

РОЗДІЛ 2

«НОВА НОРМАЛЬНІСТЬ» ПРОФЕСІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЕПОХУ СИНГУЛЯРНОСТІ

*д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту та інновацій,
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
Кузнєцов Е.А.*

Сучасний світ стоїть біля витоків четвертої промислової революції, яка фундаментально змінить наше життя, нашу працю і наше спілкування. Як зазначає К. Шваб, що «нам ще тільки належить усвідомити всю повноту темпів розвитку і розмаху нової революції. Уявіть собі необмежені можливості суспільства, в якому мільярди людей пов'язані між собою мобільними пристроями, що відкривають безпрецедентні горизонти в сфері обробки і зберігання інформації та доступу до знань. Або подумайте, що при приголомшливому поєднанні зароджуються технологічні прориви в найширшому спектрі областей, включаючи, для прикладу, штучний інтелект, роботизацію, Інтернет речей, автомобілі-роботи, тривимірний друк, нанотехнології, біотехнології, матеріалознавство, накопичення і зберігання енергії, квантові обчислення» [21, с. 9].

Відомий фахівець Р. Курцвейл, який спеціалізується на розробці наукових технологічних прогнозів, які враховують появу штучного інтелекту і методів радикального продовження життя людей, визначив деякі важливі особливості для періоду четвертої промислової революції. Згідно з його прогнозами, в майбутньому людство досягне майже необмеженого матеріального достатку, а люди можуть стати безсмертними. Він також дав обґрунтування технологічної сингулярності, тобто феноменально швидкого науково-технічного прогресу, заснованого на потужному штучному інтелекті (який перевищує людський) і кіборгізації людей. Р. Курціейл, досліджуючи процеси сингулярності пророкує,

що цей час настане вже приблизно в 2035 році. Необхідно зауважити, що технологічна сингулярність представляє собою «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» [1, с. 14]. Ці обставини «нової нормальності», визначають необхідність зміни управлінського мислення і розробки нових інтегральних критеріїв якості управлінських кадрів. Немає необхідності мислити про сучасний розвиток категоріями лінійного мислення, коли світ все більше стає нелінійним, а система професійного менеджменту все більше потребує розвитку високоінтелектуальних, інноваційних, креативних і творчих підходів до здійснення результативної управлінської діяльності. Декларація про бачення майбутнього «Нова нормальність» досить активно концентрує увагу на проблемах менеджменту і дає певні орієнтири для його подальшого стратегічного розвитку [1, с. 17-20]. Розглянемо деякі важливі проблеми сучасного розвитку професійної системи менеджменту з врахуванням реальності трансформаційних процесів соціально-економічного розвитку України.

1. Передумови розвитку професійного управлінського капіталу

Проблеми розвитку сучасного суспільства як розвинутих країн світу, так і тих, які знаходяться в тій чи іншій фазі трансформації, мають досить велику кількість завдань щодо підвищення якості менеджменту як системи позитивного управлінського супроводу усіх необхідних процесів реформаторських змін. Але більшість важливих проблем накопичуються на протязі досить довгого часу певної бездіяльності та професійної неспроможності, так званої, управлінської еліти. З іншої сторони, часто йде мова про відсутність необхідної ефективності підготовки управлінських кадрів, в першу чергу, через систему університетської освіти, а також в межах різноманітних програм МВА, які традиційно направлені на підготовку середнього і вищого управлінського персоналу для сучасної бізнес-спільноти та системи державного управління. Кризові явища в менеджмент-освіті та в системі професійної підготовки управлінських кадрів пов'язують зі старим форматом і,

особливо, змістом навчальних програм, які не відповідають на головні проблеми розвитку сучасного суспільства, або навіть зовсім відірвані від реального життя цього суспільства. Також не відповідає сучасним реаліям розвитку науково-дослідна та аналітична управлінська підготовка експертної спільноти, яка, в більшості випадків, констатує загальний стан проблем, і не рухається в сторону пошуку механізмів їх вирішення, повторюючи і, навіть, провокуючи управлінську недієздатність політиків. Різноманіття «професійних» поглядів політиків, експертів і науковців показує їх професійну обмеженість, а також поганий стан розвитку менеджмент-освіти, управлінської науки і практики. Таким чином, розгляд проблем формування та інноваційного розвитку якості професійної системи менеджменту (адекватна ефективність і як наслідок – необхідна практична результативність) мають важливе значення для створення умов формування управлінського капіталу. Наша гіпотеза визначає професійну якість управлінського капіталу як першу необхідну складову соціально-економічного розвитку, особливо фази інноваційного зростання сучасного суспільства, що ставить проблеми інноваційного розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні на пріоритетні позиції щодо державного регулювання університетської освіти та системної співпраці університетів з бізнес-середовищем.

На вирішення проблем формування управлінського капіталу направлені практично усі дослідження, які мають на увазі розвиток процесу удосконалення системи якості сучасного менеджменту. Однак, в більшості таких досліджень термін «управлінський капітал» використовується мало, або його немає зовсім. В той же час, існує дискусія щодо правомірності використання такого сполучення слів як менеджмент, чи управління і капітал. Раніше нами була запропонована концепція розвитку управлінського капіталу з визначенням його структурних елементів та функціональних особливостей [10]. Також нами раніше був запропонований системний підхід щодо визначення інтегральної якості професійної системи менеджменту через такі фактори цієї якості як ефективність (потенціал) і результативність (позитивне практичне досягнення стратегічних і тактичних цілей розвитку) професійної управлінської діяльності [9]. Продовжуючи дослідження проблем формування управлінського капіталу в Україні, ми зосередимо

увагу на працях таких дослідників менеджменту як П. Друкер [2; 4; 7], Д. Дункан [3], С. Каммінгс [5], П. Лоранж [11], Ф. Малік [12], Г. Минцберг [113], К. Уїлбер [15, 16], Р. Флоріда [18], Г. Хемел [19], К. Шваб [21]. Також необхідно при дослідженні професійної системи менеджменту звернути увагу на роботи таких, наприклад, популяризаторів ідей сучасного менеджменту як Е. Едерсхейм [4], Д. Кауфмана [6], Д. Креймса [7]. Досить важливий матеріал представлений у збірці із 10 вибраних статей «Найкращі менеджмент-ідеї від Harvard Business Review, 2019» [14].

Бажасмо ми цього, чи ні, але розвиток позитивних і важливих для суспільства процесів проходить за будь-яких умов соціально-економічного стану суспільства. Але надзвичайно важливими є такі обставини, коли ці процеси актуалізуються системою державної політики, мають стратегічні та тактичні орієнтири, результативні механізми управлінського супроводу. Серцевиною подібного підходу є наявність професійних управлінських кадрів, які мають адекватну підготовку з позицій ефективності та результативності системного проведення необхідних і достатніх управлінських дій. Необхідно абсолютно точно розуміти та будувати оцінку таких критеріїв, як «ефективність та результативність», а також «необхідність та достатність» механізмів управлінського супроводу [9, с. 127]. Змішування, або тотожність цих понять, приводить до повного нерозуміння сучасної якості управлінської діяльності та певної дискредитації професійного менеджменту, як важливого інституту інноваційного суспільства. Час «любителів і самоучок» в теорії та практиці менеджменту пройшов, хоча було б правильніше сказати, що він ніколи б і не наступив, якби представники різних державних, наукових і практичних сфер діяльності довгий час не протидіяли можливостям менеджменту для становлення його як науки, як системи специфічного навчання, і як професії. Довгий час в Україні менеджмент сприймають як комплексний і збиральний напрямок діяльності, мало враховуючи реальну історію формування системи менеджменту [5, с. 136; 7, с. 31]. Так, С. Каммінгс, досліджуючи історію формування сучасної системи менеджменту, розглядає три періоди становлення менеджменту – премодерн, модерн і постмодерн. При цьому він доводить, що менеджмент є «дитя» саме модерну і в якості основних джерел його формування розглядає економіку, психологію і

соціологію [5, с. 38, 194]. За довгу історію модерністського періоду в менеджменті з'явилися умови для його становлення як науки, яка має свою наукову, аналітичну і практичну базу знань. В деякому сенсі є можливість сказати, що в період постмодерну менеджмент повертається «на круги своя», так як фокусує все більше свою увагу на розвитку людського ресурсу та його перетворення в людський капітал у необхідній професійній та інтелектуальній формі розвитку. Зрозуміло, що необхідно забезпечувати якісний інноваційний розвиток самого менеджменту, а це можливо в умовах системного процесу професіоналізації управлінської діяльності. Практичний досвід, самопідготовка і конкурентна реальність не є достатніми для удосконалення менеджменту і його формування як управлінського капіталу. Необхідно забезпечити системну підготовку управлінського персоналу на протязі усієї професійної кар'єри, а це є неможливим без розвитку управлінської науки та організованих форм інноваційного професійного навчання. Тому не відбір управлінських кадрів знаходиться на першій позиції, а їх системне професійне навчання на базі фундаментальний та інноваційних прикладів розвитку науки, аналітики і практики менеджменту. До того ж, первинні професійні, інтелектуальні та практичні якості менеджера досить наглядно проявляються саме в процесі професійного навчання. Відомий європейський експерт з менеджменту Ф. Малік, якого П. Друкер назвав оракулом теорії і практики сучасного менеджменту, досить впевнено відмічає, що до сьогоднішнього дня ми жили в умовах, коли менеджери майже не відчували необхідності вдосконалюватися; це характерно навіть для бізнесу, де слабкість менеджменту проявляється найбільше. Однак в майбутньому суспільство не буде миритися з недосконалістю менеджменту. Без професійного, і особливо точного менеджменту жодна громадська сфера не може нормально існувати» [12, с. 77]. Така диспозиція світового менеджменту спочатку дивує, бо дається характеристика, в першу чергу, європейського менеджменту, який для України є певним зразком, якого нам поки так важко досягти. Але Ф. Малік впевнено виносить вердикт усій системі існуючої підготовки менеджерів, заявляючи, що «ні в одній іншій області професійна підготовка не знаходиться в такому жалюгідному стані, як в менеджменті» [12, с. 77]. При цьому, «менеджмент – найважливіша масова професія в сучасному суспільстві, але, на

жаль, – це професія без професійної підготовки» [12, с. 77]. Необхідно зрозуміти величезну відповідальність інституту менеджменту перед суспільством, особливо в сучасних трансформаційних умовах інноваційного розвитку, коли професіоналізм людських ресурсів є головним фактором в досягненні конкурентоспроможності та соціально-економічного зростання. Тільки якісна професійна діяльність управлінських кадрів, яка наповнена ефективністю і результативністю управлінських дій, може дати позитивний поштовх соціально-економічного розвитку як в Україні, так і в усьому світі. І це не є гіпотезою, а це є реальністю, яку потрібно не тільки зрозуміти і погодитись, а, насамперед, наповнити конкретними діями щоб не бути весь час на задвірках світового цивілізаційного прогресу.

Відмий у світі дослідник менеджменту Г. Мінцберг теж невдоволений сучасною підготовкою менеджерів, хоча його підхід побудований на таких основах, які визначають менеджмент, який немає професійних характеристик і критеріїв підготовки. На його думку, менеджмент – це практична діяльність, а тому готувати менеджерів після середньо-освітньої школи в аудиторії не має ніякого сенсу [13, с. 9]. Г. Мінцберг також невдоволений підготовкою менеджерів в рамках класичних програм MBA, які, на його думку, уже на протязі досить великого часу свого існування так і не знайшли модель професійної підготовки саме менеджерів. Його заява є вбивчою для системи різноманітних шкіл бізнесу, які культивують програми підготовки менеджерів і постійно прославляють свої програми MBA. Г. Мінцберг відверто заявив, що «у мене ніколи не було бажання стати деканом школи. Напевно, тому що я занадто багато знаю. До того ж я люблю свою роботу і ні на що її не проміняю. Але якби я став деканом, моєю метою було б не створення кращої в світі школи бізнесу, а створення першої справжньої школи менеджменту» [13, с. 477]. Цей вислів відомого гуру менеджменту, який викладав в багатьох престижних у світі школах бізнесу, змушує задуматись не стільки про формат підготовки менеджерів, скільки про зміст і якість цієї підготовки. З цього приводу Ф. Малік зауважує наступне. «Багато нинішніх менеджерів, якщо не більшість, мають дипломи про вищу освіту. Але університети не дають людям професійної підготовки, щоб бути менеджерами. Вони швидше вивчають академічні предмети: економіку, юриспруденцію,

психологію і таке інше. Ставши експертами, випускники отримують роботу в організаціях, піднімаються кар'єрними сходами і одного разу, вже займаючи високу посаду, виявляють, що поряд зі спеціальними знаннями їм потрібні навички управління. І навряд чи хто-небудь з них отримує таку підготовку систематично, як це відбувається у пілотів, які, починаючи літати на більш великому повітряному судні, в обов'язковому порядку проходять перепідготовку» [12, с. 77-78]. Досить слушне зауваження Ф. Маліка вказує на те, що фактично існує досить розповсюджена система підміни реального змісту управлінської підготовки, що прямо впливає на якість управлінської практики, особливо з позицій її результативності. А якщо говорити про структурно-функціональну підготовку управлінського персоналу, то виникає ще більше проблем, оскільки управлінська наука і практика професійних програм навчання має досить слабку орієнтацію на структурно-ієрархічну підготовку кадрів управлінців при їх переміщенні вгору, чи вниз по ієрархічній структурі системи управління.

Виникає також запитання стосовно назви програми MBA – майстер бізнес-адміністрування, яка не відповідає дійсності щодо необхідного змісту управлінського навчання та практичної діяльності. Проблема в тому, що системна управлінська діяльність не зводиться тільки до процесів адміністрування, хоча це є важливі базові управлінські процеси, але вони не створюють повну ефективність професійної підготовки управлінських кадрів і, що головне, не створюють повноту умов для досягнення системної прогресивної результативності управлінської праці [8, с. 29-31]. Негативна реакція на існуючу систему підготовки менеджерів приводить деяких дослідників до думки, що професійне навчання менеджменту зовсім не потрібно. Так, наприклад, Д. Кауфман у своїй книзі «MBA у домашніх умовах» [6] доводить наступну думку: «якщо ж ви більше зацікавлені в роботі на себе або ж хочете працювати з радістю та повноцінно жити, MBA для вас – гаяння часу та витрачання грошей. Якщо ви достатньо здібні, щоб вступити, то, очевидно, досить талановиті, щоб досягти успіху незалежно від того, чи є у вас диплом» [6, с. 41]. Досить важлива заявка на те, щоб дозволити ментально сформуватися у суспільстві таким думкам, що професійне навчання не потрібно, що усі таланти мають тільки генетичну і практичну природу, що суми грошей потрачені на професійну підготовку

не мають практичного підтвердження і можливостей повернення, що теоретичне навчання менеджменту складається із зовсім застарілих і не потрібних концепцій і теорій, і, на кінець, вчитися нудно з існуючим професорсько-викладацьким складом університетів і вищих шкіл бізнесу. Крім того, кожен день через засоби масової інформації ми бачимо і чуємо про безліч проблем, які виникають і довгий час не вирішуються в багатьох сферах суспільної і людської діяльності. Зрозуміло, що пояснити обставини такого проблемного життя знаходиться велика кількість експертів, які «втішають» тільки тим, що так буде продовжуватися ще довго і необхідно до цього привикати як до певної реальності. Думаємо, що така позиція не влаштовує, в першу чергу, тих, які не згодні жити в таких умовах розвитку суспільних відносин і налаштовані на системну професійну діяльність усіх учасників соціально-економічного розвитку своєї країни. Інноваційна економіка, розвиток професіоналізму, креативність професійної поведінки людей потребує нового формату управлінського супроводу та нових критеріїв оцінки цієї діяльності.

Відомий дослідник формування і розвитку креативного класу і його впливу на розвиток сучасного суспільства Р. Флоріда зазначив наступне: «Багато соціологів вважають, що клас як соціальна і економічна категорія втратив своє значення. Я категорично не згоден з цією точкою зору. Клас, особливо який сьогодні формується як креативний клас, стає все більш важливою силою, що впливає практично на всі аспекти нашого життя» [18, с. 57]. Далі Р. Флоріда дає визначення креативного класу, яке стало культовим для прихильників інноваційного розвитку – «відмінна риса креативного класу полягає в тому, що його представники займаються роботою, основна мета якої – це «створювати значущі нові форми». Р. Флоріда зазначає, що «я визначаю креативний клас по роду занять і поділяю його на дві частини. Суперактивне ядро цього класу – вчені та інженери, університетські професори, поети і письменники, художники і актори, дизайнери та архітектори, а також інтелектуальна еліта сучасного суспільства: автори науково-популярних книг, редактори, великі діячі культури, експерти аналітичних центрів, оглядачі та інші люди, що формують громадську думку» [18, с. 58]. Це, між іншим, визначає необхідність розвитку соціокультурних показників розвитку суспільства, які мають довготривалий період формування,

але без них стійке інноваційне зростання неможливе [7, с. 189; 17; 20]. Особливо соціокультурні показники розвитку впливають систему менеджменту, яка є похідною від стану загальної та професійної культури суспільства. Також важливо, що вищий рівень творчої діяльності Р. Флоріда визначає як «створення нових форм або рішень, які мають такі якості як переміщення і корисність. До цієї категорії відносяться: розробка споживчого продукту, який можна виробляти і продавати; створення теорії або стратегії, яка може знайти застосування в різних областях; написання музичного твору, який може виконуватися знову і знову» [18, с. 58]. Акцент на створення управлінської теорії та стратегії розширює ступінь відповідальності менеджменту і доводить її до макроекономічного та глобального рівня, а саме це сьогодні визначає можливості забезпечення реальної конкурентоздатності економіки та створення конкурентоздатних систем менеджменту. Крім ядра до складу креативного класу також входять так звані креативні фахівці, що працюють в різних галузях, які потребують освіти, знань і кваліфікації. Ці люди займаються творчими завданнями, використовуючи цілий комплекс знань для вирішення конкретних проблем. *Як правило, подібна робота вимагає високого рівня освіти, а значить і високого рівня людського капіталу* [18, с. 58]. Теорія креативного класу, незважаючи на різні кризові періоди, тільки ще раз доводить, що світ кардинально змінився, став зовсім не тим місцем, в якому народилося більшість з нас – і що нас чекає ще більш дивне майбутнє. Ми знаходимося в центрі подій, в періоді «творчого руйнування», коли все навколо змінюється, а з старого порядку народжується новий економічний порядок і новий спосіб життя [18, с. 78]. Таким чином, будучи основним джерелом креативності, люди представляють собою найважливіший ресурс нової епохи [18, с. 32]. Ці обставини, в першу чергу, визначають особливу роль менеджменту в розвитку креативної економіки, оскільки саме менеджмент повинен створювати умови для розвитку людських ресурсів та формування інтелектуального капіталу організації. Професійна система менеджменту визначає також умови і практичні дії щодо інноваційного розвитку самого менеджменту з позицій його ефективності і результативності у напрямі, власне, формування і подальшого креативного розвитку управлінського капіталу. Фактично, менеджмент в структурі креативного класу займає ведучу

позицію, що підтверджується рівнем заробітної платні управлінського персоналу у приведеній Р. Флоріда структурі креативного класу щодо середньорічної заробітної платні в США. В той же час, в цій структурі робітники системи освіти займають останнє місце [18, с. 61]. Ця обставина, певним чином, вказує на існуючі диспропорції при формуванні креативного класу, які необхідно враховувати в системі його подальшого розвитку. Професійна креативність народжується на основі фундаментальних професійних знань, які формуються спочатку в системі управлінської науки, потім впроваджуються в університетську менеджмент-освіту, а потім в умовах системного професійного навчання отримують необхідну професійну огранку і визначають спосіб появи практичної результативності. Тому наука і системна професійна підготовка є основою креативності, і це має пряме відношення, також, до розвитку креативності в менеджменті.

Постіндустріальний розвиток сучасного суспільства визначає необхідність розробки нової парадигми менеджменту, яка не може бути побудована на старій системі індустріального мислення [19, с. 18, 22-23]. Головними цінностями сучасного суспільства стають інновації, професіоналізм, знання, інтелект, креативність, культура, комфортність та успішність життя і роботи, почуття прямого відношення до цивілізаційного розвитку суспільства. Все це створює реальну необхідність мати в системі досягнення цих цінностей ефективну і результативну систему менеджменту, яка, власне, сама повинна стати необхідною професійною, культурною та інтелектуальною цінністю цивілізаційного розвитку нашого українського суспільства та системно забезпечувати дію сталого механізму соціально-економічного зростання.

Ми розглянули лише деякі проблеми розвитку професійної системи менеджменту та передумов формування управлінського капіталу. Необхідність розгляду та наукова дискусія в цьому напрямку є актуальною і потребує ще багатьох додаткових досліджень. Поступове створення передумов для формування і розвитку управлінського капіталу повинно стати пріоритетним завданням державної політики в Україні. «Систему може змінити тільки менеджмент» – це слова видатного дослідника і практика менеджменту Е. Демінга, який змінив характер соціально-економічного розвитку Японії після закінчення другої світової війни, став, при цьому, національним героєм вдячного

японського суспільства. Саме в цей період в Японії була започаткована система масового навчання менеджерів. Ми можемо лише додати, що саме професійний менеджмент з позицій необхідної та достатньої адекватності, ефективності та результативності може якісно змінити розвиток економіки в Україні [Див.: 17; 20]. Сьогодні ефективний і результативний менеджмент – це якісна управлінська команда, яка створюється лідером на професійній соціально-відповідальній основі. Об'єктивні процеси розвитку професійної системи менеджменту і формування управлінського капіталу нового інноваційного зразка показують нам, що сучасний менеджмент – це високоінтелектуальна система діяльності управлінської команди на чолі з високоєфективним лідером. Управлінська команда – це колектив професіоналів, які спеціалізуються в своїй сфері управлінської діяльності і мають величезний потенціал і мотивацію для подальшого розвитку і професійної взаємодії з іншими членами управлінської команди.

Таким чином, управлінський капітал є адекватною якістю системи менеджменту. Концепція управлінського капіталу базується на розумінні того, що управлінські знання, компетенції і професійний досвід менеджерів повинен приносити результат (прибуток), що необхідно розробляти і використовувати механізми відтворення управлінського капіталу на розширеній основі з використанням інноваційних чинників соціально-економічного зростання. Проблема використання і відтворення управлінського капіталу не може бути вирішена тільки на рівні окремих організацій, ця проблема має ознаки національного і глобального значення. Тому програми розвитку управлінського капіталу мають отримати статус пріоритетних національних програм, які максимально повинні бути інтегровані в систему міжнародного співробітництва. Фактично, необхідно розробляти механізми збереження і розвитку управлінського капіталу, відновлюючи позитивні характеристики ознаки і додаючи нові його ознаки інноваційного зразка. Однак необхідно також зауважити, що така якість професійної системи менеджменту повинна стати соціальним запитом усього українського суспільства; лише тоді менеджмент зможе отримати дієве бажання і реальну підтримку від влади і бізнес-спільноти щодо створення необхідних умов розвитку та розробки результативних механізмів відповідальності за системну якість прийнятих управлінських рішень.

2. Концептуальні основи інтегральної якості професійної системи менеджменту

Дослідження професійної системи менеджменту та реальність практики управлінської діяльності показують необхідність наукового визначення та методики практичного використання категорії «інтегральна якість менеджменту». Визначення цієї категорії є основою розуміння концепції інтегральної якості професійної системи менеджменту, яку ми пропонуємо для розгляду в даній статті. Актуальність такого підходу пов'язана з об'єктивними обставинами щодо пріоритетної ролі управлінського ресурсу для розвитку сучасного суспільства. Деталізація якості розвитку системи менеджменту показує необхідність визначення таких її складових як ефективність і результативність управлінської діяльності, які, досить часто, використовуються несистемною парою категорій відносно якості менеджменту. Виникає ситуація, коли ефективність і результативність управлінської діяльності визначаються в наукових дослідженнях як слова синоніми зі схожими показниками оцінки якості. На нашу думку, ефективність і результативність мають системне походження і є складовими інтегральної якості професійної системи менеджменту. Це означає, що методологія дослідження цих категорій є такою, що пропонує як їх системний зв'язок, так і специфічний їх аналіз та визначення специфічних показників якості формування та розвитку управлінського процесу. Актуальною проблемою розвитку сучасного менеджменту є саме його соціально-економічна результативність, але вона не може бути досягнута без формування та інноваційного розвитку ефективності (професійного потенціалу) системи менеджменту. Зрозуміло, що управлінський потенціал і його соціально-економічна результативність процеси системно пов'язані, але є структурно-функціонально різними і мають різні критерії оцінки якості. Дослідження вказаних особливостей категорій ефективності та результативності менеджменту, а також розуміння інтегрального підходу до сучасної управлінської діяльності, дають можливість дати характеристику концепції інтегральної якості професійної системи менеджменту. В цілому, мова йде про інтегральну якість менеджменту, яка є основою формування і розвитку управлінського капіталу. Управлінський капітал створює умови для розвитку

інноваційної економіки та використання механізму стійкого соціально-економічного зростання сучасного суспільства.

Попередній розгляд категорій ефективність, результативність, інтегральність менеджменту був здійснений нами раніше, але в контексті лише їх визначення і певної взаємодії стосовно розвитку системи менеджменту [9]. Продовжуючи дослідження особливостей цього процесу, зазначимо базові орієнтири, які формують концепцію інтегральної якості професійної системи менеджменту в сучасних умовах соціально-економічного розвитку українського суспільства.

Перше. Результативність менеджменту є базовою в системі розгляду сучасної управлінської діяльності. Без результативності дій менеджмент, як такий, не потрібен і його негайно треба замінити, або знайти можливості для необхідного підвищення професійної компетенції діючого управлінського персоналу, якщо він до необхідного професійного розвитку показує здібності, бажання і базовий рівень компетентності.

Друге. В управлінській діяльності досить часто використовується категорія «ефективність», яка розглядається як комплексний показник бізнес-процесу, який характеризується такими властивостями, як результативність, адекватна ресурсна наповненість і оперативність. При цьому під результативністю розуміють здатність процесу давати потрібний результат. В більшості випадків «результативність» та «ефективність» розглядаються як взаємодоповнюючі категорії, причому якщо результативність – уміння вибрати основну мету і її досягнути, то ефективність – вміння правильно використовувати ресурси для досягнення мети, особливо ресурси професійних управлінських знань.

Третє. Категорії «ефективність» і «результативність» не є тотожними явищами, проте вони взаємозалежні і взаємодоповнюючі. Необхідно розмежовувати ці категорії і розуміти, що результативність дає можливість чітко встановити головні і другорядні цілі, а також визначити стратегію функціонування організації або підприємства на основі аналізу показників ефективності, а ефективність характеризує взаємозв'язок між витраченими ресурсами і досягнутими результатами. Тому для системи менеджменту результативність є, все-таки, більш вагомим показником. Але, зрозуміло, що без процесу накопичення

управлінської та економічної ефективності досягнення результативності є неможливим. Необхідно визначати окремо специфічні показники ефективності і результативності управлінської діяльності, а потім оцінювати якість їх взаємодії. Сьогодні управлінська діяльність стає все більше інтелектуальною працею, яка потребує високого рівня професіоналізму та інноваційної динаміки розвитку управлінських кадрів. Тому значення ефективності менеджменту зростає і потребує адекватного наукового, аналітичного і практичного удосконалення.

Четверте. Щоб вимірювати результативність, потрібно мати чітко визначені цілі і плани, тобто, необхідна розроблена стратегія діяльності. Без цього ми не будемо мати точки відліку для оцінки результативності. Серед первинних якостей управлінського персоналу потрібно визначити саме вміння створювати майбутній простір і знати, як підлеглі можуть його правильно заповнювати для досягнення поставленої мети. Для вимірювання ефективності будь-якого процесу потрібно вміти визначити витрати на виконання цього процесу. Показники результативності та ефективності необхідно вимірювати для всіх процесів. Це необхідна умова побудови повноцінної системи менеджменту, який має бути результативним та ефективним. І саму систему менеджменту організації, в першу чергу, потрібно оцінювати за цими показниками [8, с. 29-31].

П'яте. Під інтегральною результативністю менеджменту розуміється система факторних оцінок ефективності менеджменту, яка дає дифузійну результативність. Це значним чином збільшує сукупну результативність дій менеджменту і створює можливості для системного розкриття професійного потенціалу управлінських кадрів. Взагалі інтегральний підхід (інтегральна теорія) – це підхід до людини, суспільства і науки, який зачіпає всі сфери людської діяльності та здійснюється в рамках систематичної холистичної філософії [15, с. 5-11]. Поняття «інтегральний» означає, що в окремо взятій сфері прагнуть синтезувати в єдину складну модель методи і теорії, які довели свою коректність в певних контекстах, відмовившись при цьому і від грубого редуccionізму, і від так званого «тонкого» редуccionізму (іншими словами, від невиправданого поширення методу, дієвого в одному специфічному контексті, на всі інші). Крім того, інтегральність відрізняється від всього іншого тим, що не дає йти в радикалізм спеціалізації, без підтягування інших

напрямок, в осмисленні чогось, що завжди представляє багатомірність, а не примітивну пряму лінію дій.

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

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

Таким чином, побудова системи саме показників ефективності і результативності менеджменту є пріоритетною науковою і практичною проблемою, рішення якої буде визначати реальну професійну компетенцію управлінських кадрів в контексті їх практичної діяльності і специфічного професійного навчання. Досягнення ефективності менеджменту потребує системного професійного навчання управлінських

кадрів на протязі їх управлінської кар'єри. Результативність менеджменту – це практична оцінка цієї ефективності, як потенціалу набутих специфічних управлінських знань, практичних навичок і професійних компетенцій. Ефективність менеджменту, яка не дає практичного результату, потребує системної оцінки з позицій її адекватності проблемам сучасного соціально-економічного розвитку суспільства. «Якби ефективність була даром Божим, який дістається нам від природи (як, наприклад, здібності до музики або до малювання), наші справи були б зовсім погані, оскільки, як відомо, видатними вродженими здібностями, про яку б сферу людської діяльності не йшла мова, володіють мізерно мало людей. В цьому випадку довелося б виявляти потенційно ефективних людей в самому ранньому віці та в міру можливості розвивати у них ці здібності. Однак, з огляду на потреби сучасного суспільства, навряд чи таким чином можна знайти і підготувати достатньо людей, придатних для ролі керівника. Дійсно, якби ефективність була вродженою якістю, наша нинішня цивілізація стала б надзвичайно вразливою, а то і взагалі нежиттєздатною. Будучи, по суті, цивілізацією великих організацій, вона залежить від наявності достатньої кількості людей, придатних для ролі керівника, які володіють хоча б мінімальною ефективністю» [2, с. 247-248]. Роздуми П. Друкера пояснюють, що ефективності управлінської діяльності необхідно навчатися, а результативність менеджменту буде залежати від адекватної якості системного процесу професіоналізації управлінської діяльності, який сьогодні знаходиться в достатньо занедбаному стані [12, с. 77-80; 5, с. 8-14]. Якісне професійне навчання управлінських кадрів визначає якість практичної управлінської діяльності, яка, в свою чергу, повинна мати якісні компоненти ефективності і результативності.

Розглянемо деякі стратегічні орієнтири формування показників ефективності (табл. 1) і результативності (табл. 2) професійної системи менеджменту. Але зауважимо, що структурно кількісні показники ефективності і результативності потребують подальшого дослідження з метою визначення конкретних і специфічних показників якості управлінської діяльності.

Ефективність управлінської діяльності – це визначена сукупність методів роботи, які, в свою чергу, можуть бути звичкою, навиком, принциповою позицією керівника щодо певних підходів до управлінської

Таблиця 1. Формування показників ефективності професійної системи менеджменту

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

Джерело: розроблено автором

Таблиця 2. Формування показників результативності професійної системи менеджменту

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

Джерело: розроблено автором

діяльності. Важливо зазначити, що в сучасній управлінській діяльності необхідно постійно враховувати використання інноваційних методів, які потребують часу і системного професійного навчання управлінських кадрів.

Накопичений управлінський досвід не є необхідною і достатньою запорукою сучасної управлінської ефективності. Саме в процесі професійного навчання є можливість дізнатися про реальну професійну компетенцію управлінця і його професійні та інтелектуальні можливості до розвитку.

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

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

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 [1, с. 17-18].

Таким чином, вказані фактори визначають необхідність змін в системі менеджменту, які 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. Збереження пріоритетної ролі людини в системі розвитку процесів четвертої промислової революції є ключовим завданням професійної системи менеджменту. Характерні особливості економічного розвитку, які формують необхідні професійні якості людських ресурсів і, в першу чергу, управлінського персоналу можуть бути представлені наступним чином, коли визначаються особливості розвитку різних типів економічного розвитку (табл. 1). Сучасні характерні риси розвитку цифрової економіки, яка базується на інноваційності, інтелектуальності, креативності поведінки людей [11], показують необхідність професійної системи менеджменту, яка, в свою чергу, є ознакою нового відкритого суспільства і є результатом інтегральної взаємодії управлінської науки, аналітики і практики [5, с. 136]. Системне бачення розвитку цифрового суспільства є головною професійною ознакою сучасного менеджменту. Якість управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції визначає пріоритетну важливість і необхідність більш адаптованої під нові умови професійної системи менеджменту.

3. Висновки

Дослідження елементів системної якості професійного менеджменту у форматі управлінського капіталу вказує на деякі особливості сучасного розвитку, які необхідно буде враховувати і, навіть, вважати як необхідні ключові орієнтири у подальшому розвитку управлінського капіталу.

Перше. Значний рівень прискорення наукового і технологічного розвитку у майбутньому потребує перезавантаження управлінського мислення і його розповсюдження на широкі верстви населення. Необхідно створити усі можливості реалізації нової парадигми менеджменту, яка враховує усі стадії механізму взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту [5, с. 136].

Друге. Філософія менеджменту індустріальної епохи в термінах масштабу виробництва, стандартного бізнесу у порівнянні з найкращими зразками, універсальності управлінських технологій, формально-аналітичної форми підготовки управлінських кадрів є застарілою і потребує системних якісних змін. Ці зміни повинні носити фундаментальний і технологічно виважений зміст, який є результатом інноваційних управлінських досліджень у сфері науки, аналітики і практики менеджменту.

Третє. Ринкова спрямованість на виробництво товарів широкого попиту змінюється на необхідність виробництва спеціальних продуктів, що потребує якісного управлінського супроводу цих спеціально-орієнтованих товарів через товаропровідну систему – від виробника товару до кінцевого споживача із забезпеченням якісного продажу, сервісу і комфорту використання. Само виробництво буде вважатися «гігієнічним фактором», коли його наявність буде вважатися як само собою зрозумілим явищем, а його відсутність буде визивати негативну реакцію суспільства [1, с. 18].

Четверте. В цілому високоякісні послуги потребують від учасників управлінського процесу більш високого коефіцієнта EQ (емоційний інтелект), ніж IQ (загальний інтелект). Важливо зазначити, що необхідність кожного в системі професійної управлінської діяльності є очевидним явищем, але мова йде про певні пріоритети, почуття міри, пропорції, професійну управлінську культуру, які так необхідні для ефективного і результативного управлінського персоналу нової соціально-економічної

реальності. Однак, необхідно зауважити, що більш конкурентними в майбутньому будуть управлінці саме з високим EQ.

П'яте. Момент історії, коли ми, люди, перестасмо бути необхідними для подальшого поглиблення знання, називається, як ми уже зазначили вище, сингулярністю. Ми все швидше наближуємося до цієї точки [1, с. 20]. Важливим завданням професійного менеджменту є збереження центрів контролю за розвитком процесів четвертої промислової революції за людиною. Менеджмент в змозі це зробити, якщо сам буде відповідати системі інтегральної якості управлінської роботи, яка направлена на вирішення проблем нового часу. «Нова нормальність» розвитку професійного менеджменту пов'язана з його адаптацією з процесами четвертої промислової революції. Інноваційна динаміка і технологічна креативність професійної системи менеджменту в умовах зростання інтелектуальності управлінської праці, доводить необхідність створення умов для формування та розвитку професійного управлінського капіталу.

Література

1. 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. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 204 с.
2. Друкер Питер, Ф. Энциклопедия менеджмента : Пер с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2006. – 432 с.
3. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 272 с.
4. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера / Пер. с англ. под ред. А. А. Чернова. – СПб.: Питер, 2008. – 384 с.
5. Каммингс С. Реконструкция стратегии / пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. – 560 с.
6. Кауфман Джош. МВА в домашних условиях. Шпаргалки бизнес-практика / пер. з англ. Євгеній Кузнєцова. – К.: Наш формат, 2018. – 416 с.
7. Креймс Д. Думай как Друкер / Д. Креймс; пер. с англ. О.Г. Белошеев. – Минск: «Попурри», 2009. – 384 с.
8. Кузнєцов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е.А. Кузнєцов, – Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. – 382 с.

9. Кузнецов Е.А., Полотнянко О.І. Інтегральна результативність менеджменту: методологічний та інноваційний контекст / Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Вип. 3 / О.А. Коваленко, Є.І. Масленніков, Е.А. Кузнецов, Ю.М. Сафонов, С.В. Філіппова та ін.; за ред. д.е.н., доц. О.М. Коваленко, д.е.н., проф. Є.І. Масленнікова. – Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2018. – С. 55-63.
10. Кузнецов Е.А. Соціально-економічна роль інноваційного розвитку управлінського капіталу / Е.А. Кузнецов / Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Вип. 1 / Масленніков Є.І., Е.А. Кузнецов, Ю.М. Сафонов, С.В. Філіппова та ін.; за ред. д.е.н., проф. Є.І. Масленнікова. – Херсон: Грінь Д.С., 2016. – с. 118-147.
11. Лоранж Питер. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 400 с.
12. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем. – М.: Издательство «Добрая книга», 2008. – 472 с.
13. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 544 с.
14. Найкращі менеджмент-ідеї від Harvard Business Review, 2019; Пер. з англ. К. Козачук. – К.: Вид. група КМ-БУКС, 2019. – 288 с.
15. Уилбер К. Теория всего. Интегральный подход к бизнесу, политике, науке и духовности / К. Уилбер; [перю с англ. Е.А. Пустошкина]. – М.: ПОСТУМ, 2018. – 288 с.
16. Уилбер К. Краткая история всего / К. Уилбер; [пер. с англ. Е. Пустошкина]. – М.: ПОСТУМ, 2017. – 624 с.
17. Фергюсон Ніл. Цивілізація. Як Захід став успішним / пер. з англ. В. Циба. –К.: Наш формат, 2017. – 488 с.
18. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Ричард Флорида; пер. с англ. Н. Яцюк. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2016. – 384 с.
19. Хэмел Г. Будущее менеджмента / Гари Хэмел при участии Билла Бриана; [пер. с англ. В. Мишучкова]. – Санкт-Петербург.: «Бест Бизнес Букс», 2013. – 276 с.
20. Шарма Ручір. Злет і занепад країн. Хто виграє та прогрпе на світовій арені / пер. з англ. Андрій Іщенко. – К.: Наш формат, 2018. – 408 с.
21. Шваб К. Четвертая промышленная революция: перевод с английского / Клаус Шваб. – М.: Издательство «Э», 2018. – 208 с.