

УДК : 334. 021

DOI: 10.18524/2413-9998/2020.1(44).198374

О. І. Полотнянко,

старший викладач кафедри публічного адміністрування
Міжрегіональна академія управління персоналом (м. Київ)
вул. Фрометівська, 2, 03039, м. Київ, Україна
e-mail: rinek@onu.edu.ua

ДЕЯКІ АСПЕКТИ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

В даній статті проведено аналіз макроекономічних процесів, які впливають на конкурентоспроможність професійної системи менеджменту. Доводиться, що макроекономічна динаміка, яка проявляються в результаті розвитку процесів корпоратизації економіки та подальшої інтелектуалізації управлінської діяльності, впливає на характер управлінської діяльності. Звертається увага на необхідність враховувати розвиток макроекономічних процесів при підготовці управлінських кадрів. Звертається увага, що серед таких процесів визначаються механізм корпоративного контролю за акціонерним капіталом і механізм корпоративного самофінансування. Приводиться характеристика процесу зростання інтелектуальності управлінської праці та сучасного формування процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, що приводить до появи інтелектуального і управлінського капіталів, які стають основними факторами конкурентоспроможності організації у сучасному ринковому середовищі. Звертається особлива увага на те, що процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів стають головними процесами управлінської діяльності, а їх якість (ефективність і результативність) створюють ринкову конкурентоспроможність організації в цілому. Доводиться необхідність розширення спектру управлінської діяльності до макrorівня з визначенням базових факторів конкурентоспроможності професійної системи менеджменту та організації в цілому. Визначаються параметри конкурентоспроможності корпоративного менеджменту та його вплив на розвиток процесу професіоналізації менеджменту. Звертається увага на необхідність формування інтегрального мислення і системи відповідальності управлінських кадрів за прийняті рішення.

Ключові слова: конкурентоспроможність менеджменту; макроекономічні процеси; професійна система менеджменту; холдингова організація менеджменту; механізм корпоративного контролю; механізм корпоративного самофінансування; капіталізація інтелектуальних людських ресурсів; інтелектуальний капітал; управлінський капітал; професіоналізація управлінської діяльності; якість менеджменту; інтегральне мислення.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Професійна система менеджменту все більше стає одним з головних факторів конкурентоспроможності організацій в сучасному ринковому середовищі. Виникає потреба в досягненні менеджментом такої якості, яка може забезпечу-

вати організації саме глобальну конкурентоспроможність. Розглядати розвиток професійного менеджменту тільки на мікрорівні, тобто тільки внутрішньої діяльності самої організації, не відповідає реальній направленості розвитку сучасної управлінської діяльності. Менеджмент повинен відповідати за конкурентоспроможність організації, фактори якої реалізуються у макросередовищі, яка прямо впливає на розвиток цієї організації з позицій розуміння менеджментом тактики та стратегії ринкової конкурентної боротьби. Сучасний стан конкурентної боротьби все більше потребує інноваційного розвитку організацій, особливо в системі менеджменту. Як зауважив Г. Хемел, – «сьогодні, коли на горизонті вже збираються нові численні проблеми бізнесу, компаніям пора почати ставитися до управлінських інновацій не менш серйозно, ніж до інших видів інновацій. І якщо ми досягли меж менеджменту, яким ми його знаємо, значить, завтрашніми переможцями стануть компанії, які зможуть вигадати майбутнє менеджменту» [14, с. 255]. Зрозумілим є факт того, що потенціал конкурентоспроможності організації, в основному, створюється в самій організації, тобто на мікрорівні, але повне доведення до адаптивного рівня можливої (планової) конкурентоспроможності може бути досягнуто при активній професійній роботі менеджменту саме в макросередовищі організації. Дослідження специфіки професійної управлінської діяльності на макрорівні стає досить актуальним завданням управлінської науки. На думку К. Шваба, – «правила конкуренції економіки четвертої промислової революції відрізняються від тих, що були в попередніх періодах. Щоб забезпечити конкурентоспроможність, компанії і країни повинні впроваджувати інновації у всіх їх формах, це означає, що стратегії, переважно спрямовані на зниження витрат, виявляться менш ефективними, ніж стратегії, засновані на більш інноваційних способах пропозиції товарів і послуг» [15, с. 48]. Особливо важливим стає той факт, що виникнення нових макроекономічних проблем розвитку організації активно впливають на необхідність зростання професійної компетенції управлінських кадрів, які, позитивно вирішуючи ці проблеми, створюють новий інноваційний рівень професійного розвитку всієї системи менеджменту. В таких умовах, дослідження факторних процесів діяльності професійного менеджменту на макроекономічному рівні стає актуальним завданням

для економічної та управлінської науки і практики. В той же час, необхідним завданням в системі підготовки управлінських кадрів є їх макроекономічна професійна підготовка, яка створює певні можливості розширення і підвищення до сучасного і більш якісного рівня професійну компетентність системи менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливо зазначити, що інноваційний розвиток економіки, посилення процесів професіоналізації, інтелектуалізації та креативності менеджменту в період розвитку четвертої промислової революції в епоху сингулярності – все це створює «нову реальність» для розвитку менеджменту [1, с. 17–20]. Досліджуючи макроекономічні процеси, які впливають на конкурентоспроможність професійної системи менеджменту, ми розглянемо саме ті дослідження, які присвячені проблемам сучасного розвитку професійного менеджменту та висвітлюють особливості макроекономічної поведінки менеджерів. Це, в першу чергу, роботи Т. Блуммарта, П. Друкера, С. Каммінгса, Е. Кузнєцова, Ф. Маліка, Г. Мінцберга, К. Скіннера, Р. Флоріда, Г. Хемела, К. Шваба.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є аналіз макроекономічних процесів, які формують нові підходи до розвитку професійної системи менеджменту, збільшуючи його професійну активність і змінюючи якісно структуру компетентності, що повинно змістовно впливати на характер сучасної підготовки управлінських кадрів. Макроекономічна підготовка майбутніх менеджерів сьогодні є важливим напрямком інноваційного розвитку управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність будь-якої організації може бути визначена тільки у зовнішньому макроекономічному середовищі, основним елементом якого є ринок конкретної організації. Ринкова конкурентоспроможність корпоративної організації транснаціонального спрямування проявляється на глобальних ринках, які визначаються високим рівнем конкуренції, яка постійно стимулюється також високим рівнем інноваційності і креативності системи професійного менеджменту організацій-конкурентів. Р. Флоріда, досліджуючи проблеми формування креативної економіки, зазначив, що «становлення креативності як визначального елемента економічного життя лежить в основі безперервного процесу змін. Кре-

ативність отримала належну оцінку завдяки все більш широкого визнання того факту, що саме вона – це джерело нових технологій, нових галузей, нових матеріальних благ та інших економічних переваг» [13, с. 39].

Професійна і результативна реакція менеджменту на визначені нами деякі макроекономічні процеси розвитку, є характерною, в першу чергу, для корпоративних організацій. Саме в корпоративних структурах створюються умови для формування конкурентоспроможної професійної системи менеджменту, оскільки динаміка інноваційних змін корпорації найбільше впливає на процес інноваційної адаптації і розвитку управлінської діяльності. Сучасний менеджмент своїми професійними і своєчасними діями повинен забезпечувати конкурентоспроможність організації, яка в повній мірі проявляється саме у макроекономічному середовищі. Інноваційна стратегія організаційного розвитку корпорації, механізм якої розробляє і практично реалізовує професійний менеджмент, не може впроваджуватися без успіху в конкурентній боротьбі, для якої ареною є макроекономічне середовище.

В той же час, необхідно зазначити, що в вітчизняній економічній та управлінській літературі досить впевнено закріпилось розуміння того, що менеджмент – це є діяльність, виключно, на мікроекономічному рівні організації. Залишається впливовою думка дослідників економіки і менеджменту, що управлінська діяльність є частиною економічної діяльності організації. Така ситуація є зрозумілою с багатьох обставин, але у більшості випадків – цей підхід характерним став серед тих, хто є і сьогодні прихильником індустріального етапу розвитку менеджменту. На думку Е. Кузнєцова, така ситуація склалася в розвитку менеджменту на початку ХХ століття [7, с. 9-10]. Особливо це видно на прикладі досліджень класичний наукових шкіл менеджменту. Так, Ф. Тейлор, досліджуючи процес управління підприємством, все-таки більше акцентував увагу на розгляді виробничого процесу, а А. Файоль, один з перших, почав розглядати специфіку саме управлінського процесу, що і вивело його на аналіз функціональної специфіки менеджменту. Тоді починає формуватися думка, що менеджмент

є індіферентним до галузевого поділу економіки, що він проявляється на пріоритетній основі через функції [5, с. 50–53]. Якщо функціональна специфіка менеджменту стає пріоритетним проявом менеджменту, то це означає, що функції менеджменту являються першим рівнем спеціалізації управлінської діяльності, а не галузь економіки, яка виступає більше технологічним середовищем прояву функцій менеджменту і не може бути характерною першочерговою рисою спеціалізації управлінської праці. В радянські часи на початку 20-х років ХХ століття популярним був рух наукової організації праці, який сформувався далі як наукова школа (НОП). Але НОП не була однорідною науковою школою і в ній досить рельєфно виділялось два напрямки: перший – розглядалися проблеми взаємодії людини з речовими факторами виробництва, другий – взаємодія виключно людей при виконанні виробничої і професійної діяльності [7, с. 9–10]. Другий напрямок не знайшов підтримки серед вчених того періоду, хоча саме він був спрямований на менеджмент, спираючись на головне положення менеджменту, що суб'єктно-об'єктна взаємодія в менеджменті є виключно взаємодією людей. У більшості випадків, по першому напрямку пішла уся радянська управлінська наука, яка багато в чому стала корисною для організації індустріального способу виробництва, але це був не менеджмент. Історичні пріоритети розвитку професійної системи менеджменту розглянуто в дослідженнях Е. Кузнецова, в яких показана періодичність змін пріоритетів в системі «виробництво-маркетинг-людські ресурси» [5, с. 47]. Оскільки для менеджменту характерною особливістю виступає взаємодія людей, то і вивчення системи поведінки людини в різних обставинах, які, в першу чергу, впливають на ефективність і результативність його виробничої і професійної діяльності, стає головною проблемою менеджменту. А якщо говорити про розвиток професійної людини – це є завдання системної дії багатьох компонентів загальносуспільного розвитку, особливо системи професійного навчання. Таким чином, необхідно зазначити, що макроекономічні процеси впливають на якість управлінської праці і знання макроекономіки для підготовки управлінських ка-

дрів мають пріоритетне значення, особливо в період формування інноваційної економіки.

Макроекономічні процеси, розуміння яких для управлінських кадрів в конкурентних умовах ринку стають необхідною рисою їх професійності. Визначимо ці важливі для менеджменту процеси, які впливали раніше та продовжують активно впливати і змінювати характер сучасної управлінської діяльності.

Перше. Однією з історичних передумов професійної системи менеджменту є корпоратизація економіки. Не дивлячись на те, що акціонерні компанії (корпорації) мають досить значний історичний період становлення, який починається ще за часів існування Римської імперії і продовжується в XVII–XIX століттях, перші системно розроблені теорії корпорації виникають тільки в 30-х роках XX століття. Саме в період становлення ринкового механізму господарювання та формування індустріального способу організації виробництва виявляється така риса менеджменту, як організаційно-функціональна причетність до корпорацій. Поза корпорацією менеджмент не володіє ні функцією, ні існуванням. Саме в таких умовах починає формуватися корпоративна природа сучасної професійної системи менеджменту [5, с. 38–41]. Це означає, що основна динаміка змін професійної поведінки менеджменту виникає саме в корпоративних структурах, особливо холдингового типу, як складних організацій, де підтримується стратегічні орієнтири масштабування та диверсифікації виробництва, де складається для материнської компанії мережа дочірніх та внучатих підприємств, де кризові точки (поява проблем, які повинен вирішувати менеджмент) носять найбільше складний професійний рівень відповідальності у прийнятті управлінських рішень. Складність професійних дій менеджменту холдингових організацій транснаціональної спрямованості є основою сучасного професійного розвитку менеджменту, як з позицій практики, так і науки та аналітики менеджменту. Тому головна динаміка інноваційних змін та розвитку професійного менеджменту проходить саме в транснаціональних корпораціях побудованих по холдинговому типу. Розвиток холдингової ор-

ганізації менеджменту досить складно уявити тільки в мікросередовищі окремої корпорації, а тому особливо важливо розвивати управлінські дії менеджменту в макроекономічному середовищі. Саме в цій площині розгортаються основні дії корпоративного менеджменту, які якісно можуть забезпечити певну факторну конкурентоспроможність корпоративної холдингової організації. Ці обставини визначають об'єктивну необхідність для сучасної системи менеджменту, – це вміти якісно діяти в корпоративних холдингових структурах для забезпечення якості їх позитивної інноваційної динаміки розвитку.

Друге. Також важливим напрямком діяльності менеджменту корпоративної холдингової організації є розробка та забезпечення результативного використання *механізму корпоративного самофінансування*. Підтримка і розвиток структури акціонерного капіталу, стратегічні орієнтири емісії (випуску) цінних паперів (акцій), визначення параметрів взаємодії на фондовому ринку з метою закріплення фінансової стійкості корпоративної холдингової організації, активний режим комунікацій з акціонерами – все це стає необхідною сферою діяльності корпоративного менеджменту. Від його ефективних і результативних дій залежить фінансова стійкість корпоративної організації та зменшення інвестиційних ризиків за рахунок реалізації стратегії диверсифікації діяльності. Якісна диверсифікація в цьому випадку організаційно об'єднує технологічно не пов'язані між собою сфери діяльності на основі професійного розуміння та використання особливостей різних галузей діяльності: характер переливи капіталу з однієї галузі в іншу, процеси формування середньої норми прибутку, процеси амортизації основного капіталу, використання регіональних та глобальних ринків збуту, особливості використання людських ресурсів в розрізі глобальних ринків праці. Це є тим новим переліком завдань для управлінської діяльності менеджменту, які знаходяться в площині макроекономічного контексту.

Третє. Сучасною історичною передумовою розвитку професійної системи менеджменту є формування й *розвиток інтелектуального капіталу корпоративної організації*, який все біль-

ше стає головним фактором конкурентоспроможності в умовах ринкового господарювання. Процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів сьогодні є головною проблемою розвитку менеджменту, який повинен забезпечити якісний управлінський супровід проходження цих важливих процесів. Сучасна динаміка трансформації системи менеджменту передбачає інноваційний формат розвитку, насамперед, людського капіталу. Цей факт у розвитку управлінської діяльності епохи постмодерну показує також, що інші функціональні напрямки менеджменту продовжують займати визначні позиції для досягнення соціально-економічної ефективності в діловій сфері суспільства, але пануючим пріоритетом сьогодні є структурно-функціональна якість людського ресурсу на базі формування інтелектуального капіталу економічної організації. В своєму історичному розвитку менеджмент сьогодні розвивається безпосередньо у первинному форматі, тобто форматі управлінської реалізації взаємодії людей (персоналу) організації. Менеджмент повернувся, образно кажучи, «на круги своя», що є головною знаковою подією постмодерністського періоду розвитку менеджменту. Структурно-функціональна якість людського капіталу має на увазі не стільки підбір людських ресурсів корпоративної організації по формальним ознакам підготовки і досвіду персоналу, а скільки, проведення необхідної внутрішньої ротації персоналу для досягнення організаційної цілісності, максимальної компетенції і результативності кожного на своєму місці [14, с. 52–53]. Виникає така необхідність системного формування стратегічних і тактичних завдань, яке веде до отримання ефекту організаційної синергії. Досягнення позитивного результату у цьому важливому напрямку управлінської діяльності стане можливим тільки в умовах розвитку процесів професіоналізації менеджменту [5, с. 154–155; 10, с. 68–71]. На перші позиції виходить не пошук готового спеціаліста, а його професійна підготовка, яка повністю адаптована під конкретну посаду та специфічну діяльність певної структури корпоративної організації. Системні зв'язки освіти, науки, професійної підготовки, бізнесу регіонального, національного і глобального масштабів мають в основі, в першу чергу, механізми макроекономічного розвитку [13, с. 30–32]. Процес формування інтелектуального капіталу органі-

зації є складним, тривалим і системним явищем. Необхідна достатньо вивірена й професійна робота, яка ґрунтується на фундаментальних інноваціях. Ініціатором та якісним виконавцем цієї роботи може бути тільки професійний менеджмент нової інноваційної формації в умовах розвитку глобальної цифрової економіки [9, с. 263–264;12].

Четверте. Особливим фактом в проблемі управлінського дослідження інтелектуального капіталу організації є виділення, власне, такої категорії, як управлінський капітал [8, с. 121–124]. Беззаперечно, що управлінський капітал є найбільш активною і динамічною частиною людського капіталу організації. Він не тільки прихильний до постійного і систематичного професійного розвитку, але також є рушійною силою в удосконаленні усього спектру якостей в цілому людського капіталу організації. Також необхідно відзначити, що *якість управлінського капіталу* цілком визначається якістю і професійною компетенцією управлінських кадрів і, до певної міри, є результатом діяльності професійної системи менеджменту корпоративної організації [6, с. 127–129]. Емпіричний розвиток менеджменту в умовах інноваційної економіки стає архаїзмом, оскільки потрібні науково розроблені методи і технології реалізації управлінської діяльності. Менеджмент став специфічною сферою інтелектуальної професійної діяльності і, також, особливою сферою наукових управлінських досліджень. Значення якісного розвитку управлінського капіталу в умовах четвертої промислової революції та приближення епохи сингулярності, стає визначним фактором розвитку сучасного суспільства [15, с. 17–18]. Крім того, процеси формування управлінського капіталу не можуть бути результативними без системної взаємодії управлінської науки, менеджмент-освіти та розвинутих інтегрованих бізнес-структур. Професійний менеджмент повинен створити умови для формування управлінського капіталу з ознаками глобальної конкурентоспроможності.

П'яте. Концепція Е. Кузнецова щодо визначення якості професійної системи менеджменту доводить думку про необхідність дослідження особливостей ефективності і результативності управлінської праці [6, с. 127]. В системі формування і розвитку ефек-

тивності управлінської праці задіяно досить багато різноманітних макроекономічних процесів. Ефективність розглядається як професійний потенціал управлінських кадрів, який формується в результаті набутих наукових, аналітичних і практичних знань, компетенцій і досвіду. Але цей потенціал повинен бути адаптований під розвиток в конкретному реальному часі, інакше від не буде давати необхідний кінцевий результат. Макроекономічні умови для формування потенціалу ефективності управлінської праці пов'язані з системою розвитку освіти, науки, передової практики, механізмами державного регулювання економіки і суспільства в цілому. Крім того, макроекономічні умови розвитку системи підготовки управлінських кадрів прямо пов'язані з процесом професіоналізації управлінської діяльності, який характеризується національними і глобальними масштабами [2; 10, с. 66–67]. Наукове розуміння і практичне використання таких знань потребує спеціалізованого навчання і досягнення певних соціокультурних характеристик діючими управлінськими кадрами.

Висновки та пропозиції. Таким чином, макроекономічна підготовка управлінських кадрів не просто розширяє їх професійні можливості, а виступає необхідною складовою їх спеціалізованої професійної підготовки. З метою удосконалення цієї діяльності важливо використовувати макроекономічний контекст в умовах системної підготовки управлінських кадрів. Врахування особливостей макроекономічного розвитку дозволить управлінським кадрам бути відповідальним за свої рішення, досягати глобальної конкурентоспроможності організації, країни і самого менеджменту. Визначаючи деякі аспекти макроекономічної підготовки управлінських кадрів, ми можемо уявити майбутні процеси розвитку професійної системи менеджменту. Як зазначає К. Скіннер, – «в п'яту епоху, коли людина і машина можуть породити надлюдину, впору задатися питанням: як ці істоти будуть обмінюватися цінностями? Це явно буде не грошовий обмін і, можливо, навіть не інформаційні транзакції. Цифрові гроші четвертої епохи породили універсальну кредитно-банківську систему. Сьогодні оцифровані наші доходи і витрати, наше життя і заробіток, наша

робота і задоволення. Після того як роботи візьмуть на себе безліч наших функцій, а людина освоїть космос, чи будемо ми, як сьогодні, приділяти багато уваги управлінню благами і створенню матеріальних цінностей – чи можливо займімося філантропією?» [12, с. 39–40]. Час, звісно, покаже, але вже сьогодні варто сказати, що управлінська професійна діяльність потребує зміни ідеології навчання управлінських кадрів та формування інтегрального мислення для прийняття відповідальних рішень.

Список використаної літератури

1. Блуммарт Т. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности / Тью Блуммарт, Стефан ван ден Брук при участии Эрика Колтофа ; Пер. с англ. Москва : Альпина Паблишер, 2019. 204 с.
2. Питер Д. Ф. Эффективный руководитель ; пер. с англ. 4-е изд. Москва : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. 240 с..
3. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2019. 288 с.
4. Каммингс С. Реконструкція стратегії ; Пер. с англ. Харків : Изд-во Гуманитарний 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 Э. А. Современная интерпретация управленческих взглядов Н. А. Витке. *Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика. Монографія, книга третя* / [за ред. д.е.н., проф. Кузнецова Е. А.]. Херсон: Грінь Д.С., 2014. С. 7-28.
8. 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.
9. Макафи Э., Бриньолфсон Э. Машина, платформа, толпа. Наше цифровое будущее ; пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. 320 с.
10. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем. Москва : Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
11. 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.
12. Скинер К. Человек цифровой. Четвертая революция в истории человечества,

которая затронет каждого ; пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. 304 с.

13. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее; пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фарбер, 2016. 384 с.
14. Хэмел Г. Будущее менеджмента. Москва : Издательство «BestBusinessBooks», 2013. 276 с.
15. Шваб К. Четвертая промышленная революция ; пер. с англ. Москва : Издательство «Э», 2018. – 208 с.

Стаття надійшла 20.01.2020 р.

О. И. Полотнянко,

старший преподаватель кафедры публичного администрирования
Межрегиональная академия управления персоналом (г. Киев)
ул. Фрометивская, 2, г. Киев, 03039, Украина
e-mail: rinek@onu.edu.ua

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В данной статье проведен анализ макроэкономических процессов, влияющих на конкурентоспособность профессиональной системы менеджмента. Доказывается, что макроэкономическая динамика, которая проявляется в результате развития процессов корпоратизации экономики и дальнейшей интеллектуализации управленческой деятельности, влияет на характер управленческой деятельности. Обращается внимание на необходимость учитывать развитие макроэкономических процессов при подготовке управленческих кадров. Обращается внимание, что среди таких процессов выделяются механизм корпоративного контроля и корпоративного самофинансирования. Приводится характеристика процесса роста интеллектуальности управленческого труда и процесса капитализации интеллектуальных человеческих ресурсов, что приводит к появлению интеллектуального и управленческого капитала, которые становятся основными факторами конкурентоспособности организации в современной рыночной среде. Обращается особое внимание на то, что процессы капитализации интеллектуальных человеческих ресурсов становятся главными факторами развития управленческой деятельности. Качество менеджмента (эффективность и результативность) создают рыночную конкурентоспособность организации в целом. Доказывается необходимость расширения спектра управленческой деятельности до макроуровня с определением базовых факторов конкурентоспособности профессиональной системы менеджмента и организации в целом. Определяются параметры конкурентоспособности корпоративного менеджмента и его влияние на развитие процесса профессионализации менеджмента. Обращается внимание на необходимость формирования интегрального мышления и системы ответственности управленческих кадров за принятые решения.

Ключевые слова: конкурентоспособность менеджмента; макроэкономические процессы; профессиональная система менеджмента; холдинговая орга-

низация менеджмента; механизм корпоративного контроля; механизм корпоративного самофинансирования; капитализация интеллектуальных человеческих ресурсов; интеллектуальный капитал; управленческий капитал; профессионализация управленческой деятельности; качество менеджмента; интегральное мышление.

O. I. Polotnyanko,

Senior Lecturer in the Department of Public Administration
Interregional Academy of Personnel Management (Kyiv)
Frometivska St, 2, Kyiv, 02000, Ukraine
e-mail: rinek@onu.edu.ua

SOME ASPECTS OF MACROECONOMIC PREPARATION MANAGEMENT STAFF

This article analyzes macroeconomic processes that affect the competitiveness of a professional management system. It is proved that macroeconomic dynamics, which are manifested as a result of development of processes of corporatization of economy and further intellectualization of management activity, influence the nature of management activity. Attention is drawn to the need to take into account the development of macroeconomic processes in the preparation of management personnel. Attention is drawn to the fact that such processes determine the mechanism of corporate control over share capital and the mechanism of corporate self-financing. Characterization of the process of increasing the intelligence of managerial work and the modern formatting of the process of capitalization of intellectual human resources, which leads to the emergence of intellectual and managerial capital, which become the main factors of competitiveness of the organization in the modern market environment. Particular attention is paid to the fact that the processes of capitalization of intellectual human resources become the main processes of management activity, and their quality (efficiency and effectiveness) create the market competitiveness of the organization as a whole. It is necessary to expand the range of management activities to the macro level with the identification of the basic factors of competitiveness of the professional management system and the organization as a whole. The parameters of competitiveness of corporate management and its influence on the development of the process of professionalization of management are determined. Attention is drawn to the need for the formation of integrated thinking and the system of responsibility of management personnel for the decisions made.

Keywords: competitiveness of management; macroeconomic processes; professional management system; holding organization of management; mechanism of corporate control; mechanism of corporate self-financing; capitalization of intellectual human resources; intellectual capital; managerial capital; professionalization of management activity; quality of management.

References

1. Blumart, T. (2019). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsia i biznes : Kak konkurovat i razvivatsia v epokhy singuliarnosti [The fourth industrial revolution and business : How to compete and development in age of singularity]. [in Russian].
2. Druker, P. (2014). Effektivnyi rukovoditel [The effective leader]. [in Russian].
3. Goulman, D., Boyatsis , R. & Makki, E. (2019). Emotsiinyi intelekt lidera [Emotional intelligence of leader]. [in Ukrainian].
4. Kammings, S. (2010). Rekonstruksia strategii [Reconstruction of strategy]. [in Russian].
5. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini [The methodology of professionalization management activity in Ukraine]. Kherson : OLDI PLUS. [in Ukrainian].
6. 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].
7. Kuznetsov, E. A. (2014). Sovremennaia interpretatsia upravlencheskich vzglyadov N. A. Vitke [Modern interpretation of management views of N. A. Vitke]. *Aktualni problemy ekonomiki i menedzhmentu : teoriya, innovatsii ta suchasna praktyka. Topical problems of economics and management : theory, innovation and modern practice*, Pp. 7 -28. [in Russian].
8. Kuznietsov, E. A. (2016). Sotsialno-ekonomichna rol innovatsiinogo rozvytku upravlinskogo kapitalu [The socioeconomic role of innovative management capital development]. *Innovatsiina ekonomika : teoretychni ta praktychni aspekty*. – *Innovative economics : theoretical and practical aspects*, № 1, Pp. 118- 147. [in Ukrainian].
9. Makafi, E. (2019). Mashyna, platform, tolpa. Nashe tsifrovoe budushee [The car, platform, crowd. Our digital future]. [in Russian].
10. Malik, F. (2008). Upravliat, rabotat, zhyt [Manage, work, live]. Moskva : Izdatelstvo «Dobraia kniga». [in Russian].
11. 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].
12. Skinner, K. (2019). Chelovek tsifrovoi. Chetvertaia revoliutsiia v istorii chelovechestva, kotoraiia zatronet kazhdogo [Digital human. The fourth revolution in the human history, which will affect each of you]. Moskva : Mann, Ivanov i Ferber. [in Russian].
13. Florida, R. (2016). Kreativnyi klass. Liudi, kotorye sozdaiut budushchee [Creative class. People, who create future]. [in Russian].
14. Khemel, G. (2013). Budushee menedzhmenta [The future of management]. [in Russian].
15. Shvab, K. (2018). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsiia [The fourth industrial revolution]. [in Russian].