

Г.А. Мемарне
студ. І курсу магістратури
спеціальність «Менеджмент»
Науковий керівник: д. е. н., проф. Е.А. Кузнецов

АСПЕКТИ «НОВОЇ НОРМАЛЬНОСТІ» ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Сучасний період розвитку соціально-економічної системи України в силу досить трагічних для українського суспільства випробувань, пов'язаних з військовою агресією двох сусідніх країн, доводить ще більшу важливість професійної якості управлінського фактору для системного збереження стійкості і адекватності усіх ланок і рівнів державного та бізнесового управління. Професійна якість менеджменту стає дійсно сучасною зброєю для відстоювання загальносуспільних та індивідуальних прав та інтересів української нації. Насправді, ми підійшли до такої межі, після якої професійні якості управлінських кадрів та їх результативність стають нормою, або «новою нормальністю».

«Нова нормальність» менеджменту стала сучасним трендом розвитку професійної управлінської діяльності, яка в останні десятиліття, на жаль, не показувала необхідну властивість до вирішення багатьох проблем розвитку суспільства і системи бізнесу.

Розглянемо найбільш важливі, на нашу думку, причини такого стану, але направленість наших зауважень все-таки буде в сторону тих процесів, які мають перспективу для подальшого розвитку професійної системи менеджменту.

Перше. Професійна якість управлінських кадрів не може з'явитися само по собі – це є результат системної діяльності, яка визначається через розвиток процесів професіоналізації управлінської діяльності. Процеси професіоналізації менеджменту в Україні системно досліджує проф. Е. Кузнецов в свої наукових працях [3, с. 8, 29]. Актуальність цієї діяльності є безперечною, але потрібні дійсно реальні механізми впровадження багатьох пропозицій цього науковця і першим кроком може бути розробка і прийняття Закону України «Про професіоналізацію управлінської діяльності». Дотичними проблемами до розвитку процесів професіоналізації менеджменту є питання управлінського конституціоналізму, демократичної меритократії і, навіть, політичної системи лібертаріанства [див.: 2, с. 65; 3, с. 36, 50].

Друге. Сучасна управлінська діяльність потребує системної спеціальної підготовки. Ця підготовка не може бути здійснена одним моментом і має певну довгу строковість, а саме – продовжується на протязі усієї професійної кар'єри управлінця [2, с. 24]. В той же час, потрібно зауважити, що управлінська праця стає все більше високоінтелектуальною, професійною і соціально відповідальною діяльністю. В таких умовах важливо розробити і практично впровадити механізм відбору претендентів для важливих управлінських посад. Критерії оцінки претендентів мають мати об'єктивний характер і систему персональної відповідальності. Незадовільна робота управлінця – це його відповідальність, але також відповідальність того, хто його рекомендував на цю посаду. В даному випадку, колективна відповідальність майже повністю граничить з професійною безвідповідальністю. Визначення головних аспектів і критеріїв персональної відповідальності є важливою проблемою розвитку професійної системи менеджменту.

Третє. Спеціалізована професійна підготовка управлінських кадрів має бути проведеною з позицій змісту, інноваційної динаміки розвитку, необхідної якості підготовки усіх учасників навчального процесу. Формується реальний механізм професійної

і спеціальної підготовки з визначенням конкретних результатів цього навчального процесу. Відповідальність за результат навчання несуть викладачі, менеджмент-тренери і самі (не слухачі) учні програми професійної управлінської підготовки. Наша думка, що слухати мало, потрібна практична реалізація почутої інформації та її виважена, і зрозуміло досягнута, релевантність. Крім того, інтелектуальну і професійну придатність до управлінської праці деяких претендентів сьогодні найкраще виявляти під час їх спеціалізованого навчання.

Четверте. Декларація «Нова нормальність» ставить цілий спектр нових завдань для професійної системи менеджменту [2, с. 97]. На нашу думку, реалізація цих завдань буде неможливою, якщо не буде задіяна інтегральна стадія розвитку процесу взаємодії менеджерської науки, управлінського консалтингу та інноваційної практики [3, с. 82]. Інтегральна стадія, в даному випадку, доводить необхідність глибокого взаємного проникнення цих трьох сфер діяльності на базі системних і широких форм єднання та постійної інноваційної трансформації з активним використанням в якості інструментарію та інтелектуального помічника машин зі штучним інтелектом.

П'яте. Під інтегральною якістю професійної системи менеджменту ми розуміємо системно-адаптовану взаємодію ефективності (професійний потенціал менеджера) і результативності (практичне досягнення поставлених цілей на основі існуючого професійного потенціалу) управлінської діяльності. Кожен елемент цієї взаємодії повинен мати чіткі критерії і показники, що будуть визначати рівень інтегральної якості професійної діяльності менеджменту [2, с. 45–46]. В менеджерській науці і практиці необхідно розрізняти такі категорії як «якість», «ефективність» і «результативність». Категорія «інтегральність» буде означати якість інформаційної релевантної бази і використаного інструментарію під час прийняття управлінських рішень. Професійний менеджмент повинен бути направлений в своїй діяльності на отримання якісного результату, який є об'єктивно потрібним для певного періоду розвитку як українського суспільства в цілому, так і окремої економічної організації.

Список використаної літератури

1. Бостром Н. Суперінтелект. Стратегії і небезпеки розвитку розумних машин. Київ : Наш формат, 2020. 408 с.
2. Кузнєцов Е.А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту : майстер-клас; матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2020. 114 с.
3. Кузнєцов Е.А. Професіоналізація менеджменту: інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0 : майстер-клас; матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2022. 130 с.