

РОЗДІЛ 14

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Е.А. Кузнєцов, З.В. Кузнєцова

Конкурентоспроможність української економіки нерозривно пов'язана з конкурентоспроможністю механізмів управлінського супроводу більшості соціально-економічних процесів в системі здійснення реформ. Дослідження сучасних проблем управлінської діяльності є пріоритетним завданням і вимагає глибокого міждисциплінарного і теоретичного осмислення вченими, політиками і практиками, в тій чи іншій мірі пов'язаними з вивченням і використанням можливостей професійної системи менеджменту. Це важливо з позицій формування економічного суверенітету - як вищої міри самостійності держави або окремого регіону в сфері господарської діяльності. Світова криза, що вразила в останні роки економіку багатьох країн, дивно точно показала неспроможність більшості сучасних економічних теорій, концепцій, практичних підходів. Це негайно позначилося на економічних і соціальних

показниках розвитку сучасного суспільства. Це природним чином визначає проблеми у формуванні сучасного економічного потенціалу держави. Існуючий скептицизм і недовіру до результативності економічних знань з боку значної частини суспільства показує, що економічна наука, економічна практика і політика перебувають у глибокій системній кризі. Необхідно зазначити, що це сигналізує про вичерпання веберівської бюрократії, системи організації суспільства, яка в ХХ столітті створила як багато різноманітних цінностей та благ, так й світових та регіональних трагедій. «І це все вселяє тривогу: якщо владу майбутнього очікують перешкоди й дестабілізація, а не консолідація й ефективність управління, чи можна сподіватися на повернення стабільності?» [1, с. 98]. В цих умовах необхідно звернути увагу на роль і ефективність менеджменту в процесах розвитку економіки і суспільства в цілому. Сьогодні проблема ефективності та результативності системи менеджменту має також, на нашу думку, деякі характерні риси, які визначають конституціоналізм сучасного професійного менеджменту. Для позитивної динаміки соціально-економічного розвитку українського суспільства з метою формування механізму сталого економічного зростання необхідно розробити та впровадити конституційні базові принципи управлінської діяльності. Необхідно подумати про наукові дослідження для подальшого практичного формування та прийняття Закону України «Про професіоналізацію управлінської діяльності». Ці принципи, як Конституція, закладають базу для побудови системи менеджменту на основі здорового глузду та професіонального підходу. Вони повинні бути сприйняті і реалізовані в першу чергу вищим керівництвом організації. Сформульовані для застосування в стандартах професійного менеджменту з позицій якості та соціально-позитивної результативності, ці принципи діють для побудови системи успішного менеджменту в будь-якій організації. Важливо також признати, що «ні в одній іншій галузі професійна підготовка не знаходиться в такому занедбаному стані, як в менеджменті. Менеджмент є важливою масовою професією у сучасному суспільстві, але це є професія без професійної підготовки» [2, с. 77].

Отже, в сучасних умовах реформування українського суспільства важливим є вирішення проблем становлення конституційних принципів управлінської діяльності та розробка, як результат, певних науково-практичних дії щодо впровадження в механізми підготовки управлінських кадрів в Україні принципів конституціоналізму. Професійність і конституціоналізм менеджменту усіх рівнів є запорукою позитивної результативності соціально-економічного реформування українського суспільства.

Дослідження проблем розвитку конституціоналізму сучасної професійної системи менеджменту не отримали поки ще необхідної уваги серед фахівців з менеджменту, економіки та права. Деякі питання конституціоналізму менеджменту розглядаються в системі дослідження процесу професіоналізації управлінської діяльності в роботах Д.М. Гвішиані, П. Друкера, Ф. Маліка, Г. Минцберга, А. Слоуна, Л. Якокки. Визначається необхідність удосконалення системи управління економікою в дослідженнях різноманітних проблем конституційної економіки. Це такі автори, як Дж. Бюконен, Г.А. Гаджиев, Р.А. Джабраїлов, В.М. Кампо, Р. МарКінзі, В.А. Мау, В.А.Устименко та інші. Більшість досліджень в Україні, присвячених сучасній управлінській діяльності, розглядають ці питання з позицій розвитку індустріального способу виробництва, операційних систем менеджменту, загальних основ управління персоналом, не враховуючи процеси професіоналізації та інтелектуалізації управлінської праці, які характерні для інноваційної економіки постіндустріального суспільства. А саме сьогодні процеси капіталізації інтелектуальних ресурсів визначають сучасну результативну стратегію професійної діяльності управлінського персоналу.

Професійна система менеджменту характеризується своєю науково-дослідною, аналітичною та практичною сферою діяльності, яка має базові елементи (функції, методи, структура й сполучні процеси) та була сформована в епоху модерну на основі дії трьох історичних передумов менеджменту (ринкового механізму господарювання, індустріального способу виробництва й корпоратизації економіки). В сучасних умовах необхідно також

враховувати в розвитку менеджменту активні процеси капіталізації інтелектуальних ресурсів організацій та суспільства в цілому [3, розділ 1]. Сьогодні формується нова ідеологія професійної системи менеджменту, яка на першу позицію ставить розвиток процесів професіоналізації управлінської діяльності, становлення інтелектуального і управлінського капіталів, а також впровадження принципів конституціоналізму в системі визначення критеріїв соціально-економічної результативності менеджменту. Поєднання менеджменту з процесами конституціоналізму не є випадковим та надуманим, а є об'єктивною реальністю для подальшого інноваційного розвитку сучасного постіндустріального суспільства. Розглянемо базові принципи конституціоналізму професійної системи менеджменту більш детально, враховуючи, як управлінські, так і юридичні аспекти характеристики цієї проблеми.

Спочатку зазначимо, що Основний Закон України (Конституція України) – це нормативно-правовий акт, що має найвищу юридичну силу. Закони й інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України й повинні їй відповідати. Таким чином, Конституція України є основою чинного законодавства української держави. Її норми перебувають у центрі системи права, забезпечують єдність і несуперечність норм права, закріплених у різних нормативно-правових актах. На нашу думку, існують також такі положення (принципи) і в управлінській діяльності, які необхідно сприймати як і положення конституції та мати механізми контролю за їх виконанням.

Зрозумілим є той факт, що норми Конституції України є нормами прямої дії. Конституція України гарантує можливість звернутися в суд для захисту конституційних прав і свобод людини й громадянина, використовуючи для цього винятково Конституцію України. Принципи конституціоналізму менеджменту необхідно долучити до системи галузевого законодавства, насамперед, господарського права. Крім того, важливим є розробка та впровадження Закону України «Про професіоналізацію управлінської діяльності», який в основному буде враховувати принципи

конституціоналізму менеджменту та їх стратегічну динаміку та інноваційний розвиток.

Також важливо зазначити, що Конституція України – нормативно-правовий акт, що закріплює не тільки норми, але й принципи права. Нормативні встановлення Основного Закону України мають не тільки регулятивний, але й установчий, програмний, політичний характер, що свідчить про те, що Конституцію України також необхідно розглядати і як політико-правовий акт-документ. Але також необхідно зрозуміти - як таке визначення конституції може впливати на професійну систему менеджменту. Взагалі то, конституція країни повинна впливати на усі процеси розвитку суспільства, особливо на його базові процеси, до яких відноситься управлінський процес у своїй якості та результативності. У цьому аспекті конституція країни має визначальне значення, а її положення мають прямий вплив на соціально-економічну результативність дій професійної системи менеджменту. В такому випадку конституція визначає характер і форми розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності та законодавчо впроваджує процес витіснення із системи менеджменту непрофесійних управлінців.

Розглянемо визначення категорії «конституціоналізм», яку, ми вважаємо, доцільно використовувати щодо характеристики поняття «принципи конституціоналізму професійної системи менеджменту». Конституціоналізм – це політико-правова категорія, яка опосередковує місце і роль конституції в правовій системі, суспільстві і державі, що знаходять вираз в її верховенстві та характері впливу на суспільні відносини. За змістом конституціоналізм – це конституційне будівництво, реалізація конституції та її охорона, а також забезпечення механізму дії. За формою конституціоналізм опосередковує конституційний лад, тобто державний і суспільний лад, форми безпосереднього народовладдя в державі.

На наш погляд, принципи конституціоналізму професійної системи менеджменту доповнюють існуючі та майбутні принципи менеджменту, яких досить багато, оскільки кожний дослідник,

починаючи з представників класичних шкіл менеджменту, пропонує деякі свої принципи менеджменту. Такі принципи не є законом в розумінні певних економічних та управлінських законів, які мають форму постійної дії, а виступають частіше як погляд дослідників на процеси розвитку, що мають тенденцію повторюватися. Але доповнення принципів конституціоналізму професійного менеджменту мають особливість – їх визначення і розвиток є фундаментом для розробки нових законів та інших нормативно-правових актів, які системно покращують розвиток економіки й суспільства, а також механізмів їх управлінського супроводу. Розглянемо базові принципи конституціоналізму професійної системи менеджменту і визначимо їх характерні особливості.

Перший принцип. Характеризується стратегія професіоналізації управлінської діяльності менеджментом і лідером організації. Визначається роль управлінської команди, яка системно здійснює керівництво організацією. Доля організації не повинна бути покладена переважно тільки на окремих людей. *Справжнім критерієм оцінки діяльності менеджменту і лідера служить не успіх, досягнутий під час його служби, а положення організації після залишення ним посади керівника.* Факт позитивного розвитку і економічного зростання організацій, які в цілому складають економічну систему держави, є постійною передумовою дії стійкого механізму соціально-економічного зростання суспільства.

Другий принцип. Менеджмент повинен вміти, використовуючи свої професіональні якості, досягати позитивного результату разом з управлінською командою та організацією в цілому, не порушуючи чинного законодавства. *Менеджмент організацій повинен дотримуватися правил, які не можуть бути ним змінені. Цей принцип заснований на «владі закону» на противагу «владі індивідуума».* Так, визначення менеджменту, яке характеризує, на нашу думку, основну особливість сучасної управлінської діяльності, може бути представлено таким чином: менеджмент – це система керівництва економічною організацією з метою отримання соціально-економічного результату діяльності в межах чинного

законодавства. Важливо відзначити, що менеджмент – це системне явище, обов'язково результативна діяльність, яка досягається в межах існуючого правового поля. Ці речі є принциповими не тільки для розвитку менеджменту, але й соціально-економічного прогресу суспільства. Наприклад, порушення чинного законодавства, що досить часто допускають підприємці та менеджери, не створює сильних позицій для діяльності бізнесу щодо удосконалення існуючої законодавчої бази. Проста логічна схема: чинне законодавство повинно створювати найкращі умови для соціально-економічного розвитку країни, а якщо цього немає – необхідно його змінювати та розробляти нові закони, які будуть краще обслуговувати систему соціально-економічного розвитку суспільства.

Третій принцип. Необхідно розуміти, що важливим критерієм результативності управлінської діяльності є системна результативність, яка забезпечує, в свою чергу, системну конкурентоспроможність організації. *Критерієм оцінки діяльності організації повинен бути не пік активності, не окрема видатне досягнення, а постійний і високий, але цілком досяжний рівень виконання з урахуванням довгострокових цілей.* Професійний менеджмент повинен вміти забезпечувати системні дії з метою утримання організації в постійному життєздатному вигляді з позицій регіональної, національної та глобальної конкурентоспроможності. Зрозумілим є факт, що постійна зміна політики навіть в дуже динамічному середовищі може руйнувати організацію. Необхідна системна наступність дій усіх учасників управлінського процесу.

Четвертий принцип. Головним і визначальним фактором призначення керівників та менеджерів організації повинен бути їх рівень професійної управлінської підготовки. Кадрова ротация вертикальна та горизонтальна в ієрархії системи управління організацією потребує спеціальної підготовки та адаптації менеджера під нову посаду. Недопустима ситуація, коли, наприклад, лідера вибирають тільки за такими критеріями, як найсильніший, найкращий, найрозумніший, посланий Богом, моральний авторитет для народу (персоналу організації) і так далі. *В усіх випадках повинна бути певна*

посадова професійна компетенція, яка з'являється тільки в результаті конкретної управлінської підготовки та практичної перевірки професійних здібностей управлінців. В Україні необхідно впроваджувати системну підготовку управлінських кадрів на основі механізму професіоналізації управлінської діяльності, особливо для діючих управлінців на другому і третьому рівнях [3, с. 109-117].

П'ятий принцип. Необхідна законодавча підтримка для організації діяльності політичних інститутів таким чином, щоб організація не тільки найкращим способом досягала поставлених цілей, але щоб *погані та некомпетентні менеджери і лідери не мали можливості заподіяти занадто великої шкоди, їх непрофесіоналізм негайно виявлявся, а вони самі підлягали заміні. Важливо знайти механізми, які дозволять позбутися від подібних керівників по можливості простим і безболісним способом.* Таке завдання не є легким, скоріше усього буде сильний супротив. Необхідно приділяти більше уваги не відбору менеджерів, а їх підготовці.

Шостий принцип. Механізм ротації управлінських кадрів є необхідним об'єктивним процесом в системі здійснення державної політики. Важливо тут розуміти, що ніякі досягнення на попередніх посадах не дають приводу чекати результативність діяльності управлінця на новій посаді. Необхідно управлінця підготувати, адаптувати та практично перевірити в новій системі професійних управлінських обов'язків. Для цього необхідно започаткувати системний моніторинг, як зі сторони держави, так і зі сторони професійних інклюзивних інститутів, діяльності у створенні необхідних умов для розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні. В систему цих необхідних дій входить моніторинг об'єктивного стану і програми розвитку управлінської науки, університетської менеджмент-освіти, корпоративних вищих шкіл менеджменту (2 і 3 рівні професіоналізації управлінської діяльності), підготовки професійних консультантів з менеджменту, професійної структурної діяльності тренерів з менеджменту для адаптації управлінців до певних посад. Таким чином, *механізм дії вертикальної та горизонтальної ротації управлінських кадрів у своїй основі повинен*

мати інтегральну оцінку професійних якостей керівників, тобто враховувати необхідні та достатні компетенції з елементами їх системного інноваційного розвитку.

Сьомий принцип. Важливим чинником розвитку підтримки та розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні є його організаційно-правова специфікація. Розробка та прийняття Закону України «Про професіоналізацію управлінської діяльності» не може вирішити проблему ефективності та результативності управлінських кадрів. Необхідним елементом тут є механізм впровадження цього закону, як і будь-якого іншого прийнятого закону. Сам по собі дозвіл на легітимність процесу не вирішую швидкість його впровадження і результативність необхідних дій. Необхідною складовою є системно-інтегральний механізм впровадження та управлінський супровід, як впровадження, так і подальшого розвитку (рис.1). Таким чином, *даний принцип управлінського конституціоналізму передбачає необхідну розробку, впровадження і системну дію механізму управлінського результативного супроводу прийнятого закону на усіх стадіях його використання суспільством.* Система професійного менеджменту є абсолютно необхідною складовою законодавчої ініціативи, яка приймає форму певного закону, який необхідно ефективно виконувати з показниками позитивного соціально-економічного розвитку трансформаційного суспільства.

Справедливо, що менеджерів не знаходять, менеджерів роблять, навчають, відточують їх практичні навички [4, с. 9-10]. Створюється організаційний контекст – конституційні рамки, в яких вірні дії підтримуються і заохочуються, а для неефективних дій менеджерів застосовують тиск. Менеджменту необхідно надати громадський статус провідної ланки, що забезпечує стабільність механізму соціально-економічного зростання усього суспільства. Крім того, мета реалізації принципів конституціоналізму в системі професійного менеджменту та лідерства – створення умов для розвитку процесів професіоналізації менеджменту і громадського заохочення дійсно результативних менеджерів і лідерів.

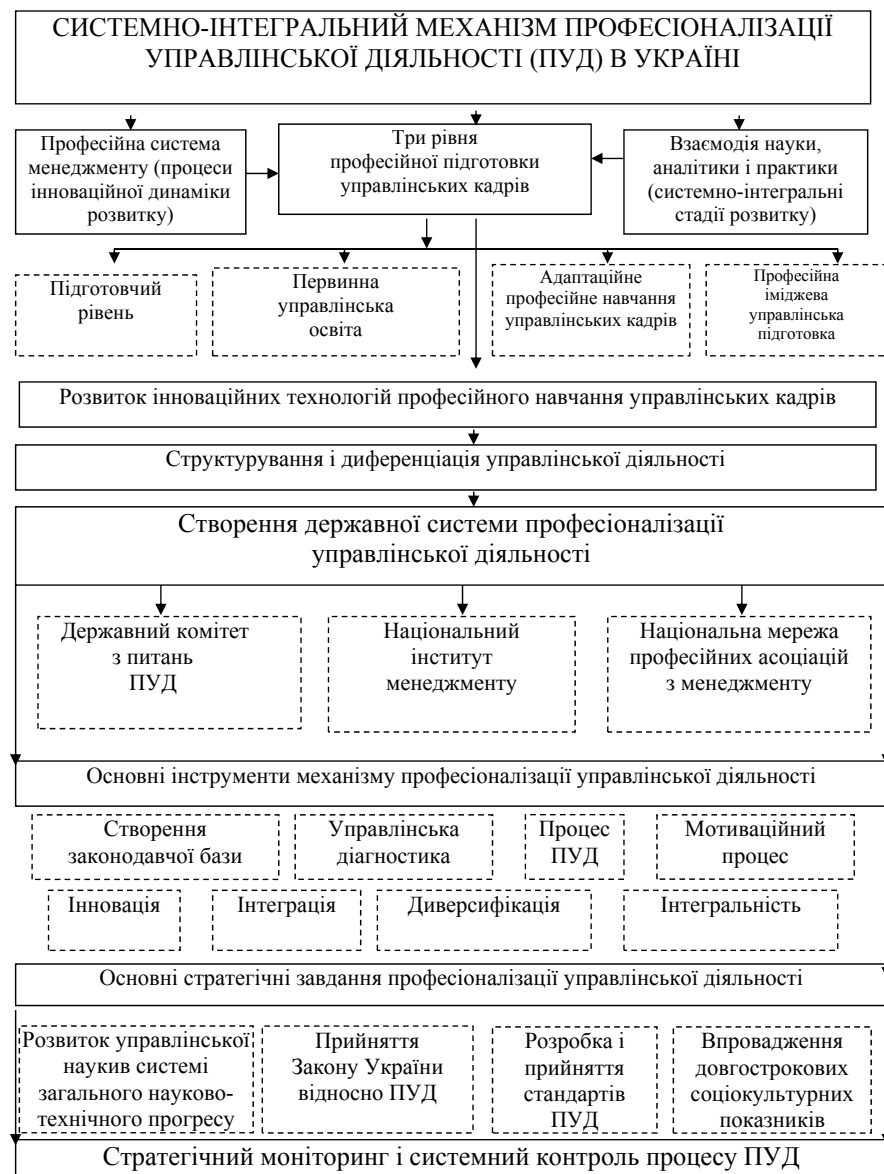


Рис. 1. Механізм впровадження професіоналізації управлінської діяльності в Україні [3, с. 251]

У сучасних умовах розвитку соціально-економічних систем виняткову роль відіграє менеджмент. Управлінська складова, її ефективність і структурна якість стає визначальним фактором стратегічного розвитку економіки і суспільства. Відповідальність, яка покладається на сучасного менеджера, передбачає високий рівень його професійної підготовки і наявність інноваційних механізмів системного підвищення його професійної компетенції протягом практично всієї його управлінської кар'єри [5]. При всій додатковій важливості емпіричного досвіду управлінських кадрів необхідно відзначити, що в період постіндустріального розвитку суспільства і формування інноваційної економіки його абсолютно стає недостатньо. Цей факт зовсім не відкидає значення практичного досвіду для ефективності управлінської діяльності, але визначає необхідність вироблення критеріїв оцінки так званої «цінності практичного досвіду». Тут важливо врахувати позиції і підходи в розвитку конкурентоспроможності, інвестиційної та інноваційної політики, перш за все, господарських організацій. Зрозуміло, що рівень сучасної управлінської діяльності та уточнення критеріїв її ефективності об'єктивно визначається станом суспільства, рівнем розвитку економіки, науки і освіти. Менеджмент також є частиною культури суспільства, він схильний до впливу національних та міжнародних господарських традицій. Менеджмент неможливо без відповідної адаптації перенести з одного культурного середовища в інше, зберігши «цілющі властивості» і соціально-позитивну результативність. Таким чином, якість управлінської діяльності є прямим результатом стану та позитивного соціально-економічного, а також культурно-історичного розвитку суспільства.

Сьогодні ми вступили в нову постмодерністську епоху розвитку людини і суспільства. Ми намагаємося знайти їх можливі варіанти взаємодії в процесі інноваційного розвитку всіх сфер і напрямків професійної діяльності. Особливого значення набуває управлінська діяльність, яка повинна бути виведена на новий рівень, відповідний формату нових завдань в області конкурентоспроможності сучасних організацій. У більшості випадків, розвиток професійної

управлінської діяльності ми, як і раніше, намагаємося зв'язати зі старими і новими раціональними технологіями і формально-аналітичними методами. Але цей процес дає все частіше і частіше збій, оскільки не відповідає новому рівню релевантних проблем і завдань системної ефективності організації. Написана величезна кількість професійних, навчальних та популярних книг, захищено і захищається велика кількість дисертацій, університети тисячами випускають фахівців з менеджменту різного профілю і рівня підготовки. Але постає питання, на який ми неминуче повинні дати відповідь – чи відповідає ця діяльність новим завданням і нового рівня професійної компетенції? Здається, що тут є велика кількість проблем, які вимагають системного вирішення. Особливо це важливо для і пошуку ефективних форм інноваційного розвитку науково-дослідної бази професійної системи менеджменту. Володіючи досить великою кількістю інформації про сучасні проблеми розвитку управлінської діяльності, сучасні дослідники менеджменту повинні на пріоритетній основі звернути увагу на проблеми формування і розвитку людського і управлінського капіталу, особливо, на процеси формування конкурентоспроможного управлінського капіталу організації [6, с. 118-147].

В умовах пошуку шляхів інноваційного розвитку економіки і забезпечення цих процесів ефективними механізмами управлінського супроводу, все більш значущим стає об'єктивна необхідність системного формування і якісного розвитку інтелектуального капіталу організації. Процес конвертації знань у вартість в цілому характеризує поняття інтелектуального капіталу. Але, треба визнати, що процес перетворення знань з невлених активів в корисні ресурси, які можуть забезпечити конкурентні переваги організації, завжди був проблемою менеджменту і нової якості розвитку. Однак, тільки в сучасних умовах розвитку ефективності системи менеджменту, фактор використання інтелектуальних та професійних можливостей людського капіталу організації стає першим і найважливішим фактором забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Інтелектуальна і професійна якість людського капіталу

економічної організації є результатом діяльності і показником ефективності менеджменту. Особливим фактом в проблемі управлінського дослідження інтелектуального капіталу організації є виділення власне такої категорії, як управлінський капітал. Безсумнівно, це найбільш активна та динамічна частина людського капіталу організації, яка не тільки сама схильна до постійного і систематичного професійного розвитку, а й є рушійною силою в удосконаленні всього спектра якостей в цілому людського капіталу організації. Також необхідно відзначити, що якість організаційного капіталу цілком визначається якістю і професійною компетенцією управлінських кадрів і, до певної міри, є результатом діяльності системи менеджменту організації. Таким чином, ми повинні визнати, що провідною ланкою формування та розвитку інтелектуального капіталу виступає система менеджменту організації.

Формування інтелектуального капіталу організації є складним, тривалим і системним явищем. Потрібно досить вивірена і професійно зважена робота, яка ґрунтується на фундаментальних інноваціях. Фундаментальні дослідні інновації в менеджменті можливі тільки в разі системного формування і структурного розвитку науково-дослідної бази менеджменту. Емпіричні шляхи вдосконалення мають тут деяке значення для кадрів менеджменту, але не можуть бути першими і, тим більше, єдиними. Емпіричний розвиток менеджменту в умовах інноваційної економіки стає архаїзмом, оскільки потрібні науково розроблені методи і технології реалізації управлінської діяльності. Менеджмент став сферою специфічної професійної діяльності і особливої сфери наукових досліджень. Необхідність розвитку інтелектуального капіталу організації передбачає системне використання інноваційних методів як економічного, так соціологічного і психологічного характеру. Особливо важливим об'єктом у розвитку менеджменту є створення комплексних систем мотивації персоналу. Образно кажучи, мотивація є серцем менеджменту. Не варто очікувати позитивних результатів, якщо не працюють механізми мотивації у всіх, без винятку, ланках і на всіх етапах управлінського процесу.

Необхідною умовою ефективного розвитку адаптивних форм інтелектуального капіталу організації є система підготовки та професійного навчання управлінських кадрів. При цьому характер інноваційного розвитку передбачає, що менеджмент ініціює якісну і інноваційну підготовку всіх категорій працівників організації. Особливо необхідна експертна оцінка освітніх і професійних програм навчання з боку найбільш активної та розвинутої частини бізнесу. Експертиза навчання повинна мати дві основні складові - це оцінка з боку бізнесу і з боку управлінської науки (в кращих її зразках).

Суттєвою проблемою сучасного розвитку є рівень розвитку менеджменту як професійної системи знань і структурної практичної компетенції. Саме система менеджменту концентрує в собі необхідний і достатній рівень професійної роботи економістів, інженерів, психологів, юристів, фінансистів та інших фахівців, які задіяні в професійно-виробничій діяльності різних організацій. Діяльність менеджменту визначається ефективністю управлінських рішень. Всі інші фахівці покликані створювати більш повноцінну інформаційну базу для прийняття системою менеджменту ключових управлінських рішень. Криза ж настає тоді, коли менеджмент не справляється з роллю ведучої ланки, коли його рішення поза територією справжнього професіоналізму і компетенції, коли не працюють механізми мотивації, які є серцем прогресу і стратегічного зростання. Організація повинна бути єдиним організмом, де ефективно задіяні і комплексно відтворюються всі види ресурсів. Системно менеджмент працює над структурно-функціональною якістю людського капіталу. Саме системні дії менеджменту призводять організацію до успіху [7, розділ 5].

Криза управлінської науки, як і будь-якої іншої науки, зумовлена природним ходом розвитку людського суспільства. На певному етапі з'являються критичні точки, які сигналізують про появу проблем і вимагають втручання для їх швидкого вирішення. Рішення проблем критичних точок з позитивним результатом – це безцінний досвід науки для подальшого прогресу. Справжня наука не терпить застиглого стану, необхідна динаміка, необхідний досвід розв'язання

кризових завдань високого рівня з реальним приростом професійних знань. Інноваційна економіка неможлива без трьох основних складових – розвитку науки, освіти і професійного навчання, вже ефективно діючих фахівців різного рівня і спрямованості. А так, як будь-яка діяльність повинна бути системною, інноваційною та результативною, значення управлінського супроводу зазначених процесів важко переоцінити.

Впровадження принципів конституціоналізму професійної системи менеджменту може стати генератором в системі дій для значного підвищення результативності управлінської діяльності, законодавчої підтримки процесу професіоналізації менеджменту, підтримки управлінської науки та системи університетської менеджмент-освіти. Ми не повинні забувати, що «не існує нерозвинених країн – має місце тільки нерозвинений або невірно організований менеджмент в даних країнах, доповнений непотизмом і корупцією. Всякий раз, коли змінювалася система управління, економічні та соціальні умови в країні негайно поліпшувалися» [2, с. 73].

Сучасний етап соціально-економічного розвитку українського суспільства спрямований на пошук інноваційних підходів до вирішення, насамперед, управлінських проблем економіки. Стан економіки, рівень технічного прогресу, матеріально-технічна база виробництва багато в чому визначаються сьогодні станом системи менеджменту. Розвиток професійної системи менеджменту є своєрідним барометром стану суспільства. Системна і інноваційна діяльність системи менеджменту багато в чому буде визначати досягнення реального економічного суверенітету держави та її реального впливу на розвиток міжнародного співробітництва.

Література

1. Мойсес Наїм. Занепад влади / Мойсес Наїм; пер. з англ. О. Дем'янчук. – Київ : Форс Україна, 2017. – 448 с.
2. Малик Ф. Управлять, работать, жить. / Фредмунд Малик; пер. с нем. – М. : Издательство «Добрая книга», 2008. – 472 с.

3. Кузнєцов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е. А. Кузнєцов, – Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. – 382 с.
4. Минцберг Генри. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 544 с.
5. Друкер Питер Ф. О профессиональном менеджменте.; Пер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2006. – 320 с.
6. Масленніков Є. І. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія Вип. 1 /за ред. д.е.н., доц. Є. І. Масленнікова. – Херсон : Грінь Д. С., 2016. – 854 с.
7. Якокка Л. Кар'єра менеджера / Л. Якокка (с У. Новаком); пер. с англ. С. Э. Борич. – Минск : Попурри, 2014. – 512 с.