

УДК 658:001.8(477)

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.2(42).177038

**Е. А. Кузнєцов,**

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри менеджменту та інновацій

Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

## **АКТУАЛІЗАЦІЯ ПЕРЕДУМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ**

У статті розглядаються проблеми актуалізації дослідження передумов формування професійного управлінського капіталу в Україні. Визначаються шляхи подолання кризових явищ в економіці на основі розвитку нової управлінської парадигми щодо зміни якості процесу професіоналізації управлінської діяльності. Доводиться необхідність сприйняття менеджменту як науки, так і системи професійної діяльності. Досліджуються питання системної якості управлінського капіталу. Акцентується увага на необхідності окремого визначення категорій ефективності і результативності професійної управлінської діяльності. Пропонуються основні підходи щодо інноваційного розвитку системи менеджменту. Звертається увага та визначаються фактори впливу професійної системи менеджменту на соціально-економічний розвиток суспільства. Проводиться аналіз історичних умов розвитку професійної системи менеджменту щодо інноваційних процесів та елементів креативності. Визначаються концептуальні основи професійної підготовки управлінських кадрів та фактори інтелектуального розвитку управлінської праці. Доводиться необхідність державного впливу на процес професіоналізації управлінської діяльності та визначення сучасних критеріїв ефективності та результативності менеджменту в Україні.

**Ключові слова:** актуалізація передумов; управлінський капітал; професіоналізація управлінської діяльності; управлінська наука; інноваційна управлінська практика; менеджмент-освіта; структурно-функціональна підготовка; критерії оцінки ефективності та результативності менеджменту; системна управлінська діяльність; професійне навчання управлінських кадрів; креативний клас; креативність в менеджменті; управлінська команда; інноваційна парадигма менеджменту.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** 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. Сучасна українська реальність, проблеми виходу Великобританії з Європейського Союзу, досвід соціально-економічних реформ сучасної Франції, проблеми у відносинах Китаю і Гонконгу – це лише невеликий приклад кризи сучасної системи менеджменту, яка, в кращому випадку, фіксує наявність певних проблем, але немає механізмів їх якісного вирішення. Більшість цих 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 MBA, 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.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На вирішення проблем формування управлінського капіталу направлені практично усі дослідження, які мають на увазі розвиток процесу удосконалення системи

якості сучасного менеджменту [2; 4; 12]. 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 [9]. 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 [8]. Продовжуючи дослідження проблем формування управлінського капіталу в Україні, ми зосередимо увагу на працях таких дослідників менеджменту як П. Друкер [1; 3; 6], Д. Дункан [2], С. Каммінгс [4], П. Лоранж [14], Ф. Малік [11], Г. Минцберг [12], Р. Флоріда [16], Г. Хемел [17]. Також необхідно при дослідженні професійної системи менеджменту звернути увагу на роботи таких, наприклад, популяризаторів ідей сучасного менеджменту як Е. Едерсхейм [3], Д. МакГрета [10], Д. Кауфмана [5], Д. Креймса [6]. Досить важливий матеріал представлений у збірці із 10 вибраних статей «Найкращі менеджмент-ідеї від Harvard Business Review, 2019» [13].

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження базових аспектів процесу актуалізації передумов формування професійного управлінського капіталу в Україні. Визначити пріоритетні напрямки цієї діяльності з позицій сучасного розвитку менеджменту та умов професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Здійснити критичний аналіз деяких підходів відносно подальшого розвитку менеджмент-освіти, професійного управлінського навчання та управлінської науки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Бажаємо 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 «не-

обхідність та достатність» механізмів управлінського супроводу [8, с. 127]. Змішування, або тотожність цих понять, приводить до повного незрозуміння 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 [4, с. 136; 7, с. 25, 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 [4, 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 фундаментальних 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 відчують 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» [11, 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» [11, с. 77]. При цьому, «менеджмент – найважливіша масова професія в сучасному суспільстві, але, на жаль, – це професія без професійної підготовки» [11, 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.

Відомий 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 [12, 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» [12, 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» [11, 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 МВА – майстер бізнес-адміністрування, яка не відповідає дійсності щодо необхідного змісту управлінського навчання та практичної діяльності. Проблема в тому, що системна управлінська діяльність не зводиться тальки 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 [7, 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 «МВА у домашніх умовах» [5] доводить наступну думку: «якщо ж ви більше зацікавлені в роботі на себе або ж хочете працювати з радістю та повноцінно жити, МВА 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» [5, 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» [16, 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» [16, 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]. 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» [16, 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 можливість 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* [16, 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 [16, с. 78]. Таким чином, будучи основним джерелом креативності, люди представляють собою найважливіший ресурс нової епохи [16, 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 [16, 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 [17, 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.

**Висновки та пропозиції.** 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.: 15; 18]. 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 високоефективним 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. Час не чекає, потрібно діяти.

### Список використаної літератури

1. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента ; Пер с англ. Москва : ООО «И. Д. Вильямс», 2006. 432 с.
2. Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики ; Пер. с англ. Москва : Дело, 1996. 272 с.
3. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера ; Пер. с англ. под ред. А. А. Чернова. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 384 с.

4. Каммингс С. Реконструкция стратегии ; Пер. с англ. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. 560 с.
5. Кауфман Джош. МВА в домашних условиях. Шпаргалки бизнес-практика ; Пер. з англ. Евгений Кузнецова. Київ : Наш формат, 2018. 416 с.
6. Креймс Д. Думай как Друкер ; Пер. с англ. О.Г. Белошеев. Минск: «Попурри», 2009. 384 с.
7. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
8. Кузнецов Е. А. Концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Серія «Економіка»*, 2018, Т. 23. Вип. 7 (72). С. 126–130.
9. Кузнецов Е. А. Соціально-економічна роль інноваційного розвитку управлінського капіталу. *Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Вип. 1 / За ред. д.е.н., проф. Є. І. Масленнікова. Херсон : Грінь Д.С., 2016. С. 118–147.*
10. МаГрет Джеймс Маленька книга премудростей менеджменту. 90 важливих цитат та поради щодо їх застосування у бізнесі ; Пер. з англ. О. Лобастової. Київ : Вид. група КМ-БУКС, 2018. 256 с.
11. Малик Ф. Управлять, работать, жить ; Пер. с нем. Москва : Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
12. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров ; Пер. с англ. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 544 с.
13. Найкращі менеджмент-ідеї від Harvard Business Review, 2019 ; Пер. з англ. К. Козачук. Київ : Вид. група КМ-БУКС, 2019. 288 с.
14. Лоранж Питер. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей ; Пер. с англ. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. 400 с.
15. Фергусон Ніл. Цивілізація. Як Захід став успішним ; Пер. з англ. В. Циба. Київ : Наш формат, 2017. 488 с.
16. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее ; Пер. с англ. Н. Яцюк. Москва : Манн, Иванов и Фарбер, 2016. 384 с.
17. Хэмел Г. Будущее менеджмента ; Пер. с англ. В. Мишучкова. Санкт-Петербург : «Бест Бизнес Букс», 2013. 276 с.
18. Шарма Ручір. Злет і занепад країн. Хто виграє та програє на світовій арені ; Пер. з англ. Андрій Іщенко. Київ : Наш формат, 2018. 408 с.

Стаття надійшла 30.06.2019 року

**Э. А. Кузнецов,**

доктор экономических наук, профессор,

заведующий кафедрой менеджмента и инноваций,

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова

Французский бульвар, 24/26, г. Одесса, 65058, Украина

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

## **АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПОСЫЛОК ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ**

В статье рассматриваются проблемы актуализации исследования предпосылок формирования управленческого капитала в Украине. Определяются пути преодоления кризисных явлений в экономике на основе развития новой управленческой парадигмы по изменению качества процесса профессионализации управленческой деятельности. Доказывается необходимость восприятия менеджмента как науки, так и системы профессиональной деятельности. Исследуются вопросы системного качества управленческого капитала. Акцентируется внимание на необходимости отдельного определения категорий эффективности и результативности профессиональной управленческой деятельности. Предлагаются основные подходы инновационного развития системы менеджмента. Обращается внимание и определяются факторы воздействия профессиональной системы менеджмента на социально-экономическое развитие общества. Проводится анализ исторических условий развития профессиональной системы менеджмента с позиций влияния инновационных процессов и элементов креативности. Определяются концептуальные основы профессиональной подготовки управленческих кадров и факторы интеллектуального развития управленческого труда. Доказывается необходимость государственного влияния на процесс профессионализации управленческой деятельности и предлагается определение современных критериев эффективности и результативности менеджмента в Украине.

**Ключевые слова:** актуализация предпосылок; управленческий капитал; профессионализация управленческой деятельности; управленческая наука; инновационная управленческая практика; менеджмент-образование; структурно-функциональная подготовка; критерии оценки эффективности и результативности менеджмента; системная управленческая деятельность; профессиональное обучение управленческих кадров; креативный класс; креативность в менеджменте; управленческая команда; инновационная парадигма менеджмента.

**E. A. Kuznietsov,**

doctor of economics, professor,

head of the Department of management and innovations

of Odessa I. I. Mechnikov National University,

24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65044, Ukraine

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

## **UPDATING BACKGROUND OF FORMING PROFESSIONAL MANAGEMENT CAPITAL IN UKRAINE**

The article discusses the problems of updating the prerequisites for the study of the formation of professional managerial capital in Ukraine. The ways of overcoming

crisis phenomena in the economy are determined on the basis of the development of a new managerial paradigm for changing the quality of the process of professionalization of managerial activity. The necessity of management perception is proved both in science and in the system of professional activity. The issues of systemic quality of managerial capital are investigated. Attention is focused on the need for a separate definition of the categories of efficiency and effectiveness of professional management activities. The basic approaches of innovative development of the management system are proposed. Attention is drawn and factors of influence of the professional management system on the socio-economic development of society are determined. An analysis of the historical conditions for the development of a professional management system for innovative processes and elements of creativity is conducted. The conceptual bases of professional training of managerial personnel and factors of intellectual development of managerial work are determined. The necessity of state influence on the process of professionalization of management activity and determination of modern criteria of efficiency and effectiveness of management in Ukraine is proved.

**Key words:** updating of prerequisites; managerial capital; professionalization of managerial activities; managerial science; innovative managerial practice; management education; structural and functional training; criteria for assessing the effectiveness and efficiency of management; systemic managerial activity; professional training of managerial personnel; creative class; creativity in management; management team; innovation management paradigm.

### References

1. Druker, Piter F. (2006). Entsiklopediia menedzhmenta [Management encyclopedia]. Moskva. [in Russian].
2. Dulkan, Dzhek U. (1996). Osnovopolagaiushchie idei v menedzhmente. Uroki osnovopolozhnikov menedzhmenta i upravlencheskoy praktiki [Fundamental ideas in management. The lessons of the founders of management and management practice]. Moskva : Delo. [in Russian].
3. Ederskheim, E. (2008). Luchshie idei Pitera Drukera [Best ideas of Peter Drucker]. Sankt-Peterburg : Piter. [in Russian].
4. Kammings, S. (2010). Rekonstruktsiia strategii [Strategy's reconstruction]. Kharkov. [in Russian].
5. Kaufman, Dzhosh. (2018). MBA v domashnikh umovakh. Shparhalky biznes-praktyka [MBA in home conditions. Cheat sheets for business practitioner]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].
6. Kreims, D. (2009). Dumai kak Druker [Think as Drucker]. Minsk : «Popurri». [in Russian].
7. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine. Monograph]. Kherson. [in Ukrainian].
8. Kuznietsov, E. A. (2018). Kontseptsiiia intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu [Concept of integral quality of professional management system]. *Visnyk ONU imeni I. I. Mechnykova. Seriiia «Ekonomika». – Bulletin of ONU Mechnikov. Economy Series*, 23, Vol. 7 (72), pp. 126–130. [in Ukrainian].

9. Kuznietsov, E. A. (2016). Sotsialno-ekonomichna rol innovatsiinoho rozvytku upravlinskoho kapitalu [Socio-economic role of innovative management capital development]. *Innovatsiina ekonomika: teoretychni ta praktychni aspekty: monohrafiia*. – Innovative Economics: Theoretical and Practical Aspects: Monograph, Issue 1 (ed. Ye. I. Maslennikov). Kherson : Hrin D.S., pp. 118–147. [in Ukrainian].
10. MaHret, Dzheims (2018). Malenka knyha premudrostei menedzhmentu. 90 vazhlyvykh tsytat ta porady shchodo yikh zastosuvannia u biznesi [A little book of management wisdom. 90 important quotes and tips for applying them to your business]. Kyiv : Vyd. hrupa KM-BUKS. [in Ukrainian].
11. Malik, F. (2008). Upravliat, rabotat, zhyt [Manage, work, live]. Moskva : Izdatelstvo «Dobraia kniga». [in Russian].
12. Mintzberg, G. (2008). Trebuiutsia upravlentsy, a ne vypuskniki MBA. Zhestkii vzgliad na miagkuii praktitu upravlennia i sistemu podgotovki menedzherov. [Managers are required, not MBA graduates. Conservative view on the soft management practice and managers education]. Moskva. [in Russian].
13. Naikrashchi menedzhment-idei vid Harvard Business Review, 2019 (2019). Kyiv : Vyd. hrupa KM-BUKS. [in Ukrainian].
14. Loranzh, Piter. (2004). Novyi vzghliad na upravlencheskoe obrazovanie: zadachi rukovodytelei [A new look at management education: the tasks of managers]. Moskva : ZAO «Olymp-Byznes». [in Russian].
15. Fergiuson, N. (2017). Tsivilizatsiia. Yak Zakhid stav uspishnym [Civilization. How the West became successful]. Kyiv. [in Ukrainian].
16. Florida, R. (2016). Kreativnyi klass. Liudi, kotorye sozdaiut budushchee [Creative class. People who create the future]. Moskva : Mann, Ivanov i Farber. [in Russian].
17. Khemel, G. (2013). Budushchee menedzhmenta [Future of management]. Sankt-Peterburg. [in Russian].
18. Sharma, Ruchir (2018). Zlet i zanepad krain. Khto vyhraie ta prohrpie na svitovii areni [The rise and fall of countries. Who will win and win on the world stage]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].