

УДК 658:001.8(477)

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.3(43).183624

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

УПРАВЛІНСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМНОЇ ЯКОСТІ

У статті розглядаються проблеми розвитку елементів системної якості управлінського капіталу. Визначаються особливості нової реальності розвитку суспільства в умовах четвертої промислової революції. Особливо звертається увага на розвиток професійної системи менеджменту у форматі управлінського капіталу, який відповідає вимогам сучасної якості соціально-економічного розвитку суспільства. Доводиться необхідність системних змін процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Проведено пілотне структурне дослідження елементів професійної компетенції щодо формування та розвитку управлінського капіталу. Дана характеристика кожного елемента професійної компетенції членів управлінської команди. Запропоновано розглядати управлінський капітал у формі управлінської команди, яка побудована і веде управлінську діяльність на основі структурно-функціональної моделі поведінки з використанням соціокультурних показників розвитку суспільства. Визначаються деякі можливі фактори впливу сингулярності на розвиток професійного менеджменту, а також її вплив на розвиток управлінської науки, менеджмент-освіти і професійного навчання діючих кадрів менеджменту. Акцентується увага на нових завданнях професійного менеджменту в умовах четвертої промислової революції.

Ключові слова: професійна система менеджменту; якість управлінської діяльності; професіоналізація управлінської діяльності; управлінський капітал; управлінська команда; ключові елементи професійної компетенції менеджменту; якість менеджмент-освіти; пріоритети управлінської науки; стадії розвитку взаємодії науки і практики менеджменту; економічний розвиток; цифрова економіка; сингулярність; четверта промислова революція; нова реальність в розвитку менеджменту; ризики і завдання для менеджменту; технологічна креативність; інноваційний вектор розвитку.

Постановка проблеми. Ключовими складовими системної якості сучасного менеджменту є ефективність (професійний потенціал, набутий під час професійного навчання і минулої прак-

тичної діяльності) та результативність (практична позитивна реалізація соціальних і економічних, значущих для суспільства, цілей). Зрозумілим повинен бути той факт, що ефективність управлінської підготовки визначає кінцеву результативність управлінських кадрів, але ця підготовка повинна відповідати характеру і особливостям інноваційного розвитку суспільства та мати досить конкретні випереджальні властивості щодо розвитку науки, аналітики і практики менеджменту. Менеджмент, який не дає позитивну результативність ні організації і ні суспільству не потрібен. Структурно будувати і змістовно визначати діючі моделі ефективності без системного зв'язку зі структурою та характерними ознаками необхідної результативності – така діяльність втрачає в сучасних умовах буд-який сенс. Іншими словами, розвиток менеджмент-освіти і професійного навчання діючих управлінських кадрів без постійного і системного зв'язку з бізнес-середовищем та в регіонах, де бізнес-середовище слабке, або зовсім відсутнє, втрачає актуальність і суспільну необхідність. Крім того, важливо переглянути змістовну частину підготовки управлінських кадрів на усіх трьох рівнях процесу професіоналізації управлінської діяльності [5, с. 109–111]. Так, наприклад, первинна управлінська освіта, яку пропонують більшість університетів України, структурно може базуватися на фундаментальній підготовці (перші два роки для програми бакалавра) з економіки, або психології чи соціології [4, с. 194–200], – що залежить від певного структурного підрозділу університету. Тут враховуються витоки історії менеджменту, який пройшов шлях формування на основі розвитку трьох наук – економіки, психології та соціології, але базовою наукою платформою в системі формування менеджменту є економіка. Тому первинна управлінська освіта, у більшості випадків, повинна базуватися на фундаментальній економічній підготовці. Ми повинні погодитися з Г. Мінцбергом, що пряма підготовка з менеджменту для випускників середніх шкіл не є мало доцільною, оскільки не має ні науково-фундаментального, ні практичного підґрунтя [9, с. 8-9].

Також необхідно наповнити спеціалізованими технологіями навчання практиків менеджменту, особливо, на другому і третьо-

му рівнях [5, с. 115–117], тобто забезпечити розвиток адаптаційного та професійно-іміджевого навчання управлінського персоналу. Це завдання може бути вирішено на основі розвитку управлінської науки, яка повинна дослідити лінійні та функціональні специфічні види діяльності управлінського персоналу в системі ієрархічних особливостей управлінського процесу. Отримані технології, методики, управлінський інструментарій, технологічні процеси делегування управлінських повноважень та інша специфіка управлінської діяльності стануть основою роботи тренерів з менеджменту для повної адаптації управлінських кадрів до певної управлінської посади.

Таким чином, структурування і розгляд елементів системної якості професійного менеджменту, а також, їх динаміка інноваційного розвитку визначають якість процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, як в форматі інтелектуального, так і управлінського капіталів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Раніше нами досліджувалися проблеми формування якості управлінського капіталу [5; 6; 7]. Продовжуючи дослідження проблем формування управлінського капіталу в Україні, ми зосередимо увагу на працях таких дослідників менеджменту як Т. Блуммарт [1] П. Друкер [3], Д. Дункан [2], С. Каммінгс [4], П. Лоранж [10], Ф. Малік [8], Г. Минцберг [9], Р. Флоріда [11], Г. Хемел [12], К. Шваб [13].

Мета статті. Визначити ключові компетенції управлінського капіталу і дати їм характеристику в контексті процесу професіоналізації управлінської діяльності. Довести, що саме системний характер використання елементів професійної компетенції створює якісні умови для ефективного і результативного розвитку сучасного менеджменту у форматі управлінського капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний світ стоїть біля витоків четвертої промислової революції, яка фундаментально змінить наше життя, нашу працю і наше спілкування. Як зазначає Клаус Шваб, який є засновник і президент Світового економічного форуму в Давосі, що «нам ще тільки належить усвідомити всю повноту темпів розвитку і розмаху нової революції. Уявіть собі необмежені можливості суспільства зазначає К.

Шваб, в якому мільярди людей пов'язані між собою мобільними пристроями, що відкривають безпрецедентні горизонти в сфері обробки і зберігання інформації та доступу до знань. Або подумайте, що при приголомшливому поєднанні зароджуються технологічні прориви в найширшому спектрі областей, включаючи, для прикладу, штучний інтелект, роботизацію, Інтернет речей, автомобілі-роботи, тривимірний друк, нанотехнології, біотехнології, матеріалознавство, накопичення і зберігання енергії, квантові обчислення» [13, с. 9].

Відомий американський винахідник і футуролог Р. Курцвейл, досліджуючи процеси сингулярності пророкує, що цей час настане вже приблизно в 2035 році. Р. Курцвейл є відомий фахівець щодо розробки наукових технологічних прогнозів, які враховують появу штучного інтелекту і методів радикального продовження життя людей. Згідно з його прогнозами, в майбутньому людство досягне майже необмеженого матеріального достатку, а люди можуть стати безсмертними. Він також дав обґрунтування технологічної сингулярності, тобто феноменально швидкого науково-технічного прогресу, заснованого на потужному штучному інтелекті (який перевищує людський) і кіборгізації людей. Таким чином, технологічна сингулярність представляє собою «стан, при якому людям більше не доведеться оновлювати комп'ютери, телекомунікаційні системи та роботизовані механізми. Ці машини і системи будуть перепрограмувати себе самостійно. Люди не будуть розуміти, як вони працюють, але все буде працювати саме по собі» [1, с. 14].

Важливо зазначити, що К. Шваб, стверджуючи про масштабність четвертої промислової революції, висловив занепокоєння щодо двох факторів, які можуть обмежити потенціал її ефективності та послідовної реалізації. Він звернув увагу саме на два фактори, які, насамперед, пов'язані з розвитком системи менеджменту та визначенням її сучасної ефективності та результативності.

Перший фактор. Існуючий рівень управління та усвідомлення поточних змін в усіх областях вкрай низький в порівнянні з необхідністю переосмислення економічних, соціальних і політичних систем, щоб відповісти на виклики четвертої промислової рево-

люції. В результаті чого національні та глобальні організаційні структури, які необхідні для регульованого поширення інновацій та пом'якшення дизрупції (великий крок вперед, революційні зміни), в кращому випадку є неадекватними, а в гіршому – повністю відсутні.

Другий фактор. Відсутня також послідовна, позитивна і єдина концепція на глобальному рівні, яка могла б визначити можливості та виклики четвертої промислової революції і яка має принципове значення для залучення в процес різних верств і спільнот, а також запобігання негативної реакції суспільства на те, що будуть відбуватися кардинальні зміни [13, с. 17–18].

Таким чином, вказані фактори визначають необхідність змін в системі менеджменту, які повинні максимально адаптувати характер і методи управлінського супроводу технологічних, економічних, соціальних і політичних процесів четвертої промислової революції для того, щоб ці процеси були максимально ефективні і результативні з точки зору розвитку людського суспільства та його безпеки. Дії менеджменту, в першу чергу, мають пріоритетний вектор, який повністю направлений на збереження необхідного в суспільстві чільного стану людей та їх необхідного розвитку. Збереження пріоритетної ролі людини в системі розвитку процесів четвертої промислової революції є ключовим завданням професійної системи менеджменту. Характерні особливості економічного розвитку, які формують необхідні професійні якості людських ресурсів і, в першу чергу, управлінського персоналу можуть бути представлені наступним чином, коли визначаються особливості розвитку різних типів економічного розвитку (табл. 1). Сучасні характерні риси розвитку цифрової економіки, яка базується на інноваційності, інтелектуальності, креативності поведінки людей [11], показують необхідність професійної системи менеджменту, яка, в свою чергу, є ознакою нового відкритого суспільства і є результатом інтегральної взаємодії управлінської науки, аналітики і практики [5, с. 136]. Системне бачення розвитку цифрового суспільства є головною професійною ознакою сучасного менеджменту. Якість управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції визначає пріоритетну важли-

вість і необхідність більш адаптованої під нові умови професійної системи менеджменту.

Таблиця 1

Основні характеристики сучасного економічного розвитку

ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА			
Характеристика	Індустріальна економіка	Інноваційна економіка	Економіка знань
Стратегічні фактори економічного зростання	Матеріальні ресурси, виробничий і емпіричний управлінський досвід	Механізм повного інноваційного циклу	Наукові знання, системно-інтегральні механізми взаємодії науки і практики
Домінуючий капітал	Фізичний	Інтелектуальний, управлінський	Інтелектуальний, управлінський
Головний фактор створення цінностей	Фізичний капітал і людські ресурси	Інновація	Знання
Переважаючі активи	Матеріальні	Нематеріальні	Науково-технологічні
Основні стратегії міжнародного співробітництва	Переливання капіталу і власності	Переливання інновацій і технологій	Переливання знань і системних технологій
Основна формула виробництва	Капітал + праця	Капітал + інновація	Капітал + знання
Основні конкурентні переваги	Індустріальні (промислові) технології	Інтелектуальний капітал і інноваційні технології розвитку	Наукова якість інтелектуального і управлінського капіталу
Інноваційний процес	Періодичний і функціонально-фрагментарний	Постійний, на рівні всієї організації	Системно-інтегральний
Менеджмент	Універсальний	Інноваційний	Інтегральний

Джерело: розроблено автором.

Отже, важливо зазначити, що процеси розвитку четвертої промислової революції визначають певні особливості та завдання для професійної системи менеджменту щодо її інноваційної динаміки, технологічної креативності, професійної культури та розвитку системних елементів професійної компетенції. Історична важливість і необхідність якісного стану менеджменту, як базового конкурентного фактору інноваційного розвитку суспільства, визначає і його професійний та інтелектуальних формат, а саме як формат управлінського капіталу (табл. 2).

Таблиця 2

Ключові якісні компетенції управлінського капіталу

Елементи компетенцій	Професійна характеристика елементів компетенцій
Функціональна підготовка	Функції менеджменту складають основу спеціалізації управлінської діяльності; форми класифікації функцій визначають формат діяльності лінійних і функціональних керівників; функції менеджменту формують необхідність між функціональною і міжгалузевою взаємодією
Знання сучасних методів менеджменту	Методи менеджменту виступають інструментарієм управлінської роботи; необхідна інноваційна динаміка розвитку методів і технологій менеджменту; знання тільки емпіричних методів управлінської роботи – це управлінський архаїзм
Структурна підготовка	Необхідно управляти структурною динамікою організації; розробляти і впроваджувати нові адаптовані під цілі форми організаційного дизайну
Знання систем комунікацій	Механізми ефективного розвитку формальних і неформальних комунікацій; створення середовища інформаційного обміну для забезпечення результативної управлінської діяльності
Знання і розвиток механізмів прийняття управлінських рішень	Удосконалення і специфіка формально-аналітичних (раціональних) моделей прийняття управлінських рішень; інноваційні та інтегральні моделі розробки і прийняття управлінських рішень
Системи керівництва персоналом	Розвиток технологій керівництва персоналом, як базове завдання системи менеджменту; розробка і впровадження інноваційних та інтегральних технологій керівництва персоналом
Інноваційна підготовка та інноваційне мислення	Соціально-економічна роль управлінських інновацій складає основу розвитку інноваційного мислення менеджерів; системна інноваційна підготовка управлінців в умовах системно-інтегральної взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту
Історико-управлінська підготовка	Розвиток процесу сучасної ідентифікації менеджменту епохи модерну; актуалізація історії менеджменту; дослідження національних особливостей розвитку менеджменту; розуміння історичних витоків менеджменту і його історичних передумов
Знання і використання сучасних механізмів мотивації персоналу	Мотивація як мотор (серце) розвитку управлінського процесу; розвиток мотиваційних цінностей учасників управлінської діяльності; формування мотиваційних цінностей персоналу інноваційного зразка; мотиваційні зразки розвитку лідерського потенціалу
Розуміння економічного росту і соціально-економічного зростання сучасного суспільства	Практичне розуміння різниці економічного розвитку в індустріальну і постіндустріальну епохи; показники економічного росту індустріального способу виробництва; чинники механізму сталого соціально-економічного зростання, як перехід на якісно новий рівень розвитку суспільства

Управління чинниками конкурентоспроможності	Класифікація чинників конкурентоспроможності; механізми управління чинниками конкурентоспроможності (макрорівень управлінської системи); створення умов конкурентоспроможності (мікрорівень управлінської системи); процес виявлення і розвитку головних чинників конкурентоспроможності
Стратегічна орієнтованість і розуміння довгострокового досягнення цілей	Ефективність організації та її менеджменту підтверджується стратегічними цілями та бізнес-планом їх довгострокового досягнення; фундаментальні та інноваційні перебудови і організації і суспільства, в цілому, не можуть бути швидкими – необхідне довгострокове управлінське «терпіння», але «терпіння» продумане і високої професійної якості
Дистанція влади	Система влади – це система професійного служіння народу країни; управлінською діяльністю в системі влади повинні займатися найкращі професіонали і управлінці; необхідно підтримувати «соціальний ліфт» для молодих і професійних керівників; необхідна системна децентралізація державного управління
Здатність до навчання	Професійні якості управлінця повинні бути такого ґатунку, щоб показувати приклад здатності до ефективного професійного навчання протягом усієї управлінської кар'єри
Потенціал і швидкість навчання	Професійний потенціал, науковий, аналітичний і практичний досвід є основою швидкості професійного навчання; формування механізму мотивації управлінця до швидкого (прискореного) інноваційного навчання
Здатність до професійного компромісу і договірна здатність системи ефективного партнерства	Пошук і знаходження компромісу в управлінській діяльності – це ознака професіоналізму; використання професійних компромісних рішень, які є допустимими з позицій досягнення ефективного результату; договірна здатність управлінця вирішує питання стратегії та довіри партнерів між собою; партнерські рішення є завжди більш ефективними, тому що починають практично просувати погоджений проект
Лідерські функції та уміння працювати в управлінській команді	Формування системи інтегрального лідерства на базі системної взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту; вибір членів управлінської команди, враховуючи рівень і якість управлінської спеціалізації; комунікативні та соціально-психологічні ознаки членів команди; впровадження механізмів взаємодії спеціалістів різних галузей науки і практики; розробка і механізми впровадження нових ідей управлінської команди
Уміння слухати і чути підлеглих	Формування «чуттєвої» позиції менеджменту, яка пропонує керівникам йти не попереду людей, а за ними, що не знімає відповідальності за прийняті менеджментом рішення; риса керівника «слухати і чути» є додатковим мотиваційним стимулом для підлеглих; ефективно професійне спілкування керівника з підлеглими додатково визначає його як професіонала високого рівня

Системно-інтегральне мислення	Нове завдання в процесі професіоналізації менеджменту, характерне для постіндустріального періоду розвитку суспільства; розробка інноваційних механізмів, де враховуються багато різних чинників для прийняття управлінських рішень; доводиться необхідність дослідження багатомірного оточення і його вплив на результативність системи менеджменту
Менеджмент як спосіб життя	Високий інтелектуальний рівень сучасного процесу професіоналізації менеджменту визначає не тільки терміни професійної зайнятості управлінців, а формує повний цикл суспільного життя, особливо, для еліти менеджменту; формується соціально-активний тип особистості менеджерів, які налаштовані на інноваційний розвиток суспільства
Вміння визначати управлінську ефективність і результативність менеджменту, в тому числі і свою особисту	Формальні ознаки професійної компетенції мають тільки стартове значення; якість управлінського персоналу проявляється кінцевим результатом; результат роботи менеджменту разом з якісними показниками повинен мати також кількісну оцінку; механізми кількісної оцінки діяльності управлінського персоналу повинні бути простими і зрозумілими; створення складних математичних моделей оцінки діяльності менеджменту має більше науково-аналітичне, але не практичне значення
Розуміння і використання соціокультурних факторів показників сучасного розвитку суспільства	Позитивна трансформація соціально-економічних систем проходить на основі зміни старих і формування нових соціокультурних чинників розвитку суспільства; майбутні зміни пов'язані з розвитком науки, освіти, процесів професіоналізації менеджменту 2-го і 3-го рівня, охорони здоров'я людей, а також, станом і впливом культури і мистецтва на розвиток і формування особистості у суспільстві; необхідно формувати розуміння професійної підготовки як такої, що створює можливості підготовки не стільки <i>індивідуума</i> , який має потенціал, скільки <i>особистості</i> , яка практично реалізує цей потенціал, має здатність до позиції і вчинків
Розуміння зміни парадигми менеджменту	Головна проблема інноваційного розвитку будь-якого суспільства знаходиться в самому суспільстві, а точніше в людському факторі цього суспільства; формувати і розвивати інноваційну економіку неможливо методами індустріальної економіки і суспільної індустріальної психології людей; необхідно формувати парадигму розвитку менеджменту і суспільства в XXI столітті

Джерело: розроблено автором.

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. Управлінський капітал – це професійна і інтелектуальна система взаємодії членів управлінської команди з метою вирішення проблеми, або комплексу проблем соціально-економічного розвитку малих і великих організаційних будов, які мають базові ресурси, систему пріоритетних цілей і зрозумілі механізми сталого соціально-економічного зростання. Дослідження систем формування та інноваційного розвитку управлінського капіталу в сучасних умовах розвитку українського суспільства є важливим пріоритетним напрямком управлінської науки.

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

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

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

Третє. Ринкова спрямованість на виробництво товарів широкого попиту змінюється на необхідність виробництва спеціальних продуктів, що потребує якісного управлінського супроводу цих спеціально-орієнтованих товарів через товаропровідну систему –

від виробника товару до кінцевого споживача із забезпеченням якісного продажу, сервісу і комфорту використання. Само виробництво буде вважатися «гігієнічним фактором», коли його наявність буде вважатися як само собою зрозумілим явищем, а його відсутність буде визивати негативну реакцію суспільства [1, с. 18].

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

П'яте. Момент історії, коли ми, люди, перестасмо бути необхідними для подальшого поглиблення знання, називається, як ми уже зазначили вище, сингулярністю. Ми все швидше наближуємося до цієї точки [1, с. 20]. Важливим завданням професійного менеджменту є збереження центрів контролю за розвитком процесів четвертої промислової революції за людиною. Менеджмент в змозі це зробити, якщо сам буде відповідати системі інтегральної якості управлінської роботи, яка направлена на вирішення проблем нового часу. Час дійсно не чекає. Необхідно діяти.

Список використаної літератури

1. Блуммарт Т. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности ; Пер. с англ. Москва : Альпина Паблишер, 2019. 204 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. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 384 с.
4. Каммингс С. Реконструкция стратегии ; Пер. с англ. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. 560 с.
5. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в

- Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
6. 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.
 7. 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 : Гринь Д.С., 2016. С. 118-147.
 8. Малик Ф. Управлять, работать, жить ; Пер. с нем. Москва : Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
 9. Минцберг Г. Требуются 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.
 10. Лоранж Питер. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей ; Пер. с англ. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. 400 с.
 11. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее ; Пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фарбер, 2016. 384 с.
 12. Хэмел Г. Будущее менеджмента ; Пер. с англ. Санкт-Петербург : «Бест Бизнес Букс», 2013. 276 с.
 13. Шваб К. Четвертая промышленная революция ; Пер. с англ. Москва : Издательство «Э», 2018. 208 с.

Стаття надійшла 17.09.2019 р.

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

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМНОГО КАЧЕСТВА

В статье рассматриваются проблемы развития элементов системного качества управленческого капитала. Определяются особенности новой реальности развития общества в условиях четвертой промышленной революции. Особенно обращается внимание на развитие профессиональной системы менеджмента в формате управленческого капитала, который отвечает требованиям современного качества социально-экономического развития общества. Доказывается необходимость системных изменений процесса профессионализации управленческой деятельности в Украине. Проведено пилотное структурное исследование элементов профессиональной компетенции по формированию и развитию управленческого капитала. Дана характеристика каждого элемента профессиональной компетенции членов

управленческой команды. Предложено рассматривать управленческий капитал в форме управленческой команды, которая построена и ведет управленческую деятельность на основе структурно-функциональной модели поведения с использованием социокультурных показателей развития общества. Определяются некоторые возможные факторы влияния сингулярности на развитие профессионального менеджмента, а также ее влияние на развитие управленческой науки, менеджмент-образования и профессионального обучения действующих кадров менеджмента. Акцентируется внимание на новых задачах профессионального менеджмента в условиях четвертой промышленной революции.

Ключевые слова: профессиональная система менеджмента; качество управленческой деятельности; профессионализация управленческой деятельности; управленческий капитал; управленческая команда; ключевые элементы профессиональной компетенции менеджмента; качество менеджмент-образования; приоритеты управленческой науки; стадии развития взаимодействия науки и практики менеджмента; экономическое развитие; цифровая экономика; сингулярность; четвертая промышленная революция; новая реальность в развитии менеджмента; риски и задачи для менеджмента; технологическая креативность; инновационный вектор развития.

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

MANAGERIAL CAPITAL: SYSTEM QUALITY ELEMENTS

The article deals with the problems of development of elements of systemic quality of managerial capital. The features of the new reality of the development of society in the conditions of the fourth industrial revolution are determined. Particular attention is paid to the development of a professional management system in the format of managerial capital, which meets the requirements of the modern quality of socio-economic development of society. The necessity of systematic changes of the process of professionalization of management activity in Ukraine is proved. A pilot structural study of the elements of professional competence in the formation and development of managerial capital was conducted. The characteristic of each element of professional competence of members of management team is given. It is suggested to consider the managerial capital in the form of a management team, which is built and conducts managerial activity on the basis of a structural-functional model of behavior using socio-cultural indicators of the development of society. Some possible factors of influence of singularity on the development of professional management, as well as its influence on the development of management science, management-education and vocational train-

ing of existing management personnel are determined. Emphasis is placed on the new challenges of professional management in the context of the fourth industrial revolution.

Keywords: professional management system; quality of managerial activity; professionalization of managerial activity; managerial capital; management team; key elements of professional management competence; quality of management-education; priorities of management science; stages of development of interaction between science and practice of management; economic development; digital economy; singularity; fourth industrial revolution; new reality in management development; risks and tasks for management; technological creativity; innovative development vector.

References

1. Blummart, T. (2019). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsiia i biznes : Kak konkerirovat i razvivatsia v epokhu singuliarnosti [Fourth industrial revolution and business: How to compete and develop in an age of singularity]. Moskva : Alpina Publisher. [In Russian].
2. Dulkan, Dzh. U. (1996). Osnovopolagaiushchie idei v menedzhmente. Uroki osnovopolozhnikov menedzhmenta i upravlensheskoi praktiki [Fundamental ideas in management. The lessons of the founders of management and management practice]. Moskva : Delo. [In Russian].
3. Ederskeim, E. (2008). Lushshie idei Pitera Druckera [Best ideas of Peter Drucker]. Sankt-Peterburg : Piter. [In Russian].
4. Kammings, S. (2010). Rekonstruktsiia strategii [Reconstruction of the strategy]. Kharkov : Izd-vo Gumanitarnyi Tsent. [In Russian].
5. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine. Monograph]. Kherson. [in Ukrainian].
6. Kuznietsov, E. A. (2018). Kontsepsiia 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].
7. 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].
8. Malik, F. (2008). Upravliat, rabotat, zhyt [Manage, work, live]. Moskva : Izdatelstvo «Dobraia kniga». [in Russian].
9. Mintzberg, G. (2008). Trebuiutsia upravlentsy, a ne vypuskniki MBA. Zhestkii vzgliad na miagkuiiu 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].
10. Loranzh, P. (2004). Novyi vzghliad na upravlencheskoe obrazovanie: zadachi

rukovodytelei [A new look at management education: the tasks of managers]. Moskva : ZAO «Olymp-Byznes». [in Russian].

11. Florida, R. (2016). Kreativnyi klass. Liudi, kotorye sozdaiut budushchee [Creative class. People who create the future]. Moskva : Mann, Ivanov i Farber. [in Russian].
12. Khemel, G. (2013). Budushchee menedzhmenta [Future of management]. Sankt-Peterburg. [in Russian].
13. Shvab, K. (2018). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsiia [Fourth industrial revolution]. Moskva. [in Russian].