

УДК 658:001.8(477)

DOI: 10.18524/2413-9998/2020.3(46).214098

Е. А. Кузнєцов,

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту та інновацій
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

СМИСЛОВА ДИНАМІКА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОНТЕКСТІ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

У статті розглядаються проблеми смислової динаміки формування і розвитку системи професійного менеджменту. Розвиток менеджменту досліджується в контексті технологічної конкурентоспроможності економіки. Визначаються стратегічні концепти розвитку теорії і практики менеджменту, які сформували професійні орієнтири менеджменту і його сучасну інноваційну динаміку. Аналізуються ключові положення моделі смислової динаміки професійного менеджменту, які формуються на основі смислових суджень, смислових рядів взаємодії та професійної сутності системи менеджменту. Розглядаються ключові положення, які формують сутність професійного менеджменту і його подальший розвиток. Особлива увага приділяється розгляду смислових рядів професійного менеджменту, характеристик їх видів і функціональних характеристик. Звертається також увага на окремі види смислових рядів взаємодії, а саме на суб'єктно-об'єктну взаємодію в менеджменті як виключно взаємодію людей, базові елементи системи менеджменту, формування інтегральної якості менеджменту, «нову нормальність» менеджменту в період четвертої промислової революції Індустрія 4.0 та становлення інтегрального Суспільства 5.0. Показана важливість інноваційної динаміки системи менеджменту та умови зменшення трансакційних затрат, які стримують розвиток цифрової економіки. Доказується необхідність трансформації управлінської еліти і її відповідальність за розвиток інноваційної економіки. Увага акцентується на професійних якостях кадрів менеджменту, які повинні відповідати умовам ефективності і результативності сучасної управлінської діяльності та забезпечення технологічної конкурентоспроможності економіки.

Ключові слова: смислова динаміка менеджменту; технологічна конкурентоспроможність економіки; інтегральна якість управлінської діяльності; адаптаційна взаємодія ефективності і результативності менеджменту; смислові ряди взаємодії системи менеджменту; смислові судження і ціннісні категорії

менеджменту; домінантні групи і управлінська еліта; концепти теорії і практики менеджменту; професіоналізація менеджменту; стадії взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту; «нова нормальність» менеджменту.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Людська діяльність на протязі досить великого історичного часу формування і розвитку суспільних відносин все-таки більше була орієнтована на пошук таких форм і методів цієї діяльності, які підтверджуються певною смисловою динамікою. Смилова динаміка, наприклад, економічного розвитку створює умови для формування стратегії необхідної поступової трансформації для побудови сприятливих умов для досягнення головної мети – створення системи розширеного відтворення соціально-економічного благополуччя людей. Професійний менеджмент, розуміючи і практично підтримуючи сучасний технологічний розвиток суспільства, виступає смисловим вектором цього розвитку. В той же час, розгляд багатьох проблем соціально-економічного розвитку українського суспільства не має не тільки стратегічної та системної основи, але і певної смислової динаміки, що постійно приводить процеси необхідної трансформації, в першу чергу економіки, до негативних результатів. Особлива роль в таких обставинах пов'язана з системою освіти, яка прямо впливає на рівень соціально-економічного розвитку суспільства. Розвиток кожного суспільства є прямим результатом рівня розвитку освіти, особливо системи вищої освіти. Таким чином, система вищої освіти має відповідати сучасним викликам інноваційного розвитку, але її зміст неможливо адекватно сформулювати без розвитку науки. У нас типовими формами професійного навчання займається досить велика кількість людей і формат цього навчання, в більшості випадків, має актуальну направленість, але мало хто думає про професійну освіту, яка має бути орієнтована на важливі проблеми розвитку майбутнього суспільства. В даному випадку важливо розуміти певну смислову динаміку розвитку професійного напрямку, враховуючи його важливий статус для майбутнього розвитку суспільства. Особливо необхідно звернути увагу на розвиток

менеджмент-освіти. Накопичення актуальної проблематики (все те, що потрібно вирішувати терміново і зараз), в даному випадку, не буде переростати в якість професійної управлінської освіти, яка повинна бути направлена на майбутнє інноваційної і креативної економіки, забезпечення адекватного управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 та майбутнього інтегрального «Суспільства 5.0». Займаючись постійно тільки актуальним, не доходить справа до дійсно важливого. А важливо побудувати системне ціле нашого майбутнього і докласти волю, щоб туди активно рухатися для отримання свого майбутнього. В той же час, воля, яка потрібна для побудови майбутнього, не може бути реалізована без наявності та діяльності тих, хто формують смислову динаміку досягнення майбутнього. У цьому випадку професіонали, які формують смислову динаміку змін для побудови майбутнього, є головним реформаторським потенціалом, всі інші реалізують цю смислову динаміку і доводять її до результативного завершення. Зрозуміло, що у такому важливому процесі потрібні усі учасники з певною професійною якістю підготовки, але, перш за все, потрібні ті, які формують, при наявності волі для змін, смисловий механізм цих змін. По суті справи, – це і є «нова нормальність» професійної системи менеджменту для першої половини XXI століття. Формування смислової динаміки необхідних інноваційних змін – це прерогатива управлінської еліти, якої, на жаль, в Україні сьогодні немає, але потрібно вже зараз визначати шляхи її реальної появи і розвитку соціокультурних умов її подальшого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження процесів формування і розвитку смислової динаміки інтегральної якості професійної системи менеджменту є базовою проблемою розуміння і професійного сприйняття характеру і значення сучасної управлінської діяльності. Сьогодні практично немає фундаментальних досліджень цієї проблематики професійного менеджменту. В загальному плані до цієї важливої проблеми професійного менеджменту необхідно віднести дослідження П. Друкера, Г. Мінцберга, Ф. Маліка, Г. Хемела, С. Каммінгса,

Р. Флоріда. Розуміючи вплив якості управлінської діяльності на розвиток соціально-економічних і соціокультурних умов розвитку сучасного суспільства, а також існування держав розвинутих і економічно слабких, важливо також звернути увагу на дослідження Д. Белла, Д. Даймонда, Г. Макстона, Й. Рандерса, Р. Шарма, Н. Фергюсона.

Постановка завдання. Визначити особливості смислової динаміки інтегральної якості професійної системи менеджменту і дати характеристику смислових суджень, смислових рядів взаємодії управлінських понять і категорій, звернути увагу на базову смислову сутність професійної системи менеджменту. Довести необхідність інтегральної оцінки управлінської діяльності з позицій смислової взаємодії ефективності і результативності діяльності управлінських кадрів в контексті технологічної конкурентоспроможності економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідно зазначити, що менеджмент як фундаментальна наука і визначена професійна діяльність, поки що не знайшов широкої підтримки серед наукового і бізнесового середовища. Великі претензії з цього приводу до менеджменту виникають серед різних категорій спеціалістів, але особливо старається певна частина економістів, яка вважає, що менеджмент має право на існування тільки в межах економічної теорії і прикладної економіки. З іншої сторони, сам менеджмент досить часто розглядається як деяка концентрація певних концепцій і теорій різноманітних авторів, які не завжди, власне, є дослідниками управлінських проблем, а, в більшості випадків, видають свій авторський погляд на відому (або бажану) їм управлінську реальність. Такий підхід має свою позитивну цінність, оскільки старається довести, що майже усі проблеми, в той чи інший спосіб, мають відношення до управлінської діяльності. Таким чином був сформований менеджмент як комплексна збиральна дисципліна, яка має багато варіантів використання вкупі з великим переліком напрямків наукової (і не тільки) діяльності. І дійсно, менеджмент як елемент культури суспільства має системну взаємодію з багатьма напрямками наукової і прак-

тичної діяльності, але це зовсім не означає що він не може мати свою науково-дослідну, аналітичну і практичну сферу діяльності. Смыслова динаміка розвитку професійної системи менеджменту будується на дослідженнях відомих вчених, таких як А. Файоль [8], А. Маслоу [16], Ч. Барнард [1], Д. Дункан [8], П. Друкер [6; 7], Г. Мінцберг [17], Г. Хемел [23], Р. Флоріда [22], Ф. Малік [15], С. Каммінгс [10] (табл. 1). Серед представників практичного менеджменту активну позицію щодо визначення необхідності спеціалізованої підготовки управлінських кадрів висловлювали Ли Якокка [11, с. 21-22; 25, с. 70-71], А. Слоун [8, с.25], Г. Форд [8, с. 11-13, 22-23], Дж. Уелч [13] та інші. Вони наполягали на тому, що головною специфікою діяльності менеджменту є комунікація менеджера з людьми і створення для них умов ефективної і результативної праці. Менеджер постійно повинен розвиватися в професійному плані і бути взірцем для своїх підлеглих. Велика кількість дослідників специфічних управлінських проблем також прийняли участь у формуванні науки і професії менеджменту. Сьогодні менеджмент має повне право виступати в якості наукової і професійної сфери діяльності та претендувати на системність, інноваційність та інтегральність свого розвитку.

Таблиця 1

Стратегічні концепти теорії і практики менеджменту

Автори смислових суджень/ дати життя	Головний концепт
Анрі Файоль (29.07.1841 р.–19.11.1925 р.)	Функціональна специфіка управлінського процесу; первинна роль функцій адміністрування [8, с. 80-84].
Абрахам Маслоу (1.04.1908 р.–8.06.1970 р.)	Спіраль та ієрархія потреб; роль соціально-психологічних методів менеджменту і їх місце в системі мотивації персоналу [16].

Честер Барнард (7.11.1886 р. – 7.06.1961 р.)	Теорія, структура та елементи формальних організацій; функції керівника і функціональна специфіка процесу керівництва [1].
Джек У. Дункан	Смислова динаміка основних ідей менеджменту; прогрес через спеціалізацію менеджменту [8, с. 17].
Пітер Друкер (19.11.1909 р.–11.11.2005 р.)	Розвиток менеджменту як наукової теорії і сфери професійної діяльності; специфіка ефективності і результативності діяльності кадрів менеджменту [6; 7].
Генрі Мінцберг (2.09.1939 р.)	Зміна формату і змісту підготовки менеджерів; роль практичної складової діяльності і професійної підготовки сучасних менеджерів [17].
Гері Хемел (26.11.1954 р.)	Стратегічна роль управлінських інновацій; нові принципи менеджменту і його роль в цивілізаційному розвитку суспільства [23, с. 229].
Річард Флоріда (26.11.1957 р.)	Креативний клас в системі менеджменту; роль менеджменту в креативній економіці [22, с. 39].
Фредмунд Малік (1.09.1944 р.)	Процеси професіоналізації менеджменту; принципи, завдання та інструментарій ефективного менеджменту [15, с. 77].

Стівен Каммінгс	Історичні складові менеджменту; смислова динаміка розвитку менеджменту в епоху модерну [10, с. 149].
Елтон Мейо (26.12.1880 р.- 7.09.1949 р.)	Хоторнський ефект як негативний фактор результатів дослідження; роль і система впливу соціальних факторів на продуктивність праці групи [8, с. 129].
Макс Вебер (21.04.1864 р. – 14.06.1920 р.)	Господарська і управлінська етика світових релігій; професійна етика аскетичного протестантизму; бюрократія як соціальний прошарок професійних управлінців; ієрархія побудови організації; спеціалізація і розподіл праці по функціям [4, с. 187, 213].
Дуглас МакГрегор (6.09.1906 р. – 1.10.1964 р.)	Мотиваційні цінності людей і їх диференціація; теорія Х і теорія Y.
Вільям Оучі (1943 р.)	Реалізація принципів мотивації персоналу організації і завдання менеджменту; мотиваційна теорія Z.

Джерело: сформовано автором.

Розглянемо деякі аспекти смислової динаміки розвитку професійної системи менеджменту, маючи на увазі, в першу чергу, ціннісні судження, які вибудовують певні системні смислові ряди взаємодії для формування смислової сутності професійної системи менеджменту і її інноваційної динаміки (рис. 1). Для цього спочатку визначимо особливості формування, розуміння і використання ціннісних суджень, які є важливими для розвитку системи менеджменту. «Кожні епоха, покоління,

культура і етнос породжували своїх власних майстрів, тих самих спеціальних людей, інсайт, сили і вміння яких були вище, ніж у простих смертних. Ці «мудреці» зазвичай з'являються в періоди криз і швидких змін, коли старі шаблони і форми замінюються новими» [2, с. 132-133]. Треба відзначити, що в менеджменті поки існує певне затишшя. На думку Г. Хемела ситуація може виглядати наступним чином: «чому менеджмент немов завмер на одному місці? Може тому, що ми досягли кінця менеджменту – в тому сенсі, в якому Френсіс Фукуяма тлумачив про кінець історії? Якщо ліберальна демократія – це остаточна відповідь на тривалі людські пошуки політичного самовизначення, може і сучасний менеджмент за підсумками свого розвитку за останні сто років є кінцевою відповіддю на старе як світ питання про те, як найефективніше об'єднати зусилля людей. Може бути, ми вже так-сяк оволоділи наукою організації людей, розподілом ресурсів, встановленням цілей, складанням планів і мінімізації відхилень від кращих зразків? Може велика частина складних проблем управління вже вирішені?» [23, с. 18]. Питання, які тут приводяться хвилюють багатьох людей, оскільки вони спостерігають досить багато проблем, які не вирішуються управліннями на протязі вже довгого часу. Однак, скоріше за все, з технологіями менеджменту сталося наступне: пройшовши швидкий процес еволюції за першу половину ХХ століття, «технологія» менеджменту підкорила локальну вершину. Замість того щоб зійти на вершину Евересту, вона ліниво розліглася на одному із скромних пагорбів Аппалачів, хоча з них і видно більш високі гори, але серед них немає жодного восьми тисячного монстра Гімалаїв [23, с. 19]. Використовуючи таке образне порівняння Г. Хемел, звичайно, не применшує досягнень менеджменту, але, необхідно признати, що велика частина винаходів менеджменту знаходяться від нас в минулому періоді майже на сто років тому і було б нерозумно припускати, що технології менеджменту, які вірою і правдою служили нам в ХХ столітті, будуть настільки вдало вирішувати проблеми ХХІ століття. Звичайно, необхідно запускати новий виток розвитку менеджменту. Ми повинні навчитися

координувати зусилля тисяч людей, не вдаючись до послуг дорогої армії наглядачів, міцною хваткою тримати витрати, які не зруйнують процеси розвитку уяви і творчості людей, а головне – будувати організації, в яких дисципліна і свобода не є взаємовиключними поняттями [23, с. 23]. Таким чином, важливо визнати, що розвиток професійної системи менеджменту потребує нових наукових і практичних імпульсів, які зможуть продовжити смислову динаміку інноваційного розвитку «нової нормальності» професійного менеджменту. Для цього, на нашу думку, важливо розглянути пілотну модель смислової динаміки професійної системи менеджменту (рис. 1).

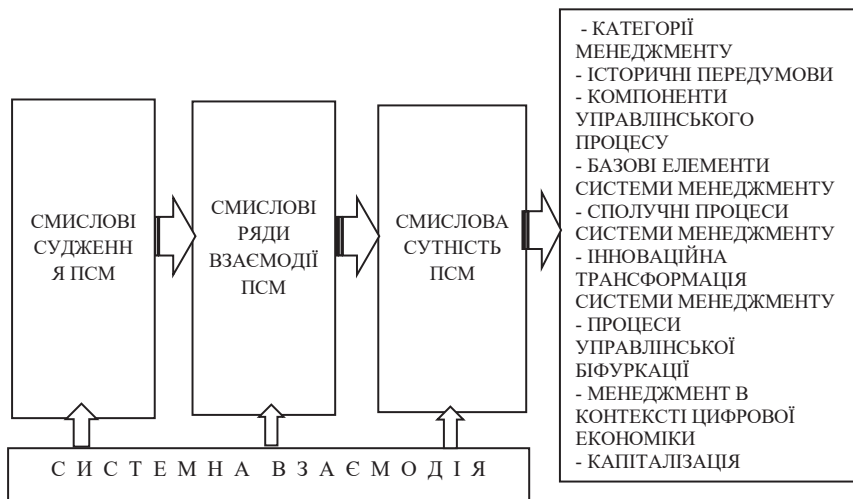


Рис. 1. Модель смислової динаміки професійної системи менеджменту (ПСМ)

Джерело: розроблено автором.

Так, ціннісні смислові судження можна визначити як схвалені або несхвалені судження, що претендують на об'єктивну обґрунтованість. Багато з наших суджень не мають на увазі таких претензій, адже ми досить часто висловлюємо свою особисту

перевагу і свій особистий смак і це, можливо, багатьом не подобається. Визначення професійних особливостей і наукових пріоритетів для менеджменту має досить тернистий шлях, який також не обійшов і Україну. В науковому середовищі більшість вважала менеджмент абсолютно тотожним старому розумінню управління як системи взаємодії людей з речовими факторами виробництва, що не може бути правильним судженням, бо воно значним чином деформує головне ціннісне судження менеджменту – взаємодія суб'єкту з об'єктом в управлінському процесі є виключно взаємодією людей. Претендуючи на об'єктивну обґрунтованість, ціннісні смислові судження мають схожість з судженнями, заснованими на фактах, як емпіричних, так і логико-математичних. Сучасна ситуація, коли головним пріоритетом діяльності менеджменту стає інтелектуальний людський капітал говорить про те, що менеджмент повернувся «на круги своя» і ера професійного менеджменту тільки починається. З іншого боку, такі судження можуть сприйматися як судження, що ґрунтуються на особистих уподобаннях, оскільки висловлюють людське ставлення (схвалення або несхвалення), а не судження про факти. В такому випадку вони не є ціннісними смисловими судженнями. Але в зв'язку з цим негайно постає складна філософська проблема: стосовно до суджень про факти ми розуміємо що означає об'єктивна необґрунтованість, тобто хибність. Наші судження істинні, якщо описують відповідні факти такими, якими вони є в дійсності, і помилкові, якщо ми не можемо цього зробити. Але в якому сенсі судження, що виражають позицію індивіда, можуть бути об'єктивно обґрунтованими або необґрунтованими? Звісно ж, що це може відбуватися принаймні двома різними способами. Такі судження можуть бути об'єктивно необґрунтованими або тому, що вони суперечать фактам, або тому, що вони ґрунтуються на невірній ціннісній перспективі. Ціннісні судження можуть суперечити фактам в наступному сенсі: коли ми формуємо нашу позицію, то робимо це на основі деяких специфічних вихідних посилок фактологічного характеру, так що наша позиція і наші судження, які виражають цю позицію, будуть суперечити фактам,

якщо вони ґрунтуються на помилкових фактологічних посилках. Помилкові фактологічні посилки можуть спотворити наші ціннісні судження, як про цілі, так і про засоби їх досягнення. Ціннісне судження може бути об'єктивно необґрунтованим і в тому випадку, коли воно ґрунтується не на тій ціннісній перспективі, яка проголошується тим, кому належить судження: наприклад, коли людина стверджує, що засновує своє ціннісне судження на основі ціннісної перспективи, хоча фактично засновує його на іншій, він може просто брехати, повністю усвідомлюючи, що говорить неправду. Є й інша можливість: він може це не усвідомлювати або усвідомлювати частково. Багато розбіжності в ціннісних судженнях важко або навіть неможливо вирішити. У більшості випадків ретельний аналіз показав би, що суперечності з приводу ціннісних суджень ґрунтуються на суперечностях щодо фактів. І все ж дозволити їх може бути досить важко, оскільки ці розбіжності фактологічного характеру можуть стосуватися фактів, про які дуже складно або навіть неможливо отримати надійну інформацію. Наприклад, різні економісти можуть виступати на захист різних напрямків економічної політики, тому що вони очікують абсолютно різних результатів конкретних політичних заходів, – навіть якщо про кінцеві цілі політики у них немає розбіжностей. На сучасному рівні наших знань про економічну систему ми не завжди можемо сказати з достатнім ступенем впевненості, чиї передбачення вірні, а чиї ні. Безумовно, ми могли б уникнути цих розбіжностей, якби утримувалися від ціннісних суджень до тих пір, поки не змогли б стверджувати з певною упевненістю, що фактологічні вихідні посилання, на яких ґрунтуються ці судження, правильні. Стосовно прийняття управлінських рішень ситуація може бути ще більше заплутаною, оскільки наукова і професійна база прийняття цих рішень майже відсутня, а проблеми розвитку менеджменту як науки і професії знаходяться тільки в зародковому і постановочному стані. Крім того, це вимагало б великої інтелектуальної самодисципліни і наукової витримки, ніж та, яка властива більшості з нас. Значущість наукових суджень для розвитку науки і практики

залежить від особистості, яка їх висловлює і має високий авторитет в науковому середовищі і в суспільстві в цілому. Але це авторитет не посади і різних наукових регалій, а це авторитет рівня наукового дослідження. Сьогодні, в більшості випадків, це можуть бути колективні наукові досягнення, а точніше наукові дослідження інтелектуальної команди з якісним управлінським супроводом [12, с. 86-87].

Необхідно також відзначити, що більшість розбіжностей в ціннісних судженнях не є розбіжностями з приводу того, які в дійсності базові цінності людського життя. Більшість їх швидше стосується щодо ваги і відносних пріоритетів різних базових цінностей. Так, дослідження проблем формування і розвитку смислових суджень в економічній і управлінській науці сьогодні не мають широкої підтримки серед науковців і практиків, але така ситуація повинна змінитися, оскільки країни, які не зможуть вже зараз змінити якість управлінської еліти, будуть знаходитися на задвірках світового цивілізаційного процесу. «Безумовно, ціннісні судження грають важливу роль в економічній теорії, навіть якщо вони не є головними предметами дослідження. Вони впливають на політичні рекомендації, які роблять економісти, і на їх судження про переваги альтернативних систем економічної організації. Але це не забезпечує суспільну корисність роботи, що виконується економістами, якщо ця робота високого інтелектуального рівня і якщо економісти знають, що вони роблять, – знають про ті обмеження, якими обумовлені їх висновки, і повідомляють своїм читачам, в чому полягають ці обмеження. Зокрема, інтелектуальна чесність вимагає від економістів формулювати свої політичні і моральні ціннісні судження і відкрито висловлюватися про те, що їх висновки відрізняються від тих, які роблять з обговорюваних проблем економісти, які дотримуються інших поглядів» [9, с. 858]. Ця думка Д. Харсанья, почесного професора Каліфорнійського університету в Берклі, який досліджував проблему ціннісних суджень, є особливо важливою. Саме тому виникає необхідність не тільки появи самих ціннісних суджень від представників різних, в даному випадку, суспільних наук, але також необхідно забезпечити

ти структурно-організаційне їх опрацювання по різних напрямкам з метою появи необхідних якісних управлінських рішень. Іншими словами, економічна оцінка ситуації не є достатньою, потрібен колективний інтелект представників різних напрямків, які будуть задіяні в інтелектуальних командах з професійним управлінським супроводом.

Важливо також зазначити, що мета інших суджень – висловити не те, чим речі є самі по собі, але те, яку цінність вони представляють по відношенню до свідомого суб'єкта, назвати ту ціну, яку останній їм призначає. Саме їх називають ціннісними судженнями. Іноді це позначення поширюють на будь-яке судження, що виражає яку б то не було оцінку. Але таке широке тлумачення може викликати плутанину, якій необхідно уникнути. Тому важливо визначати певні пріоритети смислових суджень, які мають ціннісну характеристику для розуміння визначеного напрямку діяльності. Так, для професійної системи менеджменту важливо визначити певні смислові ряди, які формують розуміння смислової якості професійної системи менеджменту (табл. 2).

Таблиця 2

Смислові ряди процесної взаємодії в професійній системі менеджменту

ВИДИ	ФУНКЦІЇ
Взаємодія суб'єкту і об'єкту як головних компонентів управлінського процесу	Взаємодія суб'єкту і об'єкту в менеджменті є виключно взаємодією людей. Саме це виступає головною ціннісною категорією професійного менеджменту, яка визначає подальший розвиток менеджменту як необхідного інституту інноваційного суспільства
Первинна спеціалізація менеджменту через функції менеджменту	Управлінська діяльність проявляється, в першу чергу, через запуск управлінського процесу, який первинно має функціональну спеціалізацію (не галузеву)
Взаємодія історичних передумов формування професійної системи менеджменту	Природа професійного менеджменту: ринкова, індустріальна, корпоративна, інтелектуальна. Повнота дії та інноваційна динаміка історичних передумов менеджменту в цілому сприяє інноваційному розвитку самого менеджменту
Забезпечення системності базових елементів менеджменту	Якісний управлінський супровід проявляється в повну силу в умовах системного використання розвинутих форм функцій, методів, структури і сполучення процесів менеджменту
Взаємодія необхідного і достатнього рівня мотивації в управлінському процесі	Мотивація є рушійною силою відновлення продуктивних сил діяльності будь-якої організації. Необхідний рівень мотивації забезпечує відтворення продуктивних сил для забезпечення дієздатності організації, а достатній рівень направлений для забезпечення якості і підвищення конкурентоздатності організації

Визначення і впровадження базового критерію якості менеджменту, який проявляється через адекватну взаємодію його ефективності і результативності	Ефективність менеджменту (професійний потенціал системних управлінських компетенцій) завжди проявляється через результативність менеджменту (практичне позитивне досягнення поставлених цілей діяльності). Менеджмент не потрібен (або потребує структурних змін існуючих управлінських компетенцій), якщо немає системної результативності його дій
Спеціалізація і взаємодія науки, аналітики і практики менеджменту	Визначення специфіки діяльності наукових, аналітичних і практичних сфер менеджменту, їх взаємодія на різних стадіях, особливо стадіях інтеграції, органічного синтезу і інтегральності
Взаємодія менеджменту (як сфери діяльності професійно підготовлених людей) і штучного інтелекту в контексті процесів четвертої промислової революції (Промисловість 4.0) і формування інтегрального «Суспільства 5.0»	Розвиток теорії управлінської бифуркації і впровадження процесу (механізмів) зменшення трансакційних витрат в економіці (сили соціального тертя). Смісл цифрової трансформації в радикальному зниженні рівня трансакційних витрат і зміни їх структури
Процеси трансформації і формування нової управлінської еліти інноваційного суспільства і цифрової економіки	Управлінська еліта, яка зберігає інститути високих трансакційних витрат в економіці (практично інститути захисту своїх рент) має бути замінена на нову управлінську еліту, яка забезпечить наднизькі трансакційні витрати в економіці і якісні інститути їх підтримки

Джерело: *розроблено автором.*

Серед багатьох показників смислової динаміки розвитку професійної системи менеджменту необхідно зробити акцент на концепції інтегральної якості професійного менеджменту і реальних умовах смислової взаємодії ефективності і результативності управлінської діяльності. Тут важливо зрозуміти не тільки смислову взаємодію ефективності і результативності управлінської діяльності, але визнати в повній мірі той факт, що без результативного досягнення стратегічних орієнтирів діяльності різного рівня, менеджмент як такий не тільки не потрібен, але і має негативний ефект від свого існування в принципі. В таких випадках виникає процес негативного сприйняття менеджменту і його профанація як системи необхідної професійної діяльності. На жаль, в таких обставинах призначення на керівну посаду тих, які не мають спеціалізованої управлінської підготовки і не володіють необхідними професійними компетенціями стає явищем типовим і критично розповсюдженим. Результативність таких управлінців не витримує ніякої критики і стає соціально небезпечним і кризовим явищем, – суспільство чекає позитивних результатів від тих, які, в принципі, не спроможні цей результат

дати в силу відсутності професійної компетенції, а також своїх інтелектуальних і моральних якостей. Виникає досить складне завдання – знайти механізми системної адаптації ефективності (потенціал і професійна підготовка) і результативності (практичні результати) управлінської діяльності, фактично розуміючи, що без адаптованої ефективності не буде результативності, а без результативності менеджменту його ефективність потребує критичної оцінки і змістовної трансформації.

Таким чином, смислова сутність професійної системи менеджменту постійно перебуває в динамічному середовищі під впливом об’єктивних інноваційних змін, які з’являються в результаті розвитку науки, аналітики і практики менеджменту. В той же час, потрібно зазначити, що базова сутність професійної системи менеджменту не змінюється а лише підтверджується необхідністю досягнення інтегральної якості, яка будується на основі взаємодії ефективності і результативності управлінської діяльності. Найвищий рівень такої взаємодії ефективності і результативності діяльності управлінських кадрів має інтегральний характер, а точніше інтегральну якість і формується в результаті розвитку процесу професіоналізації менеджменту (рис. 2).

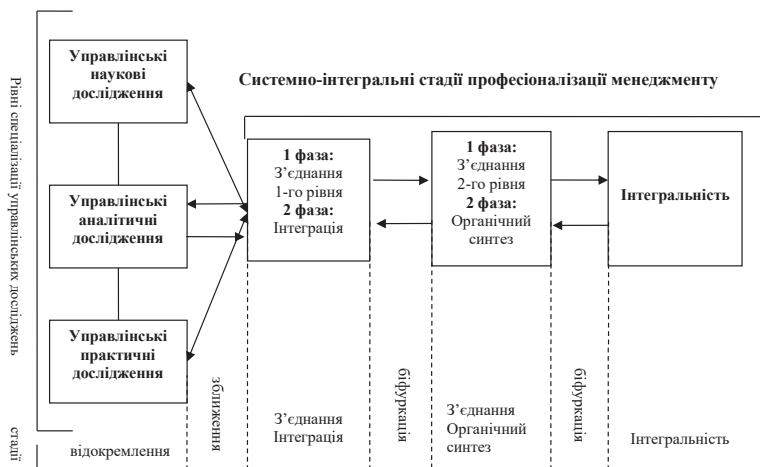


Рис. 2. Механізм взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту
Джерело: розроблено автором.

Процес взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту є неоднорідним і має якісні стадії розвитку. Необхідно звернути увагу, що кожна стадія характеризується як визначеним рівнем розвитку науки, аналітики і практики менеджменту, так і визначеним механізмом взаємодії, що доказує смислову інноваційну динаміку розвитку менеджменту.

Характеристика кожної стадії має своє значення для розуміння об'єктивності формування і розвитку професійної системи менеджменту та її результативності. Характер управлінських інновацій також має свої особливості на кожній стадії. Процес розвивається таким чином, що перші випадкові і хаотичні зв'язки переростають в зв'язки інтеграційної властивості. Далі поступово формуються якісні умови для органічного синтезу, де практика стає продовженням наукової діяльності, а наука стає продовженням практики. Інтегральність процесу додає умови нерозривного зв'язку, цільності і повної єдності науки, аналітики і практики менеджменту. Між стадіями проходить процес біфуркації, що дає можливість визначити розподіл елементів попередньої і наступної стадії.

Окремо необхідно визначити смислову динаміку процесу біфуркації професійної системи менеджменту, який пов'язаний з розумінням трансакційних витрат, які представлені в теоремі Р. Коуза, яка визначає собою положення нової інституціональної економіки, згідно з яким при нульових трансакційних витратах ринок справляється з будь-якими зовнішніми ефектами [9, с. 61-68]. Власне, відкриття сил «соціального тертя», тобто трансакційних витрат визначає той факт, що ці сили гальмують і блокують економічний і соціальний розвиток суспільства. Важливо зазначити, що сучасна інституціональна теорія ґрунтується на двох фундаментальних категоріях - інститутах і трансакційних витратах. Необхідно зауважити, що у сучасному світі дуже мало хто вважає за краще існувати ізольовано і більшість людей живе в суспільстві, в якому процес взаємодії відбувається постійно і викликає певні витрати ресурсів, які можуть бути названі трансакційними витратами або витратами взаємодії. Також важливо зауважити, що цей феномен,

відкритий Р. Коузом в далекому 1937 році, супроводжує будь-яку економічну активність суб'єктів ринку. Він проявляється в будь-якій трансакції подібно до того, як в працюючих машинах і механізмах неминує виникає тертя. Відразу відзначимо, що дана категорія – одна з найскладніших в економічній теорії, і вона, безумовно, ширше, ніж просто різновид виробничих витрат підприємства. Це ціле явище економічного життя, яке, як і тертя, зустрічається повсюдно і визначає сутність і форми протікання багатьох інших процесів і явищ. З трансакційними витратами стикаються і фірми, і домогосподарства, і держава. У якій ролі не виступав би суб'єкт: в якості продавця, споживача, платника податків або чиновника, йому не уникнути витрат ресурсів, пов'язаних з пошуком інформації, контролем, вибором і прийняттям рішень. Отже, під трансакційними витратами розуміються витрати взаємодії суб'єктів економіки. Цей вид витрат включає будь-які необхідні витрати ресурсів, що не спрямовані безпосередньо на виробництво економічних благ, але забезпечують успішну реалізацію даного процесу. Саме через це трансакційні витрати часто порівнюють з витратами енергії на подолання тертя в механічних системах. Ці сили тертя виникають і в управлінській діяльності, що приводить до слабкої інноваційної активності менеджменту. Причинами такої ситуації в менеджменті є обмежена раціональність управлінських кадрів і, особливо, їх опортуністична поведінка та недосконала сила волі. Як результат, управлінська еліта не хоче інновацій і підтримує вигідні для себе соціальні і економічні порядки, тобто існуючі і, можливо, спеціально нею створені інститути (правила діяльності). В цьому випадку більш широка група теж не хочуть інновацій по причині слабкої, або зовсім відсутньої, мотивації. Зрозуміло, що така ситуація не може створити для професійного менеджменту умови для досягнення необхідної ефективності і особливо результативності, які будуть працювати на все суспільство.

Таким чином, трансакційні витрати створюють «сили соціального тертя» в процесі біфуркації і переходу з однієї стадії механізму взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту на іншу, більш високу. Завдання полягає в тому, як ці сили

соціального тертя зменшити і довести їх до наднизьких витрат, щоб забезпечити необхідну швидкість такого переміщення і якість інноваційного процесу. Інструменти інституціональної економіки, які створюють ці сили тертя, не можуть зникнути зовсім, але їх використання не повинно, в першу чергу, підтримувати формування тривалих і необмежених рент, наприклад, для доміантних груп керівників різних рівнів, особливо керівників державних установ і впливових бізнес-структур. Це стає завданням професійного менеджменту «нової нормальності» в епоху розвитку цифрової економіки, яка може бути сформована на базі штучного інтелекту, культурної цифрової революції і переходу до наднизьких трансакційних витрат на базі розвитку новітніх цифрових технологій [12, с. 100-101]. Необхідно розуміти, що інноваційний розвиток немає сил підтримки в суспільстві з високими трансакційними витратами, сили такого соціального тертя зупиняють і блокують любую інноваційну пропозицію, якою б вона перспективною не була, особливо це стосується масового інноваційного виробництва. В таких умовах цифрова економіка, яка побудована на широкому використанню повного інноваційного циклу в системі масового виробництва, стає неможливою. До того ж, власне, економіка починається там, де є економія на масштабах виробництва, а усе інше – впровадження повного інноваційного циклу, скорочення витрат виробництва на основі інноваційних технологій, скорочення трансакційних витрат говорить уже про якість цієї економіки. Якщо простежити за еволюцією економічних парадигм, то «Суспільство 1.0 і Суспільство 2.0» пов'язані з розвитком сільського господарства, створенням перших поселень, тобто аграрним суспільством. Третя ступінь – це індустріальна революція, початок масового використання промислового виробництва. Наступний етап охоплює період загальної комп'ютеризації. На ньому відбувається оптимізація споживання ресурсів однією людиною (Промисловість 4.0). Те, про що ми говоримо зараз, Суспільство 5.0 – ступінь, наступна за інформаційним суспільством. Вона має на увазі супер інтелектуальне суспільство, яке використовує *Big Data* в процесі свого розвитку. Суспільство 5.0 являє собою оптимізацію ресурсів

не однієї людини, а соціуму в цілому через інтеграцію фізичного і кіберпростору. Все це приводить до зовсім іншої позиції розвитку професійного менеджменту – він тепер не може бути відірваним від реальних проблем розвитку суспільства, а його інтегральна якість (системна взаємодія ефективності і результативності) може базуватися тільки на реальних досягненнях управлінської науки і передової інноваційної практики.

Виникає думка, що в недалекому майбутньому університети не зможуть вести підготовку в теперішній традиції – за спеціальностями, особливо тими, які використовують певний алгоритм підготовки і можуть бути замінені машинами зі штучним інтелектом. Залишаються ті напрямки підготовки, які формують смислову динаміку інноваційного розвитку, фактори системності та інтегральної якості, мають базовий інтелектуальний потенціал до швидкого навчання і зміни вектору діяльності активної частини людей. В таких умовах капіталізація інтелектуальних людських ресурсів стає звичним ділом для професійного менеджменту «нової нормальності», а він сам забезпечує механізми формування управлінського капіталу інтегральної якості.

Висновки та пропозиції. Головна смислова динаміка розвитку професійної системи менеджменту пов'язана з підготовкою і практичним використанням людських ресурсів. Роль людського фактору в цифровій економіці залишається вирішальною, але потрібні структурні і змістовні зміни в професійному та інтелектуальному наповненні інтегральної підготовки людських ресурсів. Важливо розуміти інноваційний контекст цифрової економіки і використовувати його для розвитку суспільства. Наприклад, *Big Data* – це всього лише обсяг інформації. Останніми досягненнями в IT-технологіях стали *IoT* (*Internet of Things*, «Інтернет речей») і *IoE* (*Internet of Everything*, «Інтернет всього»). Унікальні рішення виникають після застосування *Big Data* до цих технологій. *Big Data*, *IoT*, *IoE*, мабуть, ключові складові Суспільства 5.0. Завдяки їм ми не обмежуємося лише промисловістю, а зможемо перетворити багато сфер суспільства і отримати знання про майбутнє. Індустрія 4.0 є частиною Суспільства 5.0, тому ці поняття нероздільні, але в рамках парадигми

«Суспільства 5.0» ми маємо справу, як ми вже зазначали раніше, з кіберфізичними технологіями [22, с. 285-286; 14, с. 84, 282]. Це дійсно змінить за короткий термін часу наше традиційне життя. Час дійсно нас не чекає, але він не заперечує необхідність наших системних дій в контексті правильної смислової динаміки сучасного інноваційного розвитку. Якісна інтегральна діяльність професійного менеджменту дає нам можливість бути готовим не тільки до сприйняття майбутнього, але і до визначення свого місця в цьому майбутньому. Розгляд головних пріоритетів розвитку професійного менеджменту в контексті технологічної конкурентоспроможності економіки показують роль управлінського супроводу і вплив його якісних форм і методів на сучасний технологічний розвиток суспільства.

Список використаної літератури

1. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / Честер Барнард ; пер. с англ. Москва, Челябинск : Социум, ИРИСЭН, 2009. 333 с.
2. Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управление ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. Санкт-Петербург : Бест Бизнес Букс, 2010. 419 с.
3. Белл Д. Китайська модель. Політична меритократія та межі демократії ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2017. 312 с.
4. Вебер М. Избранное. Протестанская этика и дух капитализма. 4-е изд. Москва, Санкт-Петербург : Центр гуманитарных инициатив, 2017. 656 с.
5. Даймонд Д. Колапс. Почему одни общества приходят к процветанию, а другие – к гибели ; пер. з англ. Москва : Издательство АСТ, 2016. 768 с.
6. Друкер П. О профессиональном менеджменте ; пер. з англ. Москва : Издательский дом «Вильямс», 2006. 320 с.
7. Друкер П. Эффективный руководитель ; пер. з англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. 240 с.
8. Дункан Д. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики ; пер. з англ. Москва : Дело, 1996. 272 с.
9. Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена ; пер. з англ. Москва : ИНФРА-М, 2004. 931 с.
10. Каммингс С. Реконструкция стратегии ; Пер. с англ. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. 560 с
11. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
12. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту: майстер-клас. Матеріали

- науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2020. 110 с.
13. Лоу Дж. Говорит Джек Уэлч ; пер. з англ. Москва : АСТ МОСКВА, 2009. 253 с.
 14. Макстон Г., Рандерс Й. У пошуках добробуту. Керування економічним розвитком для зменшення безробіття, нерівності та змін клімату. Київ : Пабулум, 2017. 320 с.
 15. Малик Ф. Управлять, работать, жить ; пер. с нем. Москва : Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.
 16. Маслоу А. Маслоу о менеджменте ; Пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 416 с.
 17. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 544 с.
 18. Мойсес Наїм. Занепад влади ; пер. з англ. Київ : Форс Україна, 2017. 448 с.
 19. Уперенко Н. А., Кузнецов Э. А. Инновационные проблемы истории экономики и менеджмента. Инверсионность, духовность, междисциплинарность: монография. Херсон : «ОЛДИ-ПЛЮС», 2020. 436 с.
 20. Федорін В. Гудбай, імперіє. Розмови з Кахою Бендукідз. Львів : Видавництво Старого Лева, 2015. 527 с.
 21. Фергюсон Н. Цивілізація. Як захід став успішним ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2017. 488 с.
 22. Флорида Р. Креативный класс. Люди которые создают будущее ; пер. з англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. 384 с.
 23. Хэмел Г. Будущее менеджмента ; Пер. с англ. Санкт-Петербург : Издательство «Бест Бизнес Букс», 2013. 276 с.
 24. Шарма Р. Злет і занепад країн. Хто виграє та програє на світовій арені ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2018. 408 с.
 25. Якокка Лі. Автобіографія ; Пер. з англ. Київ : Юніверс, 2010. 432 с.

Стаття надійшла 19.05.2020 року

Э. А. Кузнецов,

доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента и инноваций
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
Французский бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Украина
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

СМЫСЛОВАЯ ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В КОНТЕКСТЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ

В статье рассматриваются проблемы смысловой динамики формирования и развития системы профессионального менеджмента. Развитие менеджмента исследуется в контексте технологической конкурентоспособности экономики. Определяются стратегические концепты развития теории и практики менеджмента, которые сформировали профессиональные ориентиры менеджмента и его современную инновационную динамику. Анализируются ключевые положения модели смысловой динамики профессионального менеджмента, которые формируются на основе смысловых суждений, смысловых рядов взаимодействия и профессиональной сущности системы менеджмента. Рассматриваются ключевые положения, которые формируют сущность профессионального менеджмента и его дальнейшее развитие. Особое внимание уделяется рассмотрению смысловых рядов профессионального менеджмента, характеристике их видов и функциональных характеристик. Обращается также внимание на отдельные виды смысловых рядов взаимодействия, а именно на субъектно-объектную взаимодействие в менеджменте как исключительно взаимодействие людей, базовые элементы системы менеджмента, формирование интегрального качества менеджмента, «новую нормальность» менеджмента в период четвертой промышленной революции и становления интегрального Общества 5.0. Показана важность инновационной динамики системы менеджмента и условия уменьшения транзакционных издержек, которые сдерживают развитие цифровой экономики. Доказывается необходимость трансформации управленческой элиты и ее ответственность за развитие инновационной экономики. Акцентируется внимание на профессиональных качествах кадров менеджмента, которые должны соответствовать условиям эффективности и результативности современной управленческой деятельности, профессиональный менеджмент как фактор технологической конкурентоспособности экономики.

Ключевые слова: смысловая динамика менеджмента; технологическая конкурентоспособность экономики; интегральное качество управленческой деятельности; адаптационное взаимодействие эффективности и результативности менеджмента; смысловые ряды взаимодействия системы менеджмента; смысловые суждения и ценностные категории менеджмента; доминантные группы и управленческая элита; концепты теории и практики менеджмента; профессионализация менеджмента; стадии взаимодействия науки, аналитики и практики менеджмента; «новая нормальность» менеджмента.

E. A. Kuznietsov,

Doctor of Economics, Professor,

Head of the Department of Management and Innovation

of Odessa I.I. Mechnikov National University,

24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65058, Ukraine

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

SEMINAL DYNAMICS OF THE DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF TECHNOLOGICAL COMPETITIVENESS OF ECONOMY

The article considers the problems of semantic dynamics of formation and development of the professional management system. Management development is studied in the context of technological competitiveness of the economy. Strategic concepts of development of the theory and practice of management which have formed professional guidelines of management and its modern innovative dynamics are defined. The key provisions of the model of semantic dynamics of professional management, which are formed on the basis of semantic judgments, semantic series of interaction and professional essence of the management system, are analyzed. The key provisions that form the essence of professional management and its further development are considered. Particular attention is paid to the consideration of the semantic series of professional management, the characteristics of their types and functional characteristics. Attention is also paid to certain types of semantic series of interaction, namely the subject-object interaction in management as exclusively human interaction, basic elements of the management system, the formation of integral quality management, “new normality” of management during the fourth industrial revolution Industry 4.0 and the formation of an integrated society 5.0. The importance of innovative dynamics of the management system and the conditions for reducing transaction costs that hinder the development of the digital economy are shown. The necessity of transformation of the managerial elite and its responsibility for the development of the innovative economy is proved. Attention is focused on the professional qualities of management staff, which must meet the conditions of efficiency and effectiveness of modern management and ensure the technological competitiveness of the economy.

Keywords: semantic dynamics of management; technological competitiveness of economy; integral quality of managerial activity; adaptive interaction of management efficiency; semantic series of interaction of management system; semantic judgments and value categories of management; dominant groups and managerial elite; concepts of management theory and practice; managerial professionalization; “new normality” of management.

References

1. Barnard, Ch. (2009). Funktsii rukovoditelia: vlast, stimuly i tsennosti v organizatsii [Leadership Functions: Power, Incentives, and Values in the Organization]. Moskva, Cheliabinsk : Sotsium, IRISEN. [in Russian].
2. Bek, D. & Kovan, K. (2010). Spiralnaia dinamika. Upravlenie tsennostiami, liderstvom i izmeneniami v XXI veke [Spiral dynamics. Managing values, leadership and change in the 21st century]. Sankt-Peterburg : Best Biznes Buks. [in Russian].
3. Bell, D. (2017). Kytajska model. Politychna merytokratiia ta mezhi demokratsii

- [Chinese model. Political meritocracy and the limits of democracy]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].
4. Veber, M. (2017). Izbrannoe. Protestanskaia etika i dukh kapitalizma [Bookmark. Protestant ethics and the spirit of capitalism]. Moskva, Sankt-Peterburg : Tsentr gumanitarnykh initsiativ. [in Russian].
 5. Daymond, D. (2016). Kolaps. Pochemu odni obshchestva prihodiat k protsvetaniuu, a drugie – k gibeli [Why do some societies prosper and others perish?]. Moskva : Izdatelstvo AST. [in Russian].
 6. Druker, P. (2006). O professionalnom menedzhmente [On vocational management]. Moskva : Izdatelskii dom «Viliams». [in Russian].
 7. Druker, P. (2014). Effektivnyi rukovoditel [Effective manager]. Moskva : Mann, Ivanov i Ferber; Eksmo. [in Russian].
 8. Dunkan, D. (1996). Osnovopolagaiushchie idei v menedzhmente. Uroki osnovopolozhnikov menedzhmenta i upravlencheskoï praktiki [Fundamental Ideas in Management. Lessons of Management and Management Founders]. Moskva : Delo. [in Russian].
 9. Ituell, Dzh., Milgeit, M. & Niumen, P. (eds.) (2004). Ekonomicheskaia teoriia [Economic theory]. Moskva : INFRA-M. [in Russian].
 10. Kamming, S. (2010). Rekonstruktsiia strategii [Strategy's reconstruction]. Khar'kov : Izd-vo Gumanitarnyi Tsentr. [in Russian].
 11. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini [The methodology of professionalization management activity in Ukraine]. Kherson : OLDI PLUS. [in Ukrainian].
 12. Kuznietsov, E. A. (2020). Profesionalizatsiia menedzhmentu: maister-klas. Materialy naukovykh metodolohichnoho seminaru [Professionalization of management: master class. Materials of scientific and methodological seminar]. Odesa : Feniks. [in Ukrainian].
 13. Lou, Dzh. Govorit Dzhek Uelch [Jack Welch speaks]. Moskva : AST MOSKVA, 2009. [in Russian].
 14. Makston, H. & Randers, Y. (2017). U poshukakh dobrobutu. Keruvannia ekonomichnym rozvytkom dlia zmenshennia bezrobittia, nerivnosti ta zmin klimatu [In search of prosperity. Managing economic development to reduce unemployment, inequality and climate change]. Kyiv : Pabulum. [in Ukrainian].
 15. Malik, F. (2008). Upravliat, rabotat, zhyt [Manage, work, live]. Moskva : Izdatelstvo «Dobraia kniga». [in Russian].
 16. Maslou, A. (2001). Maslou o menedzhmente [Maslou about management]. Sankt-Peterburg : Piter. [in Russian].
 17. Mintzberg, G. (2008). Trebuiutsia upravlentsy, a ne vypuskniki MBA. Zhestkii vzgliad na miagkuiu praktiku upravlennia i sistemu podgotovki menedzherov. [Managers are required, not MBA graduates. Conservative view on the soft management practice and managers education]. Moskva. [in Russian].
 18. Moizes, N. (2017). Zaneпад vlady: Vid vladnykh kabinetiv do poliv bytvy y tserkov, a potom i do derzhavy, abo chomu sohodni buty pry vladi oznachaie zovsim inshe, nizh kolys [The Decline of Power: From Power Cabinets to the Fields of Battle and Churches and then to the State, or why being in power today means far more than ever]. Kyiv : Fors Ukraina. [in Ukrainian].

19. Uperenko, N. A. & Kuznietsov, E. A. (2020). Innovatsionnye problemy istorii ekonomiki i menedzhmenta. Inversionnost, dukhovnost, mezhdistsiplinarnost: monografiia [Innovative issues in the history of economics and management. Inversion, spirituality, interdisciplinarity : monograph]. Kherson : «OLDI-PLYUS». [in Russian].
20. Fedorin, V. (2015). Hudbai, imperiie. Rozmovy z Kakhoiu Bendukidz [Empire, good bye. Talk with Kakho Bendukidz]. Lviv : Vydavnytstvo Staroho Leva. [in Ukrainian].
21. Ferhiuson, N. (2017). Tsyvilizatsiia. Yak zakhid stav uspishnym [Civilization. How the event became successful]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].
22. Florida, R. (2016). Kreativnyj klass. Lyudi kotorye sozdayut budushchee [Creative class. People who create the future]. Moskva : Mann, Ivanov i Ferber. [in Russian].
23. Khemel, G. (2013). Budushchee menedzhmenta [Future of management]. Sankt-Peterburg. [in Russian].
24. Sharma, R. (2018). Zlet i zanepad krain. Khto vyhraie ta prohraie na svitovii areni [The rise and fall of countries. Who will win and lose on the world stage]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].
25. Yakokka, Li. (2010). Avtbiohrafia [Autobiography]. Kyiv : Yunivers. [in Ukrainian].