

УПРАВЛІНСЬКА ПРАЦЯ: МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОСТІ

MANAGERIAL WORK: A MECHANISM FOR ENSURING PROFESSIONALISM

У статті доведено необхідність професійного підходу до управлінської діяльності в системі соціально-економічного розвитку підприємств, що проявляється в системі впливу професійних управлінських рішень на якість та ефективність господарської діяльності. Досліджуються механізми взаємодії структурних компонентів управлінського процесу, які необхідно враховувати при здійсненні управлінської діяльності для ефективного досягнення поставлених цілей. Досліджено елементи механізму професіоналізації управлінської діяльності та формування структурно-логічних схем на трьох рівнях цього механізму, включаючи процеси планування, мотивації, навчання та контролю. Виявлено взаємозв'язок між якісним управлінням людськими ресурсами та досягненням стратегічних цілей підприємства. Особливий акцент зроблено на інноваційних підходах до розвитку управлінської компетентності, що забезпечує адаптацію до сучасних викликів ринку. Результати дослідження спрямовані на розробку рекомендацій щодо вдосконалення управлінської праці для підтримання професійності та конкурентоспроможності організації.

Ключові слова: управління; управлінська праця, професіоналізація, інноваційність, менеджмент персоналу.

The article identifies the need for a professional approach to management in the socio-economic development system of enterprises, manifested in the influence of professional management decisions on the quality and efficiency of economic activity. The article studies mechanisms of interaction of structural components of the management process, which should be considered during managerial activity for efficient achievement of the set goals. Categories and concepts of managerial activity reveal the essence and specifics of the development of management science, analytics and practice - based on their combination, the priorities for the development of a professional management system are substantiated, which is always under the influence of innovative processes that ensure the dynamics of economic processes, generate systemic management innovations and develop the potential and effectiveness of managerial influence on the efficiency of economic activity of an enterprise. It is found that the professional system of managerial labour. The current state of managerial labour was impossible without innovations and the development of the process of intellectualisation of managerial labour. The article studies elements of the mechanism of professionalisation of managerial activity and the formation of structural and logical schemes at three levels of this mechanism. The role of managerial education in developing and improving managers' professionalism is shown, and the need for its formation in the higher and corporate education system is determined. The author points out the decisive role of the State in the development of the process of ensuring professionalism in managerial activity, in particular, the creation of institutional structures for consolidating the efforts of all actors in this process to ensure the rapid implementation of mechanisms for ensuring the professionalism of managerial labour. The focus is on the mechanisms that support professionalism at all levels of the organization, including planning, motivation, training and control. The relationship between high-quality human resource management and the achievement of the enterprise's strategic goals is revealed. Particular emphasis is placed on innovative approaches to developing managerial competence, which ensures adaptation to modern market challenges. The study results aim to develop recommendations for improving managerial labour to maintain the professionalism and competitiveness of the organization.

Key words: management; managerial labour; professionalisation; innovation; personnel management.

УДК 005.336.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.92-21>

Кобеля З.І.

к.е.н., доцент, доцент кафедри бізнесу та управління персоналом, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Тодорюк С.І.

к.е.н., доцент, асистент кафедри бізнесу та управління персоналом, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Kobelia Zoriana

Yuriy Fedkovych
Chernivtsi National University

Todoriuk Serhii

Yuriy Fedkovych
Chernivtsi National University

Постановка проблеми. Дослідження управлінської діяльності, теоретичні аспекти та практичні механізми розвитку процесу її професіоналізації наразі є важливими питаннями у системі ефективного управлінського забезпечення та соціально-економічного розвитку українського суспільства. Управлінська діяльність з точки зору її професійності розглядається як необхідний елемент пошуку механізмів якісної сучасної підготовки управлінських кадрів на всіх рівнях структурно-функціональної сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток інноваційної економіки та еволюція систем професійного управління відображені у працях світових класиків Д. Гелбрейта, А. Файоля, К. Барнарда, Я. Корнаї, Л. Мізеса, Д. Кейнса, А. Маршалла, Ф. Тейлора, П. Самуельсона, П. Хейне, Й. Шумпетера та ін., які заклали

соціально-економічне середовище для розуміння основних принципів економічного й управлінського мислення, а також забезпечили бачення майбутнього.

Питання професійності управлінської праці та розвитку інноваційних форм професійного управління розглядаються в роботах українських (С. Калашнікової [2], О. Кірдіної [3], Е. Кузнєцова [6; 7], Ю. Кулик [8], Р. Науменко [9] та ін.) та зарубіжних (Р. Акоффа, М. Армстронга, Ч. Барнарда [10], Б. Беккера, Р. Бітті, Д. Гоулмана, Д. Дункана, П. Друкера, С. Каммінгса, Б. Карлофа, Г. Мінцберга, М. Ротера, Д. Ходкінсона) дослідників. Дослідження методичного та практичного розвитку систем управлінської діяльності має на меті висвітлити роль управління в соціально-економічному прогресі сучасних суспільств. Детально у роботах розглядаються питання розвитку

операційних систем управління, функціональних технік процесу управління, хронології становлення сучасного управління, мотиваційних механізмів та процесів адміністрування. Крім того, дослідники зосереджують увагу на системі розвитку підготовки фахівців з управління та ролі держави у зазначеному процесі.

Постановка завдання. Метою дослідження є вивчення механізмів забезпечення підвищення професійності та нової якості управлінської діяльності в умовах інноваційності, глобалізації та стратегічного бачення.

Виклад основного матеріалу дослідження. З огляду на можливості й потребу переходу України до інноваційної економіки та зростаючі потреби сучасного суспільства у формуванні механізмів управління знаннями, варто зосередити увагу на вивченні взаємодії науки, аналітики й управлінської практики та визначити певні якісні етапи розвитку зазначеного процесу. Виділимо основні характеристики згаданої взаємодії.

Взаємодія науки, практики та аналітики управління є неоднорідним процесом й має якісні етапи розвитку: управлінські наукові дослідження, дослідження управлінської аналітики та дослідження практики управління [6]. Потрібно зазначити, що кожен етап характеризується певним рівнем їхнього розвитку і певним механізмом взаємодії.

Прогрес реалізації процесів взаємодії науки, аналітики та управлінської практики визначається формуванням умов для інтеграції професійної управлінської діяльності, органічної переходу до вищих стадій цієї цілісності. Саме системно-інтеграційний етап формує соціально-економічні умови для переходу до інноваційної економіки й вищої її форми – економіки знань. Досягнуто сьогодні значного прогресу як у науці, аналітиці та практиці, так і в механізмах їх взаємодії.

Інноваційна складова управлінської діяльності визначає поточний і майбутній розвиток системи управління. Інноваційність, інтелектуальність та ефективність управлінських рішень є основою професіоналізму управлінського персоналу, а особливістю менеджменту в 21 столітті є акцент на системний та всебічний розвиток людини. Серед найважливіших сфер діяльності виділяють охорону здоров'я, освіту та науку. Розвиток зазначених сфер визначає можливість радикального підвищення якості людських ресурсів та нематеріальних активів організації в цілому.

Отже, можемо зазначити, що взаємодія науки, аналітики та управлінської практики є неоднорідним процесом та потребує відповідного підходу задля досягнення якісного росту; інновації є результатом різних наук та сфер діяльності, але ефективність й цілісність інноваційного циклу є управлінським викликом; структурний і функціональний людський капітал та формування його

професійних якостей є метою управління в постіндустріальному суспільстві; роль консалтингу зростає, професійна компетенція та авторитет якого вагомо окреслює специфіку і якість взаємодії науки, аналітики й практики управління; у розвитку таких інтегративних процесів надважлива роль держави, у першу чергу через створення законодавчої системи, що сприяла б формуванню інноваційної економіки й адекватних їй професійних моделей управління.

Інноваційний розвиток сьогоденної соціально-економічної системи є найбільшим позитивним фактором трансформації сучасного суспільства. У цьому процесі специфічними інноваціями є управлінські інновації, які характеризуються системним і комплексним характером формування, розробки та впровадження в практику всього інноваційного циклу.

Професійне управління повинно забезпечити цілісність інноваційного процесу з точки зору якості та послідовності інвестицій, тобто повноти інноваційного циклу. Модель закінченого інноваційного циклу передбачає розробку форм управління, які активно підтримують інноваційний процес [6]. Визначений механізм повного інноваційного циклу формує умови, що необхідні для розвитку інноваційного процесу усіх стадій, з певними визначеннями якості початкової та кінцевої стадій циклу. Управлінська підтримка з боку інвесторів забезпечує ефективність руху через кожен етап інноваційного циклу, впровадження та поширення результатів, а також зворотний зв'язок для досягнення результатів інвестування.

Враховуючи експертизу управлінських досліджень, яка може здійснюватися на науковому, аналітичному та практичному рівнях, інвестори та управлінці формують інвестиційні пакети на основі цієї експертизи. Управлінські дослідження притаманні науковцям, консультантам та експертам, а також активістам у конкретних галузях. Повний інноваційний цикл має забезпечити доставку інновацій до споживачів і подальшу їх комерціалізацію. Зміст інновацій може бути в будь-якій сфері, але рушієм, який доводить інновації до етапу впровадження, є управління, яке забезпечує ефективність та повноту всіх етапів у механізмі інноваційного циклу. Інновація в управлінському процесі формується на основі технологічного нововведення, а її подальша трансформація в технологічну інновацію характеризує процес практичного впровадження. Управлінська інновація, сама по собі, має лише теоретичне значення, а її ефективність визначає практичний процес технологічної інновації. Така ситуація свідчить про те, що управлінські механізми доводять свою ефективність лише в практичному застосуванні і лише тоді, коли вони виявляються соціально-економічно ефективними.

Розглянемо весь інноваційний цикл на кожному етапі, а також визначимо загальні особливості реалізації на практиці запропонованого механізму.

Етап 1: класифікація інновацій й формування інвестиційних пакетів. Управлінський супровід кожного етапу інноваційного циклу здійснюється насамперед фірмами управлінського консалтингу. Консалтингові компанії формують інформаційну базу інновацій та банк реальних потреб працюючих секторів економіки, вони виступають активними посередниками у взаємодії між організаціями та приватними особами, що мають інновації, і тими організаціями та приватними особами, які потребують їх використання у своїй діяльності. Якщо доцільно досягти ефекту дифузії інновації, консалтингова фірма формує інноваційну групу з організацій або компаній, зацікавлених в однакових або схожих інноваційних проектах. Зрозуміло, що при цьому необхідно враховувати конкурентні характеристики конкретного ринку. Класифікація й формування інвестиційних пакетів розглядають як системну діяльність, що має професійну основу і формує механізм довгострокового інноваційного розвитку.

Етап 2: створення управлінської команди професійного рівня. Сформований інвестиційний пакет повинен мати повну підтримку управлінської команди, включаючи механізм мотивації та відповідальність за кінцеві результати реалізації. Ефективність інноваційно-інвестиційного процесу залежить від професійної якості управлінської команди. Професійні якості членів управлінської команди контролюються її керівником (лідером), який визначає структурні та функціональні обов'язки кожного фахівця в управлінській команді та тривалість їхніх управлінських повноважень. До складу управлінської команди можуть входити розробники інновації, інвестори та представники організацій, які є об'єктом інвестиційного пакету.

Етап 3: розробка механізмів підтримки управління. Завданням управлінської команди є розробка механізмів управлінської підтримки разом з детальним бізнес-планом для повноцінного впровадження інновації, а також професійного балансу власної роботи команди. На цьому етапі важливо встановити цілі для розвитку управлінських інновацій, які можуть ефективно доповнити впровадження інновації. У такий спосіб, керівництво зясовує параметри розвитку процесу управління (контури управління) на основі детального вивчення складових управлінської підтримки реалізації інвестиційного пакету інновацій.

Етап 4: ідентифікація та адаптація запропонованого інвестиційного пакету інновацій. У процесі ідентифікації визначаються технічні, маркетингові, фінансові та, неодмінно, управлінські складові інвестиційного пакету, їх пріоритетні напрями та актуальність для конкретної господарської

організації або групи організацій, що є об'єктом інноваційного впровадження. Найбільша наочність інноваційного проекту дозволяє визначити більше показників граничних умов процесу управління впровадженням інновацій. На цьому етапі починають детальніше проявлятися професійні якості управлінської команди та їх практична ефективність. У процесі адаптації інвестиційного пакету до реальних умов реалізації управлінська команда може виявити та уточнити можливі обмеження й ризики у впровадженні інноваційних проектів. Будується логічна схема (детальна) реалізації інноваційного інвестиційного пакету.

Етап 5: реалізація інноваційного пакету для досягнення ефекту дифузії інновації. На цьому етапі зусилля команди спрямовуються на системний пошук компаній, які б дали можливість розширити базу реалізації інновацій. Зрозуміло, що інформаційна база таких компаній буде формуватися на всіх етапах інноваційного циклу і стане основною клієнтською базою консалтингової фірми. Виконання цієї роботи дозволяє досягти ефекту дифузії інновації. Цей ефект зменшує витрати інвестора на кожну економічну організацію і дещо збільшує загальні витрати інвестора, але значною мірою компенсується загальними результатами від впровадження інновації. У результаті цієї діяльності визначається соціально-економічна роль інновацій системного управління, що стає рушієм формування стійких механізмів інноваційного розвитку економіки й соціально-економічного росту. Ефект дифузії інновацій можемо охарактеризувати як різновид синергетичного ефекту, який виникає в результаті певного управлінського поєднання одних і тих же ресурсів, але результати мають не арифметичний, а сумарний управлінський масштаб.

Диференціація та спеціалізація управлінського забезпечення повного інноваційного циклу дає можливість створити управлінські команди, які системно та ефективно відтворюють інноваційний процес завдяки своїм спеціалізованим діям на рівні кожного етапу та механізму в цілому (рис. 1).

Таким чином, інноваційний розвиток залежить від ефективності професіоналізації управлінської праці. Наявність інноваційних елементів у соціально-економічному розвитку підтверджує якість спеціалізації системи управління в умовах сьогодення й в майбутньому. Все це дозволяє зосередити увагу на соціально-економічній ролі управлінських інновацій на сучасному етапі розвитку суспільства. Дослідимо базові положення, що підтверджують правильність зазначеної позиції.

По-перше, системна реалізація повного інноваційного циклу, одного з головних факторів соціально-економічного розвитку, неможлива без роботи професійної управлінської команди. Ефективність зазначеної команди не є стабільним



Рис. 1. Управлінський консалтинг у системі інноваційного процесу

Джерело: [6]

показником і підкреслює необхідність безперервного розвитку професійних якостей членів управлінської команди. Варто систематично підвищувати кваліфікацію управлінських кадрів, усвідомлюючи, що від них залежать історичні перспективи реформаторського функціонування держави. «Держава повинна відігравати провідну роль у процесі реформ в економічній та соціальній сферах і створювати умови, що сприяють примноженню цінностей світової цивілізації. Це означає вжиття заходів, спрямованих на створення сприятливих політичних умов для проведення реформ, зміцнення потенціалу людських ресурсів (насамперед управлінців), сприяння використанню нових технологій, реструктуризацію структур державних і адміністративних органів, розробку і впровадження сучасної системи оцінки діяльності тощо», – зазначає О. Оболенський, дослідник систем державного управління [9, с. 8]. Крім того, П. Лоранж, відомий експерт у сфері управлінської освіти, стверджує, що майже всі сектори бізнесу стикаються з глобальною конкуренцією і, як наслідок, менеджери змушені управляти своїми компаніями як міжнародними підприємствами, навіть у регіональному масштабі [10, с. 4]. Вище зазначене свідчить, що система управлінської діяльності не повинна бути спеціалізованою та національно обмеженою. Вона повинна бути глобальною і досягати стандартів ефективності світового рівня.

По-друге, розвиток інноваційних форм навчання менеджменту, освіти та професійної підготовки управлінських кадрів вважається першочерговим завданням для багатьох країн світу, які формують механізм сталого економічного

зростання. На це звертають увагу багато фахівців з економіки та управління [2; 3; 4; 7; 8], але ставлять питання про можливість адаптації існуючого світового досвіду в окремих країнах. Наприклад, автор [2, с. 130–132] наголошує на довгостроковому характері перебудови соціально-економічних систем та необхідності соціокультурних індикаторів розвитку, що мають достатньо тривалий період реалізації (10–15 років), але саме вони визначають ефективність реформ. Частина науковців розвивають теорію «другої космічної швидкості», коли економічні системи створюють плацдарми для інноваційного економічного розвитку в менш розвинених країнах. «Коли ми просимо вище керівництво пояснити або описати свої корпоративні стратегії, ми часто отримуємо дуже різні відповіді. Не існує належного наукового підґрунтя для такої абстрактної концепції, яка б об'єднувала всі думки. Д. Мур зазначає [3], що «за таких обставин досить важко накреслити чітку траєкторію для прискорення до другої космічної швидкості». Однак іншого шляху немає. Щоб вийти з гравітаційного поля старого традиційного шляху розвитку, потрібно задіяти сили, здатні подолати інерцію старого способу ведення справ. На наш погляд, «старі порядки» в системі управління потребують подолання, в першу чергу, самих управлінців, старі підходи яких до вирішення нових управлінських проблем гальмують та перешкоджають стратегічному розвитку країни. Розвиток професіоналізації управлінської праці на основі розвитку науки, освіти та культури може ефективно подолати силу цієї старої управлінської інерції.

По-третє, тільки управлінський погляд на соціально-економічний розвиток суспільства може

забезпечити комплексне та системне розуміння реальності, у якій ми перебуваємо. Розуміння цієї відповідальності повинно бути в основі програм професійної підготовки управлінців усіх рівнів. Відповідальність управлінців виникає не лише під час прийняття управлінських рішень, але й під час навчання та вдосконалення своїх професійних якостей. Сучасні менеджери, яким бракує професійної підготовки, втрачають імунітет своєї керівної посади та вплив на підлеглих. Більше того, якісна професійна підготовка менеджерів (теоретична, практична та соціокультурна) дає можливість систематично генерувати управлінські інновації.

Тому, соціально-економічну роль управлінських інновацій треба визнати як розвиток системи управління, що завдяки своєму інтелектуальному рівню та спеціалізації здатна відповідати на виклики сучасного інноваційного розвитку суспільства. Здебільшого, системні управлінські інновації є продуктом базової управлінської науки, тому їх рівень та умови розвитку є невід'ємним елементом сучасної політики держави. Опишемо пріоритети дій у системі державної політики, що формують умови для розвитку науки управління:

1) проведення міжнародних та національних форумів, конференцій, семінарів, круглих столів для вивчення та детального визначення складу професійної системи управління та її інноваційної динаміки. Результатами обговорень мають стати концепції та програми розвитку дослідницької бази управління, яким треба надати статус національного пріоритету;

2) систематично переглядати науково-освітнє забезпечення факультетів, інститутів та університетів з підготовки управлінських кадрів у контексті прийнятої концепції та програми розвитку управлінської наукової бази. Результатами цієї діяльності мають бути нові стандарти первинної управлінської освіти і в умовах автономії університетів можуть мати рекомендаційний характер. Оцінка якості управлінської освіти визначається державою, бізнес-середовищем та професійними управлінськими організаціями;

3) у рамках наукових спеціальностей, за якими захищаються дисертації, варто окремо виділити «управлінську діяльність» як сферу серйозної дослідницької діяльності зі специфічним характером управлінських досліджень.

У багатьох випадках виявляється дуже важко визначити форму управлінського дослідження. Це пов'язано з тим, що багато різних речей є корисними для характеристики та вивчення питань управління, а в деяких випадках і для прийняття управлінських рішень. Історія становлення сучасної теорії управління свідчить, що вона формувалася як наука та навчальна дисципліна на основі економіки, соціології та психології, з певними пріоритетами, що надавалися економіці [4, с. 194–200].

Тривалий час управлінська діяльність розглядалася як частина економічної системи підприємства, а робота менеджерів зазвичай асоціювалася з діяльністю інженерно-технічних та кваліфікованих кадрів. Індивідуальність, інтелект, професіоналізм, активність, культура, інноваційність і креативність – це якості людей, які забезпечують розвиток суспільства в системі виробничої діяльності. Управлінський персонал, наділений цими якостями, є справді потужною зброєю проти ідеологічно заангажованої та неефективної загальної системи управління. Саме цим якостям в умовах сьогодення надається пріоритет і робиться наголос для розвитку професійної системи управління. Це означає системне вивчення показників людської діяльності й розробку механізмів їхньої імплементації у систему професійної підготовки та практичної діяльності управлінців. Соціокультурні параметри розвитку сучасних суспільств є важливішими, ніж виробничі, котрі характеризували період індустріального виробництва.

Існує низка інших теоретико-методологічних питань, не вирішивши які буде складно забезпечити інтегративну якість управлінських досліджень. У нашому випадку під інтегральною якістю ми розуміємо співвідношення та врахування всіх позицій, необхідних для прийняття ефективних управлінських рішень. Доброчесність в управлінні – це висока професійна якість усіх учасників процесу управління та їхня культурна і соціальна відповідальність у системі ефективності й соціально-економічної значущості управлінських рішень. По суті, це цілісний світогляд сучасного лідера, вміння мислити певним чином, використовуючи інтегральний підхід, пов'язаний з ім'ям американського філософа К. Вілбера. Розглянемо запропонований автором інтегральний підхід до розвитку інтелектуальних елементів систем управління.

К. Вілбер відстоює сучасну версію «вічної філософії», покликану інтегрувати практично всі галузі знання. Сьогодні К. Вілбер є одним з найвпливовіших представників трансперсональної психології та вважається засновником інтегрального підходу. За своєю суттю інтегральний підхід Кена Вілбера є метакритикою основних тенденцій сучасної інтелектуальної думки. І в своїх ключових аспектах інтегральний підхід діаметрально протилежний пласкому, спрощеному, приватному світогляду, який втратив перспективу в істинній місії людського пізнання. На думку К. Вілбера, ця місія складається з чотирьох секторів (квадрантів). Квадранти представляють чотири основні світи, які невідомі один одному за предметом, методами сприйняття, критеріями істини та мовою; в термінах К. Вілбера це: 1) «світ Я», інтроспективний світ, внутрішній світ, пов'язаний з власним життям, світ духу та нашого духовного досвіду; 2) «світ Ми»,

що характеризується світом відносин і комунікації, світом розуміння та інтерпретації; 3) «світ Вони», що вивчається соціологією, соціальними науками та теорією систем; 4) «світ Воно», що характеризується об'єктивною наукою, яка вивчає природу, умовно кажучи, неживі об'єкти. На думку К. Вілбера, ці світи не є вигаданими нами, а склалися історично в ході розвитку різних галузей людського знання і виражають чотири базові відношення або позиції, спільні для всіх мов і культур. Послідовне та систематизоване інформаційне наповнення квадрантів К. Вілбера може стати першим кроком до забезпечення якості та цілісності управлінських досліджень та оволодіння інтегральним підходом до управління, коли для прийняття системних управлінських рішень необхідно враховувати різноманітність навколишнього світу [1].

Здатність управлінців мати цілісне бачення сучасної управлінської діяльності може бути розвинута в процесі її професіоналізації, а точніше – через розвиток об'єктивного процесу інтелектуалізації управлінської праці. Ґрунтовні управлінські дослідження повинні забезпечити інноваційну динаміку процесу професіоналізації управлінської діяльності та якісний рівень підготовки, відбору та практичної діяльності управлінського персоналу. Створюється ситуація, за якої управлінські інновації є об'єктивним результатом професійності управлінської діяльності, забезпечуючи при цьому соціально-економічну ефективність розвитку суспільства.

Для досягнення ефективного соціально-економічного розвитку суспільства варто розглянути концепцію та структурну побудову механізму професіоналізації управлінської праці. Саме професійний менеджмент формує ефективний механізм реалізації й створює низку процесів розвитку, що необхідні для досягнення поставлених цілей. Немає сенсу говорити про розвиток процесу підвищення професійності управління в Україні, якщо не буде знайдено реального механізму системної та комплексної дії. Процес реалізації управління завжди базується на механізмах, які використовує менеджмент як основний засіб діяльності. Ця діяльність повинна підтримуватися державою як головний пріоритет інноваційного розвитку сучасного суспільства.

В першу чергу означимо особливості інноваційної динаміки системи управління у контексті процесу підвищення професійності управлінської праці. Зазначимо, що розробка концепції трансформації управління на засадах інноваційної динаміки свідчить про об'єктивну зміну спрямованості пріоритетів інноваційного процесу. Відповідно до цієї концепції ключовими пріоритетами інноваційного розвитку управління господарськими організаціями стали формування управлінського контролю, розвиток системи управління

«менеджмент-маркетинг» й, сам, етап повернення менеджменту в лоно своєї діяльності – управління людським капіталом. Всі ці етапи вимагають вести мову про інноваційне управління, але з різними пріоритетами. Першочергово об'єктом інновацій було виробництво, пізніше дослідження ринку (маркетинг), але в умовах сьогодення таким пріоритетом є людський капітал, або, ширше, інтелектуальний капітал економічної організації. Отже, вивчення процесу підвищення професійності управлінської праці дає орієнтири для професіоналізації діяльності: «інженерна компетентність – маркетингова компетентність – кадрова компетентність». Кожен з цих етапів дає своє розуміння професійних якостей менеджерів, але розглядати професійні управлінські компетенції лише в межах одного етапу не є перспективною ідеєю. Важливо, що менеджмент завжди має справу з людьми (персоналом) протягом усього свого існування. У цьому випадку систему управлінської діяльності можна уявити як окрему взаємодію між керівництвом і працівниками у напрямку виробництва, маркетингу й використання людських ресурсів. Безпосередньої взаємодії між менеджментом і засобами виробництва, ринком підприємства чи працівниками, які не виконують творчих, виробничих або інших оперативних професійних завдань, не існує. У будь-якому випадку, функція менеджменту полягає насамперед у взаємодії між керівництвом і підлеглими в контексті професійної діяльності. Тому важливо відзначити певні особливості в процесі інноваційного розвитку систем професійного управління.

По-перше, концепція пріоритетності управлінських інновацій враховує необхідність інновацій для всіх стадій розвитку професійності управлінської праці. Інноваційному розвитку притаманні певні особливості, наприклад, в управлінні операціями, в управлінні маркетинговими системами або в процесі розвитку методів управління людськими ресурсами. Однак кожен сектор використовує власні механізми для реалізації своїх інноваційних переваг.

По-друге, той факт, що пріоритетний напрям визначається відповідно до розвитку суб'єкта інноваційного процесу, не означає, що два інших напрями не розвиваються. Система управління має підтримувати баланс у розвитку різних частин підприємства, водночас розуміючи, що пріоритетний напрям створює стратегічну основу для майбутньої його конкурентоспроможності в цілому.

По-третє, процеси управлінської спеціалізації мають різну стратегічну спрямованість. Тому інноваційний розвиток у період, коли бізнес-процеси є найбільш важливими для системи управління, засвідчує необхідність враховувати, в першу чергу, інновації у виробництві, технологіях

й бізнес-системах. Для управління важливо оволодіти інженерними методами та застосовувати універсальні формальні та аналітичні знання задля підтримки управлінських процесів. Однак з часом, коли управління переходить до наступних пріоритетів, пов'язаних з маркетингом і людським капіталом, інтелектуальні експерти стають ключовими елементами і розробляються нові методи управління. Це свідчить про те, що розвиток сучасних систем менеджменту завжди ставив на перше місце управління все більш розвиненим і навченим людським капіталом. Зазначена закономірність стає історично важливим фактом процесу підвищення професійності управлінської праці.

У процесі формування та вивчення механізмів спеціалізації управлінської праці необхідно з'ясувати, що саме мається на увазі під механізмом. В даному випадку класичне трактування механізму – це коли одне вихідне економічне явище призводить до багатьох інших економічних явищ, які не потребують додаткового поштовху для своєї появи. Вони йдуть одне за одним у певному порядку і мають очевидні наслідки. Такий підхід до механізмів використовують багато авторів, які досліджують проблеми економічної теорії. У нашому випадку потрібно говорити про механізми управління, які відрізняються від економічних механізмів головним чином тим, що вони менші за розміром, мають меншу інформаційну невизначеність, а помилки при проектуванні механізмів можуть бути швидко усунені завдяки ефективній роботі системи управління. Механізми управління базуються на причинно-наслідкових зв'язках і тому діють за принципом «стимул-реакція», складаючись із заздалегідь визначеної серії кроків (процедур), перехід до кожного наступного кроку можливий лише після завершення попереднього. Цікаво, що цей аспект часто не береться до уваги дослідниками при поясненні управлінських механізмів, і це те, чого дуже не вистачає при поясненні економічних механізмів для більшої інформаційної визначеності. Розглянемо елементи механізму підвищення професійності управлінської діяльності [5]:

1) мета – якісна зміна системи професійної підготовки управлінських кадрів в Україні; створення умов задля розвитку і взаємодії науки, аналітики та практики управління; забезпечити розвиток інноваційної динаміки професійної системи управління; створення організаційно-економіко-правових умов впровадження рівнів професійної підготовки управлінського персоналу; забезпечити умови для формування й розвитку науково-дослідного потенціалу управління, забезпечивши зв'язок з іншими галузями науки; проаналізувати умови для розвитку управлінського консалтингу, як пріоритету

процесу підвищення професійності управління; створення та розвиток професійних асоціацій з управління; розвиток глобалізації управлінської діяльності в Україні;

2) завдання – перегляд стандартів підготовки управлінських кадрів у закладах вищої освіти України, забезпечення професійної апробації стандартів у бізнес-середовищі й професійних асоціаціях, запровадження нових стандартів у освітній процес; створення законодавчої бази задля розвитку Вищої школи управління інноваційного зразка, використовуючи при цьому процеси корпоратизації бізнесу та глобалізації управлінської діяльності; започаткування процесу системної організації наукових шкіл управління; вивчити можливість розробки і прийняття Закону України «Про професійну підготовку управлінських кадрів»;

3) процедури – створення та погодження із виконавцями плану дій задля виконання поставлених завдань: адміністрації ЗВО та кафедрам управління переглянути і створити науково-методичні комплекси по кожному предмету підготовки управлінців інноваційного зразка; адміністрації ЗВО та завідувачам кафедр управління забезпечити зовнішню експертизу науково-методичних комплексів бізнес-середовищем, консалтинговими компаніями, професійними асоціаціями, відомими спеціалістами у сфері управління; запустити процес створення умов для підготовки та відкриття корпоративних вищих шкіл управління інноваційного зразка, враховуючи реальний та інтелектуальний потенціал України; визначити першочергові заходи активізації процесу створення професійних асоціацій з управління;

4) критерії оцінки – шкала якісних показників, показники ефекту організаційної синергії, комплексні індекси і параметри професіоналізації управління, показники та параметри взаємодії науки, аналітики та практики управління тощо;

5) учасники – державні установи, ЗВО, вищі школи управління, професійні асоціації, наукові центри й інститути, спеціалізовані фонди, інші юридичні та фізичні особи, які задіяні у системі інноваційного механізму підвищення професійності управлінської діяльності;

6) ресурси – фінансові, матеріальні, інформаційні та людські ресурси учасників використання інноваційного механізму професіоналізації управлінської праці;

7) методи та інструменти впливу – прийоми впливу на ресурси учасників механізму на основі певних варіантів, або комплексу заходів адміністративного, соціально-економічного, мотиваційного, технологічного, правового характеру;

8) система контролю – система діяльності із забезпечення своєчасного та повного виконання визначених процедур; формування контролюючих

суб'єктів виконання механізму професіоналізації управлінської праці;

9) правове забезпечення – Закон України «Про освіту»; Закон України «Про науку і науково-технічну діяльність»; Закон України «Про професійну підготовку управлінських кадрів» (необхідно розробити і прийняти); комплекс Законів України про розвиток підприємницької діяльності.

Наступним кроком у вивченні та дослідженні інноваційних механізмів підвищення професійності управлінської праці є визначення структурно-логічної схеми цього механізму. Схема в даному випадку є системою безперервного функціонування за певними правилами вирішення завдань професіоналізації управлінської діяльності. Основна характерна поведінка започаткування і подальшого розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні пов'язана з активізацією та інноваційним вектором розвитку науки, аналітики та практики управління. Ефективний процес такої взаємодії формує і забезпечує базовий рівень професійної підготовки управлінських кадрів. Цей базовий рівень включає, на першому рівні, діяльність університетів, а на другому і третьому рівнях – діяльність корпоративних вищих шкіл управління та інноваційного проектування (рис. 2).

Таким чином, базовим структурним елементом механізму професіоналізації управлінської праці є блок системно-інтеграційного етапу взаємодії науки, аналітики та управлінської практики, який гарантує більш високий рівень ефективності механізму.

Висновки. Механізм взаємодії науки, аналітики й управлінської практики формує нову якість процесу професіоналізації управлінської діяльності. Професіоналізація управлінських досліджень виступає чинником прогресу

й ефективності управлінської науки, аналітики (управлінського консультування) і управлінської практики. Форми спеціалізації й інтеграції учасників управлінських досліджень створюють дієві умови для досягнення ефективності механізму. Системно-інтегративні фази механізму включають фази інтеграції, органічного синтезу та інтегральності. Процес розгалуження між цими фазами залежить від рівня та ефективності управлінської підтримки, яку надає управлінське консультування. Управлінське консультування варто розглядати як домінуючий рух, що дозволяє визначити його як основну рушійну силу цього механізму. Професіоналізація управлінської діяльності є найбільш активною, коли процеси та механізми досягли системної та інтегрованої стадії.

Управлінська праця є ключовим фактором, що впливає на успішність організації, забезпечуючи ефективне управління ресурсами, координацію діяльності та реалізацію стратегічних цілей. Механізми забезпечення професійності управлінської праці включають такі складові: навчання та розвиток, мотивація досягнення організаційних цілей, інновації, які покращують якість управління і сприяють конкурентоспроможності. Розвиток професійності управлінської праці забезпечує підвищення продуктивності та оптимізацію господарських процесів; соціально-економічну безпеку. На основі дослідження розроблено рекомендації щодо вдосконалення механізмів управлінської праці, зокрема: акцент на індивідуалізованому підході та впровадження сучасних цифрових технологій для автоматизації процесів і оптимізації роботи. Управлінська праця, заснована на професіоналізмі, є гарантією стабільності, ефективності та успішності організації в сучасних умовах.

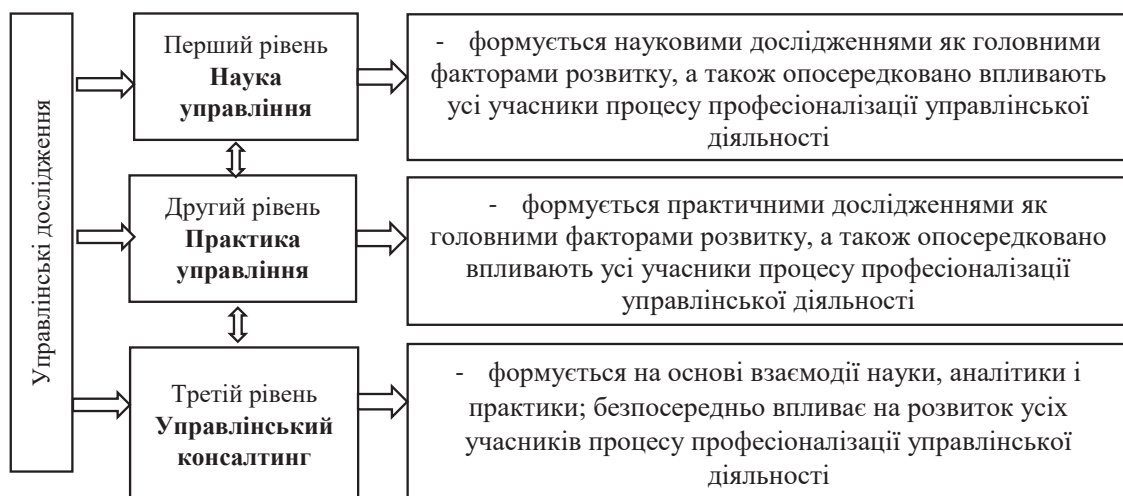


Рис. 2. Структурно-логічна схема механізму професіоналізації управління

Джерело: [6]

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Данилевич Н.С., Рудакова С.Г., Давидюк Т.В. Напрямы розвитку HR-менеджменту. *Збірник матеріалів дванадцяті міжнародної науково-практичної конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики»*, Одеса, 8 вересня 2023 р. С. 413–414.

2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

3. Кірдіна О.Г. Нові технології забезпечення професіоналізму менеджерів в умовах інноваційної економіки. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. № 38. С. 267–270.

4. Клименюк М.М., Бай С.І., Безус А.М. До питання вибору напряму розвитку теорії управління. *Науково-фаховий журнал «Економіка та держава»*. 2017. № 5. С.10–13

5. Коппін А., Берратт Д. Менеджмент на всі часи: Приклади успішного управління з історії Великобританії: від Кромвеля до наших днів. Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2005. 288 с.

6. Кузнєцов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія, Херсон. : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.

7. Кузнєцов Е.А. Сучасне управлінське дослідження: інтегральні ознаки та формат системних обмежень. *Вісник Хмельницького національного університету : серія «Економічні науки»*. 2015. Том 2. № 3. С. 43–49.

8. Кулик Ю.Є. Професіоналізм менеджера та деякі аспекти його розвитку. *Культура народів Причорномор'я*. 2007. С. 63–68.

9. Наumenко Р.А., Миколайчук І.П. Компетентнісний підхід до оцінювання керівного персоналу в системі державної служби. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2018. № 2. URL: http://el-zbirndu.at.ua/2018_2/35.pdf

10. Chester Barnard. Organisational-Management Code for the 21st Century. 2016. URL: https://www.researchgate.net/publication/304105979_Chester_Barnard_Organisational-Management_Code_for_the_21st_Century

11. Кобеля З.І., Тодорюк С.І. Перспективи розвитку підприємництва у сучасних умовах господарювання. *Агросвіт*. 2023. № 7–8. С. 95–106. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/1349/1359>

REFERENCES:

1. Danylevych N.S., Rudakova S.H., Davydiuk T.V. (2023) Napriamy rozvytku HR-menedzhmentu [Areas of HR management development]. *Ekonomika pidpriemstva: suchasni problemy teorii ta praktyky: Zbirnyk materialiv dvanadtsiatoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (Odessa, June 8, 2023). Odessa pp. 413–414. (in Ukrainian).

2. Kalashnikova S.A. (2010) Osvitnia paradyhma profesionalizatsii upravlinnia na zasadakh liderstva: monohrafiia [Educational paradigm of professionalisation of management on the basis of leadership: monohrafiia]. Kyiv: Kyivsk. un-t imeni Borysa Hrinchenka, 380 p. (in Ukrainian).

3. Kirdina O.H. (2012) Novi tekhnolohii zabezpechennia profesionalizmu menedzheriv v umovakh innovatsiinoi ekonomiky [New technologies for ensuring the professionalism of managers in an innovative economy]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 38, pp. 267–270. (in Ukrainian).

4. Klymeniuk M.M., Bai S.I., Bezus A.M. (2017) Do pytannia vyboru napriamu rozvytku teorii upravlinnia [On the issue of choosing the direction of development of management theory]. *Naukovo-fakhovy zhurnal "Ekonomika ta derzhava"*, no. 5, pp.10–13. (in Ukrainian).

5. Koppin A., Berratt D. (2005) Menedzhment na vsi chasy: Pryklady uspihnoho upravlinnia z istorii Velykobrytanii: vid Kromvelia do nashykh dnyv [Management for all times: Examples of successful management from the history of Great Britain: from Cromwell to the present day]. Dnipropetrovsk: Balans Biznes Buks, 288 p. (in Ukrainian).

6. Kuznietsov E.A. (2017) Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia [Methodology of professionalisation of management activities in Ukraine. Monohrafiia], Kherson. : OLDI PLIUS, 382 p. (in Ukrainian).

7. Kuznietsov E.A. (2015) Suchasne upravlinske doslidzhennia: intehralni oznaky ta format systemnykh obmezhen [Modern management research: integral features and format of systemic constraints]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu : seriia "Ekonomichni nauky"*, vol. 2, no. 3, pp. 43–49. (in Ukrainian).

8. Kulyk Yu.Ie. (2007) Profesionalizm menedzhera ta deiakiaspektyyoho rozvytku [Managerial professionalism and some aspects of its development]. *Kultura narodiv Prychornomoria*, pp. 63–68. (in Ukrainian).

9. Naumenko R.A., Mykolaichuk I.P. (2018) Kompetentnisnyi pidkhid do otsiniuvannia kerivnoho personalu v systemi derzhavnoi sluzhby [Competence-based approach to the assessment of management personnel in the civil service system]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriadiuvannia*, no. 2. Available at: http://el-zbirndu.at.ua/2018_2/35.pdf (in Ukrainian).

10. Chester Barnard (2016) Organisational-Management Code for the 21st Century. Available at: https://www.researchgate.net/publication/304105979_Chester_Barnard_Organisational-Management_Code_for_the_21st_Century (in English).

11. Kobelia Z.I., Todoruk S.I. (2023) Perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva u suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Prospects for the development of entrepreneurship in modern economic conditions]. *Ahrosvit*, no. 7–8, pp. 95–106. Available at: <https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/1349/1359> (in Ukrainian).