

УДК : 338. 242

DOI: 10.18524/2413-9998/2020.3(46).214557

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

«НОВА НОРМАЛЬНІСТЬ» ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ

В даній статті проведено дослідження особливостей розвитку професійного менеджменту в умовах реалізації положень Декларації «Нова нормальність». Дана розгорнута характеристика концептуальних положень Декларації «Нова нормальність». Визначені головні пріоритети розвитку професійного менеджменту в сучасних умовах. Представлена концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту. Доповнена характеристика процесу системної взаємодії ефективності і результативності управлінської діяльності. Запропоновані концептуальні акценти щодо визначення ефективності і результативності управлінської праці. Доводиться необхідність трансформації змісту формування ефективності в процесі професійного навчання. Визначається роль управлінських інновацій, які по статусу повинні бути на рівні технологічних інновацій, а в кращих випадках визначати їх появу і впровадження. Доводиться необхідність подальшого розвитку системи управлінської освіти і адаптованої професійної підготовки управлінських кадрів. Розглядається вплив штучного інтелекту на розвиток менеджменту. Пропонується використання можливостей штучного інтелекту третьої хвили для розробки і прийняття управлінських рішень. Особливо акцентується увага на відповідальності професійного менеджменту за сучасний розвиток окремих організацій і суспільства в цілому. Доводиться необхідність прямого впливу професійного менеджменту на процес забезпечення повного інноваційного циклу. Визначається роль професійного менеджменту в розвитку процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів у форматі інтелектуального і управлінського капіталів.

Ключові слова: професійна система менеджменту; декларація «Нова нормальність»; штучний інтелект; сингулярність; принципи інтегральної якості менеджменту; ефективність і результативність управлінської діяльності; професіоналізація менеджменту; інтелектуальний капітал; управлінський капітал; інноваційна динаміка менеджменту; управлінська наука; креативність; управлінські інновації.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Визначні досягнення менеджменту в ХХ столітті сьогодні все більше нагадують нам класику управлінської науки, яка пройшла епоху модерну з достатньо високими результатами для індустріального

способу виробництва. В умовах постіндустріальної реальності, яка формує нові орієнтири інноваційного розвитку професійної системи менеджменту, виникає потреба в активізації якісного управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції «Індустрія 4.0». Особливої уваги заслуговують процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів у форматі інтелектуального капіталу і у форматі інтегральної якості професійного менеджменту – управлінського капіталу. Управлінський капітал формується в умовах досягнення необхідної ефективності (управлінський потенціал) і результативності (практичне досягнення поставлених цілей), які в процесі взаємодії і системної адаптації сприяють появі інтегральної якості професійної системи менеджменту [7]. Нові орієнтири розвитку професійної системи менеджменту в період формування і розвитку інноваційної економіки називають менеджментом «нової нормальності», принципів позиції і нові умови розвитку якого представлені в Декларації «нової нормальності» менеджменту [1]. Крім того, розвиток професійної системи менеджменту в умовах значного поширення цифрових технологій і сингулярності створює нові можливості управлінської діяльності, які, в першу чергу, пов'язані з третьою хвилею розвитку штучного інтелекту. Все це, визначає необхідність актуалізації управлінських досліджень, які удосконалюють «нову нормальність» розвитку професійної системи менеджменту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження професійної системи менеджменту в період розвитку процесів четвертої промислової революції стає все більше важливим завданням, але більшість досліджень цієї тематики поки тільки починають набирати силу. Ключовими авторами в дослідженні цих питань є Т. Блуммарт, С. ван ден Брук, Д. Гоулман, М. Куку, М. Кричевський, Е. Кузнецов, Р. Курцвейл, Ли Кай-Фу, Ф. Малік, Р. Хант, Г. Хемел, Р. Флоріда, К. Шваб. В той же час, більшість проблем, пов'язаних з «ною нормальністю» менеджменту ще потребують подальших досліджень. Особливо це стосується проблем адаптації менеджменту до процесів четвертої промислової революції та сингулярності, використан-

ня менеджментом з метою якісного прийняття управлінських рішень штучного інтелекту третьої хвилі, також важливим є дослідження процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, визначення критеріїв і показників інтегральної якості професійної системи менеджменту.

Постановка завдання. Дослідження загальних проблем трансформації професійної системи менеджменту «Нової нормальності», що пов'язано з розвитком процесів четвертої промислової революції в епоху сингулярності. Визначення особливостей інтегральної якості професійного менеджменту в умовах системної взаємодії ефективності та результативності управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Завдання сучасного менеджменту все більше означають його здатність вирішувати проблеми інноваційного розвитку економіки і суспільства, в яких існує досить велика кількість невирішених проблем і концентрація старих інститутів, які використовують неефективні механізми інституціонального розвитку. Все це приводить до того, що велика кількість управлінських кадрів різного рівня і технологічної направленості не мають професійних можливостей до необхідного вирішення проблем. Але, що більше повинно хвилювати суспільство, виникає не стільки дефіцит управлінських кадрів, стільки їх масова неспроможність «в принципі» якісно займатися управлінською діяльністю. Найбільш масова професійна управлінська діяльність не забезпечена зовсім системною професійною управлінською підготовкою [11, с. 77], що стає основою для повної профанації системи менеджменту і її нездатності в такій професійній формі вирішувати проблеми сучасного суспільства. Ця реальність потребує негайного втручання для запуску процесів професіоналізації управлінської діяльності, яка сьогодні знаходиться в досить занедбаному стані. Як влучно і образно висловився з цього приводу Ф. Малік: «ні одна людина не зайшла би в літак, якби його пілоти мали такий же рівень професійної підготовки, який мають більшість менеджерів» [11, с. 77-78]. Цей вислів є досить дивним тому, що в даному

випадку мова не йде про українських менеджерів, а, скоріше, менеджерів Західної Європи, яких в Україні розглядають як взірць. Проблема дійсно потребує негайного втручання і професійного визначення як з позицій управлінської науки і практики, так і системи менеджмент-освіти.

Зрозуміло, що Україна, маючи достатньо високий рівень розвитку людського капіталу, потенціал в розвитку інформаційних технологій, природні та кліматичні умови для розвитку агропромислового виробництва, досить розвинуту транспортну інфраструктуру повинна стати активним учасником процесів розвитку інноваційного і цифрового суспільства. Виникає гостра проблема, яка визначає низьку якість управлінського супроводу реформаторського курсу, що прямо пов'язано з розвитком професійного менеджменту і досягнення ним глобальної конкурентоспроможності. Це є, як ми бачимо, не тільки українською проблемою, на відсутність адекватного управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції вказує К. Шваб [16, с. 17-18]. Менеджмент повинен активно працювати над практичною реалізацією базових ідей Декларації «Нова нормальність», яка має перспективне значення і для України. Положення цієї Декларації визначають нові якості менеджменту, які він повинен здобути в результаті розвитку процесів професіоналізації управлінської діяльності. Визначимо ці особливості розвитку професійного менеджменту в умовах базових положень Декларації «Нова нормальність» [1, с. 17-20]:

- значне прискорення наукового і технологічного розвитку у всіх областях науки, що серйозно вплине на всі сфери діяльності людей і суспільства;
- прискорення наукового прогресу потребує перезавантаження управлінського мислення (менеджмент буде будуватися на зв'язності, кооперації, креативності, гнучкості и залученості) [7, с. 53-54];
- філософія менеджменту в термінах економіки масштабу, нормального або стандартного виробництва і порівняння з найкращими зразками буде архаїчною практично застарілою;

- товари «широкого вжитку» поступаються місцем «спеціальним продуктам», що спричинить перехід від орієнтації «на продукт» до орієнтації «на рішення» (масове виробництво поступиться місцем штучним розробкам, виробництву, продажу і сервісу);
- проривні технології, включаючи, наприклад, 3D - друк, великі дані, нанотехнології і соціальні платформи зроблять штучне виробництво новою нормальністю;
- вища освіта і прямий доступ до інтелектуальних баз даних стимулює розвиток клієнтів з позицій їх інформованості, можливостей самостійного визначення характеристик товарів, розміщення замовлень і способів оплати;
- традиційне виробництво, яке було основою першої та другої промислових революцій буде вважатися «гігієнічним фактором» (його наявність буде непоміченою, а його відсутність - викликати негативну реакцію); процеси виробництва стануть цифровими і повністю автоматизованими;
- технологія блокчейн стане стандартним способом ринкових транзакцій, а процеси повністю інтегрованими [7, с. 58-59];
- стають потрібні фахівці високої якості з більш високим коефіцієнтом EQ (емоційний інтелект), ніж IQ (раціональне і логічне мислення), а в менеджменту вирішальну роль будуть грати фахівці з високим EQ [2; 3];
- недовіра ліквідується і їй на зміну приходить довіра (мультидисциплінарні управлінські команди з ініціативою знизу, зацікавленість, залученість, натхнення, свобода в обмеженості як нове кредо менеджменту);
- покупці, клієнти можуть ставати постачальниками нових ідей, або виступати в якості інвесторів, фінансуючи окремий проєкт або входити в нього як фрілансер;
- комп'ютери, які будуть самі навчатися, стануть розумніші за людей, що свідчить про прихід епохи сингулярності;
- розвиток інформаційних і комунікаційних технологій (на основі вдосконалення алгоритмів великих даних, штучного інтелекту і квантових комп'ютерів) забезпечить розвиток

процесів сингулярності;

- сучасні процеси технологічного розвитку змінять назавжди наш світ, і зокрема, ринок праці (з'явиться нове покоління працівників), умови та принципи роботи компаній, а також з'являться нові моделі менеджменту.

Як ми бачимо з Декларації «Нова нормальність», процеси професіоналізації управлінської діяльності мають будуватися на цих принципово нових положеннях соціально-економічного і технологічного розвитку сучасного суспільства. Як визначає Р. Курцвейл, що сингулярність вже знаходиться близько і наступить вона приблизно в 2035 році [1, с. 14]. Справа в тому, що «еволюційний процес має тенденцію прискорюватися (за рахунок ускладнення абстракцій), а його результати за складністю і можливістю змінюються експоненціально. Р. Курцвейл називає цей феномен «законом прискорення віддачі», і він має відношення як до біологічної, так і до технологічної еволюції. Так, еволюція технологій привела до створення комп'ютера, який, в свою чергу, дозволив в значній мірі розширити наші знання і зв'язати між собою інформацію з різних областей знання. Інтернет також є підходящим і виразним прикладом здатності ієрархічної системи охоплювати великий обсяг інформації, зберігаючи при цьому свою структуру. Сам світ влаштований за принципом ієрархії» [9, с. 9].

Таким чином, лінійне мислення в нелінійному світі стає марним, професії, пов'язані з отриманням певного алгоритму знань зникнуть, в школах і університетах необхідно розвивати систему отримання фундаментальних знань і на них будувати такі необхідні якості як інноваційність, креативність, сила уяви, потенціал творчості та професійної культури [15, с. 353]. Сьогодні, університетська управлінська освіта, на жаль, в більшості випадків, побудована по певному алгоритму, і вона потребує системної трансформації з позицій новий завдань для менеджменту і в контексті розвитку штучного інтелекту (табл. 1).

Важливо зазначити, що професійна система менеджменту для досягнення адекватних форм розвитку процесів четвертої

промислової революції, сама повинна досягти інтегральної якості. Цей розвиток професійного менеджменту пов'язаний з дослідженням системної взаємодії ефективності і результативності управлінської діяльності. Концепцію інтегральної якості професійної системи менеджменту запропонував в своїх дослідженнях Е. А. Кузнецов [6; 7]. Дана концепція опирається на п'ять базових принципів розуміння управлінської праці.

Таблиця 1

Чотири хвилі штучного інтелекту

Хвилі штучного інтелекту	Характерні риси
Перша хвиля: Штучний інтелект Інтернету	Це в основному рекомендаційні алгоритми: вони вивчають наші особисті уподобання, а потім пропонують контент, підібраний спеціально для нас. Ефективність цих механізмів залежить від даних, до яких у них є доступ. Ця хвиля ґрунтується на дях інтернет-користувачів, які автоматично позначають дані при перегляді.
Друга хвиля: Штучний інтелект для бізнесу	Основна ідея полягає в тому, що традиційні компанії автоматично позначають величезні обсяги даних протягом десятиліть. Всі ці дії створюють розмічені точки даних: до кожного набору ознак прив'язується певний результат. Бізнес шукає в базах даних приховані кореляції, він спирається на всі коли-небудь прийняті рішення і досягнуті результати і використовує помічені дані для навчання алгоритму, здатного працювати краще найдосвідченіших фахівців.
Третя хвиля: Штучний інтелект сприйняття	Алгоритми тепер можуть об'єднувати пікселі фотографій, аудіозаписів, відеозаписів в значимі кластери і розпізнавати об'єкти, користуючись тими ж механізмами, що й наш мозок. Навколишній нас світ буде оцифровуватися завдяки поширенню датчиків і інтелектуальних пристроїв. Ці пристрої перетворюють реалії фізичного світу в цифрові дані, які потім можуть бути проаналізовані і оптимізовані за допомогою алгоритмів глибокого навчання.

Четверта хвиля: Штучний інтелект автономний	Являє собою інтеграцію і апогей всіх досягнень попередніх етапів. З'являється можливість об'єднати здатність машин та оптимізації на основі масиву даних з їх новими набутими сенсорними можливостями. В результаті злиття воедино цих надлюдських можливостей машини знайдуть дар не тільки розуміти навколишній світ – а й змінювати його.
---	--

Джерело: складено на основі 8, с. 100-101; 10, с. 109.

Перше. Результативність менеджменту є базовою в системі розгляду сучасної управлінської діяльності. Без результативності дій менеджмент, як такий, не потрібен і його негайно треба замінити, або знайти можливості для необхідного підвищення професійної компетенції діючого управлінського персоналу, якщо він до необхідного професійного розвитку показує здібності, бажання і базовий рівень компетентності.

Друге. В управлінській діяльності досить часто використовується категорія «ефективність», яка розглядається як комплексний показник бізнес-процесу, який характеризується такими властивостями, як результативність, адекватна ресурсна наповненість і оперативність. При цьому під результативністю розуміють здатність процесу давати потрібний результат. В більшості випадків «результативність» та «ефективність» розглядаються як взаємодоповнюючі категорії, причому якщо результативність – уміння вибрати основну мету і її досягнути, то ефективність – вміння правильно використовувати ресурси для досягнення мети, особливо ресурси професійних управлінських знань.

Третє. Категорії «ефективність» і «результативність» не є тотожними явищами, проте вони взаємозалежні і взаємодоповнюючі. Необхідно розмежовувати ці категорії і розуміти, що результативність дає можливість чітко встановити головні і другорядні цілі, а також визначити стратегію функціонування організації або підприємства на основі аналізу показників ефективності, а ефективність характеризує

взаємозв'язок між витраченими ресурсами і досягнутими результатами. Сьогодні управлінська діяльність стає все більше інтелектуальною працею, яка потребує високого рівня професіоналізму та інноваційної динаміки розвитку управлінських кадрів. Тому значення ефективності менеджменту зростає і потребує адекватного наукового, аналітичного і практичного удосконалення.

Четверте. Щоб вимірювати результативність, потрібно мати чітко визначені цілі і плани, тобто, необхідна розроблена стратегія діяльності. Без цього ми не будемо мати точки відліку для оцінки результативності. Серед первинних якостей управлінського персоналу потрібно визначити саме уміння створювати майбутній простір і знати, як підлеглі можуть його правильно заповнювати для досягнення поставленої мети.

П'яте. Під інтегральною результативністю менеджменту розуміється система факторних оцінок ефективності менеджменту, яка дає дифузію результатів. Це значним чином збільшує сукупну результативність дій менеджменту і створює можливості для системного розкриття професійного потенціалу управлінських кадрів. Поняття «інтегральний» означає, що в окремо взятій сфері прагнуть синтезувати в єдину складну модель методи і теорії, які довели свою коректність в певних контекстах. Крім того, інтегральність відрізняється від всього іншого тим, що не дає йти в радикалізм спеціалізації, без підтягування інших напрямків, в осмисленні чогось, що завжди представляє багатомірність, а не примітивну пряму лінію дій.

Сучасний інноваційний процес в повній мірі є сферою діяльності професійного менеджменту, який разом з інвестором забезпечує повноту інноваційного циклу – від наукового проекту до практичного впровадження. Сама управлінська інновація повинна сьогодні вже отримати однаковий статус з технологічною інновацією. На цьому акцентує увагу Г Хемел, який зазначає, що «мета менеджменту – спочатку помножити, а потім об'єднати зусилля людей, отримати від них більше звичайного за рахунок відповідних інструментів, стимулів і умов роботи, а потім скласти зусилля так, щоб разом люди домоглися більшого, ніж поодиночі.

Компанії отримують перевагу, коли придумують кращі способи множення і об'єднання зусиль, розсуваючи межі можливого для окремої людини і групи людей. Такою є мета управлінської інновації» [14, с. 263-264].

Інноваційна динаміка розвитку професійної системи менеджменту потребує системного пошуку управлінських інновацій, які змінюють процеси формування ефективності (професійного потенціалу) і результативності (практичне досягнення цілей). В процесі взаємодії адаптований форм ефективності і результативності управлінської діяльності народжується нові якісні форми професійного менеджменту, який буде відповідати потребам «Нової нормальності».

Висновки та пропозиції. Визначаючи особливості розвитку професійної системи менеджменту в умовах реалізації положень Декларації «Нова нормальність» необхідно звернути увагу на наступне:

1. Процеси професіоналізації управлінської діяльності потребують не просто найскорішого запуску, але і продуманої системи змісту управлінської підготовки особливо на рівнях первинної управлінської освіти і адаптаційної професійної підготовки. Саме ці рівні професіоналізації створюють основу професії і систему спеціалізованих управлінських знань.
2. Якість управлінської діяльності (системна взаємодія ефективності і результативності) є пріоритетним фактором збереження позитивного статусу менеджменту в цифровому суспільстві. Й особливо важливим є те, що професійний менеджмент несе повну відповідальність за відсутність розвитку окремої організації, інститутів державного і громадського управління та за позитивний інноваційний розвиток суспільства в цілому.
3. Окремим важливим завданням професійного менеджменту є його діяльність щодо формування інтелектуального і управлінського капіталів організації. Процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів можуть мати позитивний результат тільки в контексті реалізації концептуальних положень і принципів інтегральної якості професійної системи менеджменту.

4. Розвиток штучного інтелекту і процеси сингулярності професійний менеджмент повинен активно використовувати при розробці та впровадженні управлінських рішень. Якість управлінської діяльності визначається якістю прийнятих управлінських рішень, які дали необхідний позитивний результат.
5. Сучасна управлінська діяльність може мати інноваційну підтримку тільки на основі розвитку науки, особливо фундаментальної. Управлінські інновації можуть і повинні бути не тільки на рівні технологічних інновацій, але і, що важливо, визначати їх появу і впровадження. Розвиток управлінської науки повинен стати пріоритетом інноваційної і цифрової економіки.

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. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера ; Пер. з англ. Велерія Глінка. Київ : Наш формат, 2019. 288 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе ; пер. с англ. Москва : АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 210. 476 с.
4. Каку М. Будущее разума ; Пер. с англ. Москва : Альпина нон-фикшн, 2017. 502 с.
5. Кричевский М. Л. Интеллектуальные методы в менеджменте. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 304 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. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас; матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2020. 114 с.
8. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту: майстер-клас. Матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2020. 110 с.
9. Курцвейл Р. Эволюция разума, Или бесконечные возможности человеческого мозга, основанные на распознавании образов ; пер. с англ. Москва: Эксмо, 2019. 352 с.
10. Ли Кай-Фу. Сверхдержавы искусственного интеллекта. Китай, Кремниевая долина и новый мировой порядок ; пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. 240 с.
11. Малик Ф. Управлять, работать, жить: пер. с нем. Москва : Издательство «Добрая книга», 2008. 472 с.

12. Про інновації. 10 найкращих статей з Harvard Business Review; Пер. з англ. Київ : Вид. група КМ-БУКС, 2018. 192 с.
13. Хант Р., Базан Т. Как создать Интеллектуальную организацию; Пер. с англ. Москва : ИНФРА-М, 2002. 230 с.
14. Хэмел Г. Будущее менеджмента. Москва : Издательство «BestBusinessBooks», 2013. 276 с.
15. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее ; пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. 384 с.
16. Шваб К. Четвертая промышленная революция: перевод с английского. Москва : Издательство «Э», 2018. 208 с.

Стаття надійшла 13.05.2020 р.

О. И. Полотнянко,

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

«НОВАЯ НОРМАЛЬНОСТЬ» ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

В данной статье проведено исследование особенностей развития профессионального менеджмента в условиях реализации положений Декларации «Новая нормальность». Дана развернутая характеристика концептуальных положений Декларации «Новая нормальность». Определены главные приоритеты развития профессионального менеджмента в современных условиях. Представлена концепция интегрального качества профессиональной системы менеджмента. Дополнена характеристика процесса системного взаимодействия эффективности и результативности управленческой деятельности. Предложены концептуальные акценты по определению эффективности и результативности управленческого труда. Доказывается необходимость трансформации содержания формирования эффективности в процессе профессионального обучения. Определяется роль управленческих инноваций, которые по статусу должны быть на уровне технологических инноваций, а в лучших случаях определять их появление и внедрение. Доказывается необходимость дальнейшего развития системы управленческого образования и адаптированной профессиональной подготовки управленческих кадров. Рассматривается влияние искусственного интеллекта на развитие менеджмента. Предлагается использование возможностей искусственного интеллекта третьей волны для разработки и принятия управленческих решений. Особенно акцентируется внимание на ответственности профессионального менеджмента за современное развитие отдельных организаций и общества в целом. Доказывается необходимость прямого влияния профессионального менеджмента на процесс обеспечения полного инновационного цикла. Определяется роль профессионального менеджмента в развитии процесса капитализации интеллектуальных человеческих ресурсов в формате интеллектуального и управленческого капитала.

Ключевые слова: профессиональная система менеджмента; декларация «Новая нормальность»; искусственный интеллект; сингулярность; принципы интегрально качества менеджмента; эффективность и результативность управленческой деятельности; профессионализация менеджмента; интеллектуальный капитал; управленческий капитал; инновационная динамика менеджмента; управленческая наука; креативность; управленческие инновации.

О. І. 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

«NEW NORMALITY» OF THE PROFESSIONAL MANAGEMENT SYSTEM

In this article the research of features of development of professional management in the conditions of realization of provisions of the Declaration “New normality” is carried out. A detailed description of the conceptual provisions of the Declaration “New Normality” is given. The main priorities for the development of professional management in modern conditions have been identified. The concept of integral quality of professional management system is presented. The characteristic of process of system interaction of efficiency and efficiency of administrative activity is added. Conceptual accents on definition of efficiency and efficiency of administrative work are offered. The necessity of transformation of the content of formation of efficiency in the process of professional training is proved. The role of managerial innovations is determined, which by their status should be at the level of technological innovations, and in the best cases to determine their emergence and implementation. The necessity of further development of the system of managerial education and adapted professional training of managerial personnel is proved. The influence of artificial intelligence on the development of management is considered. It is proposed to use the capabilities of third-wave artificial intelligence to develop and make management decisions. Particular emphasis is placed on the responsibility of professional management for the modern development of individual organizations and society as a whole. The need for direct influence of professional management on the process of ensuring a complete innovation cycle is proved. The role of professional management in the development of the process of capitalization of intellectual human resources in the format of intellectual and managerial capital is determined.

Key words: professional management system; declaration “New normality”; artificial intelligence; singularity; principles of integral quality of management; efficiency of management; professionalization of management; intellectual capital; managerial capital; innovative dynamics of management; management science; creativity; management.

References

1. Blumart, T. (2019). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsia i biznes : Kak konkurirovat i razvivatsia v epokhy singuliarnosti [The fourth industrial revolution and business : How to compete and development in age of singularity]. [in Russian].

2. Houlman, D., Boiatsis, R. & Makki, E. (2019). Emotsiynyi intelekt lidera [Emotional intelligence of the leader]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].
3. Goulman, D. (2010). Emocionalnyi intellekt na rabote [Emotional intelligence at work] : AST: AST MOSKVA; Vladimir: VKT. [in Russian].
4. Kaku, M. (2017). Budushchee razuma [Future of the intelligence]. Moskva : Al'pina non-fikshn. [in Russian].
5. Krichevskii, M. L. (2005). Intellektualnye metody v menedzhmente [Intellectual methods in management]. Sankt-Peterburg : Piter. [in Russian].
6. Kuznietsov, E. A. (2018). Kontseptsiiia intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu [The concept of integrated quality of the professional management system]. *Visnyk ONU imeni I.I. Mechnykova. Seriiia «ekonomika». – Bulletin of ONU named after II Мечникова. “Economy” series*, T. 23, Vyp. 7 (72), pp. 126-130. [in Ukrainian].
7. Kuznietsov, E. A. (2020). Kontsepty intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas; materialy naukovy-metodolohichnoho seminaru [Concepts of integral quality of professional management system: master class; materials of the scientific-methodological seminar]. Odesa: Feniks. [in Ukrainian].
8. Kuznietsov, E. A. (2020). Profesionalizatsiia menedzhmentu: maister-klas. Materialy naukovy-metodolohichnoho seminaru [Professionalization of management: master class. Proceedings of the scientific and methodological seminar]. Odesa: Feniks. [in Ukrainian].
9. Kurtsveil, R. (2019). Evoliutsiia razuma, ili beskonechnye vozmozhnosti chelovecheskogo mozga, osnovannye na raspoznavanii obrazov [Evolution of Mind, Or the Infinite Possibilities of the Human Brain Based on Pattern Recognition]. Moskva: Eksmo. [in Russian].
10. Li, Kai-Fu. (2019). Sverhderzhavy iskusstvennogo intelekta. Kitaj, Kremnievaya dolina i novyi mirovoi poriadok [The superpowers of artificial intelligence. China, Silicon Valley and the New World Order]. Moskva : Mann, Ivanov i Ferber. [in Russian].
11. Malik, F. (2008). Upravliat, rabotat, zhit [Manage, work, live]. Moskva : Izdatelstvo “Dobraya kniga”. [in Russian].
12. Pro innovatsii. 10 naikrashchykh statei z Harvard Business Review (2018). [About innovations. Top 10 Articles from the Harvard Business Review]. Kyiv : Vyd. hrupa KM-BUKS. [in Ukrainian].
13. Hant, R. & Bazan, T. (2002). Kak sozdat intellektualnuuu organizatsii [How to create intellectual organization]. Moskva : INFRA-M. [in Russian].
14. Khemel, G. (2013). Budushchee menedzhmenta [Future of management]. Sankt-Peterburg. [in Russian].
15. Florida, R. (2016). Kreativnyj klass. Lyudi kotorye sozdayut budushchee [Creative class. People who create the future]. Moskva : Mann, Ivanov i Ferber. [in Russian].
16. Shvab, K. (2018). Chetvertaia promyshdennaia revoliutsiia [Fourth industrial revolution]. Moskva : Izdatelstvo «E». [in Russian].