталу в епоху сингулярності

Останнім часом більшість людей погоджуються з тим, що головна небезпека виживанню людського роду пов'язана з діяльністю самої людини. При цьому, в останні півстоліття ця небезпека зросла в рази. Появилися нові технологічні засоби, які досить ефективно можуть зруйнувати гармонію, безпеку і радість життя сучасної людини. Особливо реалії безпечного життя людини порушують прогнози щодо розвитку штучного інтелекту та його використання для будь-якої агресивної дії. З часом, спектр цих агресивних дій може розширятися самими машинами зі штучним інтелектом, без уваги до думки людей. До того ж, люди за час своєї історичної еволюції не так активно боролись зі своїми недоліками, як цей процес проходив для технологічної еволюції, – якість розвитку науки, техніки та інноваційного виробництва мав свою логічну систему удосконалення. Сутність людських якостей, – негативних і позитивних, змінювалась не так активно, або зовсім не змінювалась, лише трансформувалась в сучасні форми прояву.

Людина, маючи свій набір якостей, може використовувати машини з розвинутими формами штучного інтелекту на свою користь, яка не завжди буде співпадати з потребами позитивного розвитку суспільства.

Без сумніву, мозок людини – одне з найбільш видатних досягнень еволюції. Ми завжди будемо вдячні тим геніальним людям, які створили наш сучасний технологічний світ. Але на жаль, не дивлячись на всі чудові властивості людського мозку, він володіє і декількома не дуже бажаними якостями. Особливо необхідно звернути увагу на те, що досягнута в результаті еволюції глибока спеціалізація зазвичай пригнічує інші можливості, відсутність яких не дають розвиватися процесу повного формування особистості людини. Як визначає автор книги «Еволюція особистості» М. Чиксентмихай: «Наш мозок – це потужний комп'ютер, у якому серед іншого є програма на те, щоб ставити перешкоди на шляху істинного сприйняття реальності. І перша з них – сама нервова система. Чим глибше ми пізнаємо роботу розуму, тим більше розуміємо, що фільтру, через який ми сприймаємо світ, властиві деякі специфічні особливості. І поки ми не вивчимо їх, наші думки і дії будуть залишатися поза справжнього свідомого контролю» [30, с. 49]. Цей факт залишається досить важливим для розуміння еволюції людини, особливо якщо вона займається інтелектуальною працею і її професійна діяльність прямо впливає на життя людей і країн. До такої інтелектуальної праці належить і професійна управлінська діяльність, яка як «нервова система» розвитку «мозку» суспільства може бути прямою загрозою для появи технологічних зловживань, деградації та гальмування створення умов для гармонійного розвитку сучасного суспільства. При цьому необхідно зауважити, що ідея порівнювати людських мозок з комп'ютером не є досить коректною і може вважатися як образне порівняння. Як ми з'ясуємо далі, принцип роботи комп'ютера і людського мозку різний, і саме це стало причиною зупинки дослідженням штучного інтелекту в 2000 рр. Головну ідею цієї проблеми можна визначити так: штучний інтелект для досягнення

сингулярності повинен вміти вчитися і бути готовим до автономного саморозвитку розвитку. Комп'ютер же працює по певним напрямкам, до яких прописані відповідні алгоритми програм (вхід, вихід і процесор). Прописати для комп'ютерної техніки все, щоб зрівняти його роботу з роботою людського мозку є сьогодні інженерно не вирішеною проблемою, і цей шлях, можливо, є тупиковим [6, с. 311–313].

Для початку і для більш якісного розгляду поставлених проблем визначимо основні термінологічні слововживання.

Сингулярність – це піковий формат розвитку штучного інтелекту машин, які ми зможемо використовувати для своєї діяльності, або ці машини будуть використовувати нас в своїх цілях. Такі машини будуть спроможні до саморозвитку і самозабезпечення без впливу людей. При цьому, вони зможуть показувати людям свої інтелектуальні і практичні суперможливості, які можуть бути набагато кращими щодо ефективності та результативності від можливостей самих людей (управлінців).

Управлінський капітал – це також пікова адаптована форма якості професійної системи менеджменту. У цьому випадку, якість управлінської діяльності будується на науково-інтелектуальній базі ефективності (професійний потенціал) і практичній результативності [11, с. 127]. Професійний менеджмент, який акумулює в собі необхідний і адаптовано достатній рівень ефективності, повинен бути завжди результативним в процесі досягнення стратегічних і тактичних цілей управлінської діяльності. А цілі управлінської діяльності – це завжди система пріоритетних цілей, які створюють інтегральні умови (врахування для управлінських рішень максимальної кількості релевантної інформації) для досягнення необхідної конкурентоздатності любых організаційно-економічних побудов.

Враховуючи таку диспозицію щодо розуміння сингулярності та управлінського капіталу, зробимо спробу визначити фактори впливу і запропонувати гіпотезу щодо позитивного впливу сингулярності на інтегральний розвиток управлінського капіталу.

З метою дослідження проблем формування управлінського капіталу, особливостей впливу на управлінську діяльність штучного інтелекту, процесів четвертої промислової революції в епоху сингулярності ми зосередимо увагу на працях таких дослідників менеджменту, штучного інтелекту, процесів еволюції сучасних цивілізацій як Т. Блуммарт [3], Дж. Голдсмит [7] М. Каку [6], К. Клок [7], Кай-Фу Ли [14], Ф. Малік [15], Г. Минцберг [17], Р. Салмон [22], Р. Скіннер [23], С. Хокінг [28], К. Циммер [29], М. Чіксентмихайї [30], К. Шваб [31].

Всі автори єдині щодо необхідності змін в системі управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції. Більшість авторів погоджується з тим, що процеси професіоналізації менеджменту повинні враховувати позиції не тільки адаптованості до нового розвитку, а і випереджати цей інноваційний розвиток для створення механізмів реального впливу і безпеки саме людського фактору в контексті розвитку машин зі штучним інтелектом. В той же час, вважається, що менеджмент є самою слабкою ланкою в забезпеченні процесів четвертої промислової революції (Т. Блуммарт, Ф. Малік, К. Шваб). Тому необхідно надалі активізувати дослідження проблем досягнення якості професійною системою менеджменту, дослідити процеси формування менеджменту в управлінський капітал з метою якісного забезпечення інноваційного розвитку сучасного суспільства.

Для дослідження впливу сингулярності на формування і розвиток управлінського капіталу важливо зробити попередній розгляд певних тенденцій, які розглядають процеси реального стану розвитку системи менеджменту, штучного інтелекту і цифрової комп'ютерної техніки. Це дасть нам можливість сформулювати підхід для дослідження нашої проблеми, яка є досить важливою для розуміння перспектив розвитку менеджменту.

Важливо зазначити, що К. Шваб, стверджуючи про масштабність четвертої промислової революції, висловив занепокоєння щодо двох факторів, які можуть обмежити потенціал її

ефективності та послідовної реалізації. Він звернув увагу саме на два фактори, які, насамперед, пов'язані з розвитком системи менеджменту та визначенням її сучасної ефективності та результативності.

Перший фактор. Існуючий рівень управління та усвідомлення поточних змін в усіх областях вкрай низький в порівнянні з необхідністю переосмислення економічних, соціальних і політичних систем, щоб відповісти на виклики четвертої промислової революції. В результаті чого національні та глобальні організаційні структури, які необхідні для регульованого поширення інновацій та пом'якшення дизрупції (великий крок вперед, революційні зміни), в кращому випадку є неадекватними, а в гіршому – повністю відсутні.

Другий фактор. Відсутня також послідовна, позитивна і єдина концепція на глобальному рівні, яка могла б визначити можливості та виклики четвертої промислової революції і яка має принципове значення для залучення в процес різних верств і спільнот, а також запобігання негативної реакції суспільства на те, що будуть відбуватися кардинальні зміни [31, с. 17–18].

Т. Блуммарт і С. ван ден Брук, досліджуючи механізми взаємодії менеджменту і сингулярності в період розвитку процесів четвертої промислової революції, дали своє визначення сингулярності. «Сингулярність – це стан, при якому людям більше не доведеться оновлювати комп'ютери, телекомунікаційні системи та роботизовані механізми. Ці машини і системи будуть перепрограмувати себе самостійно. Люди не будуть розуміти, як вони працюють, але все буде працювати саме по собі» [3, с. 14].

Таким чином, вказані фактори визначають необхідність змін в системі менеджменту, вони повинні максимально адаптувати характер і методи управлінського супроводу технологічних, економічних, соціальних і політичних процесів четвертої промислової революції для того, щоб ці процеси були максимально ефективні і результативні з точки зору розвитку людського суспільства та його безпеки. Дії менеджменту, в першу чергу,

мають пріоритетний вектор, який повністю направлений на збереження необхідного в суспільстві чільного стану людей та їх необхідного розвитку.

Тут необхідно нагадати деякі процеси історії менеджменту. В кінці 90-х рр. XX століття досить активно серед дослідників і практиків менеджменту почалася дискусія щодо перспектив не тільки розвитку менеджменту, але і його існування взагалі [7]. Більш стримана реакція на стан науки і практики менеджменту доводила необхідність подальшого розвитку менеджменту з посиленням на інноваційний процес та необхідність фундаментальне вивчення мотиваційних цінностей людини як основи суб'єктно-об'єктної взаємодії в управлінському процесі (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Принципи стабільності та процвітання для менеджменту

Перший принцип:	безперервний інноваційний процес
Другий принцип	оцінка потенціалу компанії з точки зору матеріальних чинників
Третій принцип	оцінка потенціалу компанії з точки зору нематеріальних чинників
Четвертий принцип	детальне опрацювання бачення
П'ятий принцип	наділення індивіда важливою для системи функцією
Шостий принцип	інтегрування задоволеності окремих співробітників з метою посилення творчого поля компанії
Сьомий принцип	вміння балансувати між «робити» і «бути», між ефективністю і кінцевим результатом

Джерело: складено авторами на основі [22, с. 276–277]

Для професійного менеджменту досить важливим завданням в кінці XX століття було вийти з під пресу індустріального способу виробництва і системи галузевого мислення управлінських кадрів. Панувала думка, якщо ти не працюєш в системі саме економічних координат розвитку, а це, зрозуміло, потрібна діяльність, то тоді чим повинен займатися управлінець. Виникають питання

визначання менеджменту як особливого напрямку науки і практики, відмітного від економіки. Формується науково-дослідна, аналітична і практична база професійних знань в менеджменті. Далі постіндустріальна економіка визначає необхідним працювати менеджменту, в першу чергу, з людськими інтелектуальними ресурсами і знати процеси їх капіталізації. Стає необхідністю для менеджменту глибоке розуміння інноваційного розвитку економіки і суспільства, процесу професіоналізації управлінської діяльності, а також професійна робота не тільки з факторами конкурентоспроможності мікрорівня, а і з макроекономічними факторами конкурентоспроможності організації. Менеджмент проходить певну інверсію цінностей (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

Інверсія цінностей: від суспільства споживання
до суспільства комунікацій

Цінності суспільства споживачів	Цінності суспільства комунікацій
Технічні характеристики	Практичність
Мода, новизна, помітність	Якість обслуговування, продуманість продукту
Купівля великими партіями	Вибірковість, система пріоритетів
Звільнення від обмежень	Зацікавленість в пошуку загальної основи
Автономія	Людські стосунки, дружнє середовище
кількісна сила	Згуртованість і безпека
Сегментація	Повнота охоплення
Споживач-глядач	Інтерактивний партнер
Кожен сам по собі	Солідарність

Джерело: складено авторами на основі [22, с. 277–278]

Інший погляд на стан існуючого менеджменту впевнено показував, що менеджменту прийшов кінець, що менеджмент повинен бути замінений системою організаційної демократії [7, с. 181]. Така позиція є більш проблемною і дискусійною, оскільки заперечує певним чином історичний процес розвитку теорії і практики менеджменту та його інноваційний формат

еволюційних та революційних змін. В першу чергу, мається на увазі заперечення концептуальним позиціям інноваційної трансформації системи менеджменту, яку підтримували П. Друкер, Ф. Малік, Г. Мінцберг, і яка розглядала систему менеджменту в контексті процесу професіоналізації управлінської діяльності та збільшення інноваційного впливу на основі розвитку управлінських теорій та інноваційної практики. Протилежний погляд доказував, що «теорія, в основі якої лежать демократичні принципи, робить очевидним той факт, що менеджмент як система неминуче служить зміцненню ієрархічних відносин і бюрократії, автократії та несправедливості, нерівності і привілейованого становища окремих груп. Можна впевнено передбачити, що менеджмент блокує самореалізацію, обмежує особисту свободу, підриває принципи етики та єдності. Він пригнічує дух, висушує душу, прагне поневолити і спустошити середовище, яке є для нього живильним. При таких вадах уявити собі відносини на основі принципів демократії, співробітництва і самоврядування здається неможливим» [7, с. 63].

Таким чином, усі недоліки системи менеджменту певного періоду його використання, які, в більшості аспектів, були притаманні, також, певній категорії управлінського персоналу, які ніколи в професійному напрямку не вивчали менеджмент, а бачили свою управлінську діяльність тільки через призму свого емпіричного досвіду та абсолютно суб'єктивних уподобань. Такі уяви про менеджмент мають свої причини і, на жаль, мають своїх послідовників.

З тих пір як в 1999 році професор Д. Даннінг і аспірант Дж. Крюгер вперше опублікували наукову статтю «В незнанні і невіданні: як труднощі в усвідомленні власної некомпетентності ведуть до завищення самооцінки», названий на їхню честь ефект перетворився в стереотип. З тих пір світом править ефект Даннінга-Крюгера. Люди не знають про власне невігластво – це правда життя, і рахуватися з нею повинні дизайнери, маркетологи і інтерв'юери. Але як визначають самі автори цього ефекту: пошук неуків по Даннінку-Крюгеру починати слід перед дзеркалом

[21, с. 14, 253]. До певної міри цей ефект поширюється і на управлінську діяльність, яка, будучи досить масовою спеціальністю, не має системи професійної підготовки [15, с. 77]. Більшість людей, які є, можливо, спеціалістами в певних сферах діяльності швидко і з легкістю погоджуються стати менеджерами різного рівня. Усіх їх влаштовує управлінська робота як спосіб самоутвердження в системі соціально-ієрархічних відносин в суспільстві, але наскільки їх діяльність буде відповідати потребам суспільства – це питання майже завжди залишається без відповіді. В таких умовах, коли виникає ілюзія щодо особистого стану знань, компетенцій і навичок професійної управлінської діяльності, швидко виростають крила великих амбіцій, які не підтверджуються необхідними сучасними професійними амуніціями. Зрозумілим є той факт, що люди розумні підкоряються тим самим фізичним силам, хімічним реакціям і процесам природного добору, які управляють усіма істотами. Можливо, природний добір для людей забезпечив значно більше ігрове поле, але «суть полягає в тому, що незалежно від зусиль і досягнень, людина розумна не здатна вирватися за свої біологічно визначені межі. Але на зорі XXI століття ситуація почала змінюватися: сьогодні людина розумна поступово виходить за ці межі. Вона починає порушувати закони природного добору, замінюючи їх законами раціонального проектування» [27, с. 497]. В будь-якому випадку вихід за межі природного добору для людини розумної повинен бути обов'язково доповнений адаптованою професійною підготовкою, в даному випадку, управлінської діяльності. З метою свого виживання люди не може допустити, щоб машина з розвинутою формою штучного інтелекту розглядала їх як професійних профанів. Потрібен інтелектуальний діалог точно зацікавлених сторін і системна взаємодія.

Автори книги К. Клок і Дж. Голдсміт «Кінець менеджменту» правдиво зазначили, що «найбільш суттєвою тенденцією, яку ми зараз можемо бачити в теоретичному і історичному контексті, є, на наш погляд, поступова девальвація ієрархічного, бюрократичного, авторитарного менеджменту і збільшення значущості

самоврядування в атмосфері співпраці та організаційної демократії» [7, с. 67]. Але з розвитком інформаційних технологій «одним із наслідків повсюдної комп'ютеризації, автоматизації та загальнодоступності Інтернету є стирання традиційних функцій управління і адміністрування. В цьому випадку, не доводиться розраховувати на автоматизацію таких функцій, як лідерство і командна робота. Не можна автоматизувати інтуїцію, бачення, творчий потенціал, здоровий глузд, набуття досвіду, встановлення взаємної підтримки, машина не може стати повноцінним наставником» [7, с. 68]. По суті, це означає, що не потрібно змішувати все разом і говорити, що система менеджменту орієнтована тільки на ієрархічну поведінку, погану бюрократію та на збільшення авторитаризму. Але в той же час, необхідно погодитися з думкою авторів, що «протягом всієї історії менеджмент був провідником двох принципово різних, можна навіть сказати взаємовиключних функцій. З одного боку, менеджмент виступав в якості координатора, організатора, лідера, об'єднував роботу самих різних фахівців зі своїми особистісними особливостями в єдині, більш-менш гармонійні, односпрямовані зусилля, в результаті чого створювалися високоякісні товари і послуги. З іншого боку, роль менеджменту полягала в примусі, поневоленні і нещадній експлуатації, його вплив і статус сприяли беззаперечному підкоренню виконавців, змушуючи їх працювати проти своєї волі. З плином часу роль першої складової поступово сходило нанівець, тоді як друга функція ставала переважаючою» [7, с. 68–69]. Сьогодні необхідно зменшувати вплив другої функції і збільшувати і розвивати першу функцію менеджменту. Професійний менеджмент повинен бути націлений більше на співробітництво і розвиток професійних відносин з підлеглими, створювати спільні зони інноваційного підприємництва і креативного спілкування.

Отже, автори двох суперечливих по назві наукових робіт («Кінець менеджменту» і «Майбутнє менеджменту»), висловили свої зауваження і показали перспективи щодо розвитку

менеджменту на рубежі XX – XXI століть, але, що важливо, прийшли до однакових висновків. Ці висновки говорять про те, що менеджмент свідомо залишається головним ресурсом інноваційного розвитку сучасного суспільства, а його трансформація визначає подальше зростання інтелектуальності, професіоналізму, творчості і креативності управлінської праці. Саме з такими ознаками професійний менеджмент створює умови для своєї інтегральної якості, – існування в форматі управлінського капіталу, який не тільки адаптується під реальні процеси четвертої промислової революції в епоху сингулярності, а і визначає характерні форми розвитку. В центрі такого підходу до формування і реалізації стратегії соціально-економічного розвитку стоїть людина (особистість) і якість її життя.

Прикладом розвитку професійної системи менеджменту в сучасних умовах можуть бути три різні країни (Індія, Китай і Японія), які показують досить потужний потенціал для інноваційного зростання саме на основі ефективного і результативного менеджменту. Приведемо декілька конкретних прикладів.

Сили глобалізації та міграції ринку праці справляли досить позитивний вплив в таких країнах як Індія і Китай, в яких проживає 40% населення світу. В цих країнах відбулися просто разючі зміни. Так, за три десятиліття, а саме з 1982 по 2012 рік, частка бідних людей серед населення Індії зменшилася з

60% до 22%, а тривалість життя збільшилася з 49 до 66 років. Ще більш разючі зміни відбулися в Китаї: тут частка бідних людей за той самий період скоротилася з 84% до 12%, тобто зі злиднів вибрався 600 мільйонів китайців. За останні 30 років економіка Китаю зросла у 25 разів і нині є другою у світі, поступаючись лише економіці США [19, с. 18]. Сьогодні Китай в боротьбі з епідемією коронавірусу COVID – 19 показує свої неймовірні можливості щодо будівництва спеціалізованої лікарні на 1000 місць з сучасним медичним обладнанням за 10 днів, а після того, як ця лікарня почала приймати хворих, відкрили через декілька днів другу

лікарню на 1500 місць. За досить короткий час в Китаї запустили виробництво медичних масок з потужністю 2 млн. масок в день. Ця вся діяльність пов'язана з трагічними обставинами, але вона показує не стільки фінансові та виробничі можливості, скільки, в першу чергу, управлінський потенціал і кінцеву результативність, а також відповідальність держави та її лідерів за людей своєї і не тільки своєї країни.

Інший приклад пов'язаний з Японією, яка є країною з найвищою у світі тривалістю життя й найбільшою часткою людей похилого віку, і ця частка лише зростає. Нині тривалість життя тут становить 80 років для чоловіків і 87 років для жінок; за наступні 45 років, як вважають експерти, ці показники зростуть відповідно до 84 і 91 року. У період між 2010 і 2025 роками кількість людей віком понад 65 років має зрости на сім мільйонів. За прогнозами, 2020 року їх буде вже 29%, а 2050 – 39% [19, с. 22]. В Японії вважають, що в такій ситуації необхідно активно просуватися в розробці більш розвинутих форм штучного інтелекту, який в результаті дасть можливість роботам ефективно працювати на людей. І тоді буде не страшно, що просто на всіх людей похилого віку може не хватити внуків і правнуків.

Щоб краще зрозуміти позиції професійної системи менеджменту і процеси форматування менеджменту в управлінський капітал, розглянемо також процеси сучасного розвитку штучного інтелекту.

В 1940 році людина вперше зіткнулася з новою формою культури – з комп'ютером. Комп'ютер може служити навіть більше ефективним розширенням можливостей мозку, ніж книга. Більш того, комп'ютер – перше знаряддя, здатне обробляти інформацію приблизно на тих же базових принципах, що і людський мозок: комп'ютер сприймає, аналізує, планує. Звичайно, сам по собі він нічого зробити не може; необхідна програма, яка керує його роботою [29, с. 474]. Спочатку комп'ютер розглядався більше як іграшка для серйозних і заможних людей, але дуже скоро всі зрозуміли його величезну перспективу щодо розвитку бізнесу,

науки і освіти. Треба зазначити, що на початку 1950-х рр. на всій Землі не набралось б і одного мегабайта оперативної пам'яті. Сьогодні в кожному дешевому домашньому комп'ютері міститься 50 і більше мегабайт такої пам'яті. Починаючи з 1970-х рр. комп'ютери світу почали об'єднувати у Всесвітню павутину, яка тепер пронизує весь світ, подібно грибниці. Мережа охоплює всю земну кулю, включаючи в себе не тільки комп'ютери, але і автомобілі, касові апарати та телевізори. Ми оточили себе глобальним мозком, який з'єднаний з нашим власним мозком; наш інтелектуальний ліс все сильніше залежить від прихованої грибниці [29, с. 474–475].

Розвиток цифрових комп'ютерних систем може бути цінним сам по собі для багатьох видів діяльності, але створення робототехніки сучасного покоління є неможливим без розвитку штучного інтелекту. Розглянемо позицію щодо проблем розвитку штучного інтелекту видатного популяризатора науки, професора теоретичної фізики Міського університету Нью-Йорка доктора М. Каку. В своїй книзі «Майбутнє розуму», яка стала науковим бестселером в 2014 році, він дав зрозумілу для багатьох комплексну характеристику проблем розвитку штучного інтелекту [6].

Також важливим дослідженням проблем розвитку штучного інтелекту є робота відомого дослідника високотехнологічних компаній США і Китаю Кай-Фу Ли «Наддержави штучного інтелекту. Китай, Кремнієва долина і новий світовий порядок», яка вийшла в світ в 2019 році і в якій автор прийшов до зовсім несподіваного висновку, що в гонці за штучний інтелект перемаже не армія розумних машин, а людяність і відповідальність [14].

Розглянемо головні особливості розвитку штучного інтелекту, але в контексті проблем розвитку професійного менеджменту, управлінського капіталу та впливу на управлінську діяльність процесів сингулярності (табл. 5.5).

Так, у період 1950–2000 рр. штучний інтелект пройшов різні стадії злетів і падінь, як з позицій дослідницьких, так і можливостей його практичного використання. У 1965 році Г. Саймон,

один із засновників теорії штучного інтелекту заявив, що через 20 років машини зможуть робити все те ж, що робить людина. Двома роками пізніше ще один батько-засновник штучного інтелекту М. Мінські сказав, що протягом життя цього покоління проблема створення штучного розуму буде в основному вирішена [6, с. 306–307]. Максимальне фінансування досліджень штучного інтелекту в США в 1985 році досягло 1 млрд. долл. в рік. Це було пов'язано з тим, що Пентагон висловив бажання розпочати програму створення роботів-солдатів з певними параметрами практичного використання. В цілому, ця дорога програма зазнала невдачі і в 2000-х рр. виникла проблема чергового охолодження до штучного інтелекту [6, с. 307]. З огляду на бурхливу історію штучного інтелекту, самий розумний підхід, який запропонував доктор М. Каку, що ми можемо описувати його майбутнє, не називаючи конкретних дат. Пов'язано це, в першу чергу, з тим, що досить багато операційних можливостей, які б хотілось бачити дослідникам штучного інтелекту в сучасних роботах, представляють собою невирішені інженерні проблеми. Як визначає М. Каку в своїй книзі «Майбутнє розуму», що «перед розробниками штучного інтелекту стоїть як мінімум дві фундаментальні проблеми: розпізнавання образів і здоровий глузд» [6, с. 308]. Висловлюється думка, що нинішні роботи застрягли на дуже примітивному рівні і, як наслідок, вони ще не дійшли до стадії, на якій зможуть моделювати майбутнє. На основі дослідження М. Каку проблема такого становища полягає в наступному:

1. Останні 50 років вчені, що працюють над проблемою штучного інтелекту, намагалися моделювати мозок за допомогою аналогії з цифровими комп'ютерами. Але мозок – це не цифровий комп'ютер, а складна нейронна мережа, яка являє собою набір нейронів, які постійно змінюють конфігурацію і посилюються після кожної нової задачі. Для цифрового комп'ютера архітектура його постійна і не змінюється (вхід, вихід і процесор).

2. Дослідники штучного інтелекту починають сумніватися в правильності підходу «зверху вниз», яким користувалися

протягом останніх 50 років. Починає набирати силу протилежний підхід «знизу вгору», який передбачає слідувати за матір'ю-природою, яка створила розумних істот (нас) шляхом еволюції. Нейронні мережі повинні вчитися самостійно, роблячи помилки і натикаючись на перешкоди [6, с. 311–312].

Зрозуміти системність цієї характеристики різних концептуальних підходів щодо дослідження і створення штучного інтелекту допомагає аналіз концепції «чотирьох хвиль» Кай-Фу Ли [14, с. 109].

Отже, розглянемо чотири хвилі розвитку штучного інтелекту і характерні риси кожного періоду, які показують основні напрямки розвитку системи менеджменту як управлінського супроводу наукового і практичного використання штучного інтелекту для соціально-економічного розвитку сучасного суспільства (табл. 5.5). Необхідно зазначити, що сингулярність настає саме на четвертій хвилі, коли машини (роботи) будуть мати автономний штучний інтелект. До цього майбутнього необхідно готуватися уже сьогодні, розробляючи механізми взаємодії людей і роботів, а також, при необхідності, системи захисту людей від можливої агресії таких машин. Реальність саме така, що не можна виключити, що коли-небудь глобальна мережа, ставши досить складною, спонтанно знайде розум, подібний до нашого власного, – а може бути, і в змозі буде усвідомлювати себе і діяти зі своїм розумінням вирішення тих, чи інших питань уже нашого спільного життя. В той же час, необхідно враховувати, що «дослідження, розпочаті в області штучного життя і комп'ютерної еволюції, показують, що така еволюція може призвести до появи розуму, не схожого на наш. Якщо комп'ютеру дозволено пропонувати власні рішення поставленого завдання, він виробляє варіанти, які можуть здатися нам позбавленими сенсу. Не можна сказати, у що може вилитися еволюція глобальної комп'ютерної мережі. Не виключено, що з часом наша власна культура стане для нас дорогим гостем» [29, с. 475].

Таблиця 5.5

Чотири хвилі штучного інтелекту

Хвилі штучного інтелекту	Характерні риси
Перша хвиля: Штучний інтелект <i>Інтернету</i>	Це в основному рекомендаційні алгоритми: вони вивчають наші особисті уподобання, а потім пропонують контент, підібраний спеціально для нас. Ефективність цих механізмів залежить від даних, до яких у них є доступ. Саме великі інтернет-компанії в даний час мають в своєму розпорядженні найбільші за обсягами цифрові дані в світі. Хороші дані – це дуже багато даних. Ця хвиля ґрунтується на діях інтернет-користувачів, які автоматично позначають дані при перегляді.
Друга хвиля: Штучний інтелект <i>для бізнесу</i>	Основна ідея полягає в тому, що традиційні компанії автоматично позначають величезні обсяги даних протягом десятиліть. Всі ці дії створюють розмічені точки даних: до кожного набору ознак прив'язується певний результат. Бізнес шукає в базах даних приховані кореляції, він спирається на всі коли-небудь прийняті рішення і досягнуті результати і використовує помічені дані для навчання алгоритму, здатного працювати краще найдосвідченіших фахівців. Штучний інтелект для бізнесу здатний не тільки рахувати гроші, він також здатний забезпечити якісними масовими послугами тих, хто раніше не міг собі це дозволити. Це, в першу чергу, медична діагностика високої якості, а також консультації судової системи і загальної юридичної практики.
Третя хвиля: Штучний інтелект <i>сприйняття</i>	Алгоритми тепер можуть об'єднувати пікселі фотографій, аудіозаписів, відеозаписів в значимі кластери і розпізнавати об'єкти, користуючись тими ж механізмами, що й наш мозок. Навколишній нас світ буде оцифровуватися завдяки поширенню датчиків і інтелектуальних пристроїв. Ці пристрої перетворюють реальність фізичного світу в цифрові дані, які потім можуть бути проаналізовані і оптимізовані за допомогою алгоритмів глибокого навчання.
Четверта хвиля: Штучний інтелект <i>автономний</i>	Являє собою інтеграцію і апогей всіх досягнень попередніх етапів. Як тільки машини зможуть бачити і чути навколишній світ, вони будуть готові рухатися і продуктивно діяти в ньому. З'являється можливість об'єднати здатність машин та оптимізації на основі масиву даних з їх новими набутими сенсорними можливостями. В результаті злиття воедино цих надлюдських можливостей машини знайдуть дар не тільки розуміти навколишній світ – а й змінювати його.

Джерело: складено на основі [14, с. 109]

Штучний інтелект як інструмент може посилити наші існуючі інтелектуальні здібності, що дозволить просунутися вперед у всіх областях науки і стану суспільства. Але він може становити небезпеку. Існуючі примітивні форми штучного інтелекту довели свою корисність, але я побоююся наслідків створення чогось такого, що може зрівнятися з людиною або перевершити його. Є підстави вважати, що штучний інтелект замкнеться сам на себе і почне прискореним темпом займатися самовдосконаленням. А ще в майбутньому штучний інтелект може розраховувати на власну волю, яка вступить в конфлікт з нашою [28, с. 214]. Ці обставини також прямо стосуються управлінської діяльності, яка, маємо надію, базується на загальному і управлінському інтелекті, професійній підготовці, інноваційному практичному досвіді. Важливо зрозуміти, що штучний інтелект об'єктивно може претендувати на те, щоб змінити представників інтелектуальних видів діяльності і їх роботу виконувати на більш високому рівні ефективності та результативності. Що ж тоді говорити про представників менеджменту, які виконують технологічну роботу по певному алгоритму, можливо важко вивченому в спеціалізованих навчальних закладах професійної освіти, але цей рівень підготовки не отримав подальшого професійного розвитку та необхідного інноваційного наповнення для своєї діяльності. Можна впевнено сказати, що такі спеціалісти (менеджери-технократи) не будуть потрібні в майбутній професійній системі менеджменту. Ми знову повертаємося до головної мотиваційної цінності професійного менеджменту, а саме тієї, яка визначає зараз і буде визначати у майбутньому, що менеджмент – це виключно взаємодія людей в процесі їх професійної і соціальної діяльності. Також потрібно зрозуміти, що ця діяльність є складною інтелектуальною працею, якій потрібно спеціалізовано на професійному рівні навчатися і постійно доводити свою інтелектуальну спроможність до такого навчання і до такої роботи.

Існує ще кілька теоретико-методологічних питань, без вирішення яких важко забезпечити інтегральну якість управлінських

досліджень, практичного менеджменту 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. Професійний управлінський капітал може бути сформованим тільки на інтегральній основі системної підготовки управлінських кадрів. Розвиток штучного інтелекту може додати до цього процесу реальні можливості зростання його ефективності та кінцевої результативності. Машина з високим штучним інтелектом – це є продукт діяльності значної кількості спеціалістів з високим рівнем професійної компетенції, і серед них є місце для професійного менеджменту, але пріоритетну (ведучу) позицію менеджменту необхідно самому доказувати своєю інтегральною ефективністю і результативністю, потрібною для якісного розвитку процесів четвертої промислової революції та епохи сингулярності.

Проведене дослідження факторного впливу процесу сингулярності на інтегральний розвиток управлінського капіталу показує деякі особливості цього процесу, які необхідно враховувати для створення реальних механізмів сучасної професійної підготовки управлінських кадрів нової формації. Деякі пілотні пропозиції з цього приводу ми бачимо у наступному вигляді.

Перше. Інноваційна динаміка розвитку професійної системи менеджменту, яка створює адаптований формат управлінського капіталу і який повинен бути відповідного якісного рівня, необхідного і достатнього для створення умов переходу від однієї фази (хвили) розвитку штучного інтелекту до більш високої фази (хвили). Професійний менеджмент повинен мати таку інтелектуальну, наукову і практичну компетенцію, яка не послідовно адаптується до нових умов, а попередньо визначає ці умови і характерні цілі соціально-економічного розвитку як окремої організації, так і інноваційного суспільства і цілому.

Друге. Необхідно значним чином підвищувати соціокультурні якості професійних менеджерів, які повинні розуміти свою повну відповідальність за результати своєї діяльності, за свою професійну невідповідність характеру і завданням розвитку інноваційного суспільства, за втрату історичного шансу людей жити в економічно розвинутій країні. І тут питання не в тому, щоб навчати професії тих хто є і потім чекати від них, коли вони можливо дозріють для позитивних результатів своєї діяльності. Потрібна селекція і активний пошук тих, хто має інтелектуальні здібності до професії та подальшого, досить важкого, професійного навчання. Необхідна системна діяльність щодо впровадження і розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності, що є пріоритетним завданням для будь-якої сучасної держави і не стільки, власне, для її розвитку, скільки для її виживання.

Третє. Епоха сингулярності (четверта хвиля в розвитку машин зі штучним інтелектом) пропонує створення роботів, які будуть наділені інтелектуальними якостями людей, але без багатьох людських негативних рис у можливостях використання цього інтелекту. З іншої сторони, для продовження життя людей їм будуть імплантовані штучні органи, що буде перетворювати їх, по мірі збільшення цих штучних органів, в людей-кіборгів. Тобто сингулярність прокладає нам дорогу з зустрічним рухом. В такому випадку система професійного менеджменту може стати полем діяльності не тільки людей, але і автономних машин з високим

рівнем штучного інтелекту. Поки не зрозуміло, – боятися цього нам, чи це є порятунком від великої маси управлінців, які є певним баластом загальної системи управління, оскільки не відповідають професійним якостям менеджерів сучасного рівня. Час дійсно не чекає, але тільки він дасть нам остаточні відповіді. Великим завданням, в першу чергу для науковців і державних діячів, – не бути в стороні від цих важливих і доленосних процесів, а бути їх головними позитивно діючими учасниками.

Висновки

Важливим напрямком інтелектуального розвитку сучасної системи менеджменту виступає розробка та механізм практичної реалізації стратегії. Стратегічні показники формують нові горизонти розвитку інноваційного суспільства, які все більше стають орієнтованими на розвиток людини і створення для неї необхідної якісної інфраструктури життя. Тільки недавно були запуснені процеси четвертої промислової революції, як Японія запропонувала новий етап розвитку людської цивілізації – формування і розвиток «Суспільство 5.0». Суспільство 5.0 – соціально-економічна і культурна стратегія розвитку суспільства, заснована на використанні цифрових технологій у всіх сферах життя. Ідея такого суспільства – частина національної японської стратегії розвитку людського капіталу. Стратегія створення суперінтелектуальної системи «Суспільство 5.0» – новий підхід до прогнозування можливого технологічного розвитку Японії в найближчому майбутньому. Створення концепції «Суспільство 5.0» стало відповіддю Японії на стратегії інших країн в просуванні їхніх ініціатив по власним баченням довгострокового розвитку, збереження або завоювання лідируючих позицій у світовій економіці. Наприклад, стратегія Німеччини High-Tech Strategy 2025, суть якої в використанні новітніх технологій, включаючи IoT в обробній промисловості; або стратегія США Industrial Internet,

що припускає створення комплексного рішення, що об'єднує інформаційні процеси з виробничими.

«Суспільство 5.0» – це національна стратегія побудови супер-розумного суспільства, анонсована урядом Японії в 2016 році, – говорить Норіцугу Уемура, який є старший генеральний менеджер департаменту урядових і зовнішніх зв'язків Корпорації Mitsubishi Electric (Токіо, Японія). Концепція ставить собі за мету зробити життя людини зручним і повноцінним, а інновації – безпечними і екологічними на основі інтеграції фізичного і цифрового простору [24, с. 122–131]. Програма реалізується в Європі, США, Кореї, Таїланді, Індонезії, Індії. Будучи одним зі світових лідерів промислових і інфраструктурних інновацій, корпорація «Mitsubishi Electric», бере участь у створенні та реалізації концепції Суспільство 5.0 не тільки в Японії, але і в країнах, на ринках яких традиційно займає сильні позиції.

Як очікується, «Суспільство 5.0» стане новою моделлю зростання країни, взаємопов'язаного і узгодженого гармонійного розвитку економіки і суспільства Японії в цілому через реалізацію наступних програм:

- якісний розвиток промисловості, яке буде реалізовано через четверту промислову революцію;
- вирішення соціальних і впливають з них проблем, таких як зниження народжуваності і старіння населення, збереження активного довголіття для продуктивної участі в житті суспільства;
- розвиток сільського господарства при зниженні необхідного участі людини, розвиток автоматизації органічного землеробства і тваринництва;
- раціональне розвиток енергетики;
- питання збереження навколишнього середовища;

Для реалізації програм «Суспільство 5.0» створюється система співпраці широкого кола партнерів, яка включає в себе уряд, місцевих органів влади, університети, науково-дослідні установи та венчурні компанії. Мета такого співробітництва – організація досліджень щодо здійснення конкретної програми змін, а також

залучення необхідної і достатньої кількості інвестицій, що дасть можливість якісно реалізовувати наступні програми:

- попереджати нові соціальні проблеми майбутнього;
- збільшувати конкурентоспроможність промисловості і покращувати життя людей за допомогою цифрових методів виробництва і прогнозування;
- забезпечувати довгострокове співробітництво і кооперацію як між державним і приватним сектором, так і між приватними компаніями;
- виходити за рамки досліджень і розробок компаній та державного сектора для поліпшення соціального устрою країни і суспільства;
- створювати основні напрямки розвитку та інфраструктуру для реалізації програмних цілей «Суспільство 5.0»;
- в якості базових зусиль вибрати такі важливі для країни і суспільства категорії: міські та сільські райони, товари і послуги, інфраструктура та кіберпростір.

Необхідно зазначити, що і раніше інформаційне суспільство припускало збір інформації через мережу і подальший аналіз зібраних людиною даних. Однак в «Суспільство 5.0» люди, речі та системи будуть взаємопов'язані в кіберпросторі, і результати, отримані за допомогою штучного інтелекту, що значно перевищують можливості людини, «повертаються» в фізичний простір. Серед програмних цілей «Суспільство 5.0» передбачається усунути регіональні, вікові, гендерні бар'єри та майже усі бар'єри, пов'язані з різними мовами людей. Одна з найважливіших цілей – економічний розвиток, що відбувається паралельно з вирішенням соціальних проблем. На даний момент стратегія розвитку для Японії розписана до 2030 року. Різниця між «Промисловість 4.0» і «Суспільство 5.0» в масштабі впровадження цифрових технологій. В останньому вони охоплюють усі сфери життя суспільства [24, с. 124].

Зрозуміло, що Україна, маючи достатньо високий рівень розвитку людського капіталу, потенціал в розвитку інформаційних

технологій, природні та кліматичні умови для розвитку агропромислового виробництва, досить розвинуту транспортну інфраструктуру повинна стати активним учасником процесів розвитку інноваційного і цифрового суспільства. Проблема поки залишається в якості управлінського супроводу реформаторського курсу, що прямо пов'язано з розвитком професійного менеджменту і досягнення ним глобальної конкурентоспроможності.

Література

1. Апелло Ю. Менеджмент 3.0 Agile-менеджмент. Лідерство та управління командами / пер. з англ. Г. Якубовська. Харків: Вид-во «Ранок»: Фабула. 2019. 432 с.
2. Башлаков С. Либертарианская перспектива. От посткоммунизма к свободному обществу / С. Башлаков, В. Золотарев, В. Хохлов. Киев: Ныка-Центр, 2019. 344 с.
3. 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 Паблицер, 2019. 204 с.
4. Боуз Д. Либертарианство: история, принципы, политика / Дэвид Боуз; 2-е изд. / пер. с англ. под ред. А.В. Куряева. Москва – Челябинск: Социум. 2014. 408 с.
5. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента / пер. с англ.: уч. пос. Москва: Издательский дом «Вильямс». 2000. С. 17–38, 341–381; Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента / пер. с англ. Москва: ООО «И.Д. Вильямс». 2006. С. 28–36; Друкер П. Эффективный руководитель / пер. с англ. О. Чернявской. 4-е изд. Москва: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. С. 21–43; Креймс Д. Думай как Друкер / Д. Креймс / пер. с англ. О.Г. Белошеев. Минск: «Попурри», 2009. С. 288–300.
6. Каку М. Будущее разума / Митио Каку; пер. с англ. 3-у изд. Москва: Альпина нон-фикшн, 2017. 502 с.
7. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента. СПб.: Питер, 2004. 368 с.
8. Клоусон Дж. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину / Джеймс Дж. Клоусон; пер. с англ. Москва: Альпина Паблицер, 2017. 519 с.
9. Кузнецов Е.А. Методология профессионализации управленческой деятельности в Украине: монография. Херсон: ОЛДИ ПЛЮС. 2017. 382 с.
10. Кузнецов Е.А. Профессионализация менеджмента: мастер-класс. Материалы научно-методологического семинара / Е.А. Кузнецов. Одеса: Фенікс, 2020. 110 с.
11. Кузнецов Е.А. Концепция интегральной качества профессиональной системы менеджмента / Е.А. Кузнецов. Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Серія «економіка», 2018. Т. 23. Вип. 7 (72). С. 126–130.
12. 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.
13. Лібералізм: Антологія. 2-ге вид. / Упоряд. О. Проценко, В. Лісовий. Київ: ВД «Простір», «Смолоскип». 2019. 1128 с.
14. Ли Кай-Фу. Сверхдержавы искусственного интеллекта. Китай, Кремниевая долина и новый мировой порядок / Как-Фу Ли; пер. с англ. Нины Константиновой. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 240 с.
15. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем.- Москва: Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
16. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории / пер. с 3-го испр. англ. изд. А.В. Куряева. Москва: ОАО «НПО «Экономика», 2000. 878 с.
17. 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.

18. Мойзес Н. Занепад влади: Від владних кабінетів до полів битви й церков, а потім і до держави, або чому сьогодні бути при владі означає зовсім інше, ніж колись / Мойзес Наїм; пер. з англ. О. Демянчук. Київ: Форс Україна. 2017. 448 с.

19. Росс А. Індустрії майбутнього / пер. з англ. Наталія Кошманенко. Київ: Наш формат, 2017. 320 с.

20. Партридж Д. Люди чи прибуток: Ламай систему. Живи з метою. Будь успішним / пер. з англ. Наталії Палій. Київ: КНИГОЛАВ, 2017. 240 с.

21. Паундстоун У. Голова как решето: Зачем включать мозги в эпоху гаджетов и Google / Уильям Паундстоун; пер. с англ. А. Ковальчука. – Москва: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2017. 352 с.

22. Салмон Р. Будущее менеджмента / под ред. Е.В. Минеевой. СПб.: Питер, 2004. 298 с.

23. Скиннер К. Человек цифровой. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого / Крис Скиннер; пер. с англ. О. Сивченко; [научн. ред. К. Щеглова]. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 304 с.

24. Уэмура Н. Общество 5.0: Взгляд Mitsubishi Electric / Нарицугу Уэмура. Экономические стратегии, № 4, 2017. С. 122–131.

25. 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.

26. Фукуяма Ф. Політичний порядок і політичний занепад. Від промислової революції до глобалізації демократії / пер. з англ. Тарас Цимбал і Роман Корнута. Київ: Наш формат, 2019, 608 с.

27. Харарі Ю.Н. Людина розумна. Історія людства від минулого до майбутнього / Ювал Ной Харарі / пер. з англ. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2018. 544 с.

28. Хокинг С. Краткие ответы на большие вопросы / Стивен Хокинг; пер. с англ. С. Бавина. Київ: Форс Україна, 2019. 256 с.

29. Циммер К. Эволюция: Триумф идеи / Карл Циммер; пер. с англ. Москва: Альпина нон-фикшн, 2012. 564 с.

30. Чиксентмихайи М. Эволюция личности / Михай Чиксентмихайи; пер. с англ. 5-е изд. Москва: Альпина нон-фикшн. 2019. 420 с.

31. Шваб К. Четвертая промышленная революция: пер. с англ. / Клаус Шваб. Москва: Издательство «Э», 2018. 208 с.