

УДК 658:001.8(477)

DOI: 10.18524/2413-9998/2021.3(49).250191

**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

## **ІННОВАЦІЙНА ПАРАДИГМА ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В ХХІ СТОЛІТТІ (ІНТЕГРАЛЬНІСТЬ, СИНГУЛЯРНІСТЬ, СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ КОНТЕКСТ)**

У статті розглядаються проблеми формування і розвитку інноваційної парадигми професійної системи менеджменту в ХХІ столітті. Визначаються стратегічні напрямки цього процесу на основі інтегральності і сингулярності. Визначаються завдання для розвитку професійного менеджменту в системі концептів декларації «Нова нормальність». Аналізуються ключові параметри формування інтегральної якості професійної системи менеджменту. Розглядаються особливості технологічної сингулярності в умовах третьої і четвертої хвилі розвитку штучного інтелекту. Особлива увага приділяється розгляду смислової динаміки процесу професіоналізації управлінської діяльності. Звертається увага на необхідність системних змін у підготовці кадрів менеджменту. Доводиться необхідність фундаментальної менеджерської підготовки в системі первинної управлінської освіти. Показана важливість інноваційної динаміки університетської менеджмент-освіти. Визначається необхідність фундаментальної підготовки менеджерів як основи для їх орієнтація на системність розвитку професії, інноваційність, креативність, інтелектуальну і професійну спроможність до швидкого професійного навчання. Розглядаються підходи і методи інноваційного розвитку управлінської діяльності у взаємодії зі штучним інтелектом. Доказується необхідність трансформації професійних якостей кадрів менеджменту. Акцентується увага на необхідності розвитку соціокультурних показників професіоналізації менеджменту. Розглядаються основні проблеми соціокультурного контексту розвитку професійного менеджменту. Доводиться необхідність інноваційного розвитку науки, аналітики і практики професійного менеджменту як основи його інтегральної якості в умовах технологічної сингулярності.

**Ключові слова:** інноваційна парадигма професійної системи менеджменту, декларація «Нова нормальність», інтегральна якість управлінської діяльності, штучний інтелект, хвилі розвитку штучного інтелекту, технологічна сингулярність, мотиваційні потреби вищого рівня, системна взаємодія ефективності і результативності в менеджменті, нова менеджмент-освіта, фундаментальна управлінська освіта, професіоналізація управлінської діяльності, соціокультурний контекст, цивілізаційна перспектива.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Процеси дослідження і практичного використання професійної системи менеджменту в сучасних умовах показують його слабкі сторони з позицій забезпечення якості управлінського супроводу процесів формування і розвитку інноваційної економіки. Методи і форми універсальних підходів в управлінській діяльності періоду індустріальної епохи стають мало результативними і вже архаїчними. Інновації стають основною цінністю сучасного розвитку суспільства. Менеджмент як система керівництва інтелектуальними людськими ресурсами потребує розробки і впровадження управлінських інновацій, креативних і творчих підходів до вирішення різноманітних управлінських проблем. Активно і швидко настає епоха інтегральності, технологічної сингулярності, нової менеджмент-освіти та інноваційної управлінської практики. Змінюється соціокультурний контекст розвитку професійної системи менеджменту, що потребує системних змін щодо інтегральної якості науки, аналітики і практики професійного менеджменту.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемам формування інноваційної парадигми професійної системи менеджменту в ХХІ столітті присвячені дослідження таких авторів як Т. Блуммарт, П. Друкер, Й. Виссема, Л. Кай-Фу, С. Каммінгс, Р. Курцвейл, Ф. Малік, Г. Мінцберг, К. Уілбера, Г. Хемел, К. Шваб. Разом з тим, великий вплив на розуміння майбутнього розвитку професійної системи менеджменту мають дослідження, які

присвячені дослідженню специфічних особливостей активізації функціонування природного інтелекту і розвитку штучного інтелекту. Це, в першу чергу, дослідження К. Гріффітса, С. Гупта, С. Деан, Д. Діспенза, М. Каку, Д. Корбі, К. Скіннера. Певні зауваження щодо майбутнього розвитку людства, які є в дослідженнях Н. Бострома, С. Кауфмана, Ю.Н. Харарі, необхідно також врахувати при формуванні інноваційної парадигми професійної системи менеджменту в XXI столітті.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення головних особливостей процесу формування інноваційної парадигми професійної системи менеджменту в XXI столітті: дати характеристику інтегральної якості управлінської діяльності, технологічній сингулярності та її впливу на розвиток менеджменту, дослідити інновації в менеджмент-освіті, звернути увагу на деякі аспекти соціокультурного контексту сучасного розвитку професійної системи менеджменту. Важливою проблемою, яка потребує системних досліджень, є проблема особливостей взаємодії штучного інтелекту і людини в системі професійної управлінської діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Формування і розвиток інноваційної економіки ставить перед сучасним суспільством системні вимоги до реального стану та смислової динаміки розвитку професійної системи менеджменту. Рівень адаптивності та результативна якість управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 залишаються в незадовільному стані, що об'єктивно знижує розвиток нових суспільних відносин в контексті положень декларації «Нова нормальність». Виникають системні процеси формування інноваційної парадигми професійного менеджменту, де ключові позиції займають процеси інтегральності, сингулярності та їх соціокультурний контекст розвитку.

**Інтегральність.** Зв'язок професійного менеджменту з інтегральністю став активно підтримуватися на фоні розвитку штучного інтелекту, який створює і може надалі створити ще більші можливості його використання для професійної роботи з релевантною інформацією з метою прийняття високоякісних управлінських рішень. К. Уїлбер, американський мислитель, засновник і відомий дослідник інтегрального бачення, зазначав, що «інтегральне бачення – або справжня Теорія Усього – намагається включити матерію, тіло, розум, душу і дух у вигляді, як вони проявляються у самості, культурі та природі. Це бачення, яке намагається бути всеохопним, збалансованим, всеохоплюючим. Бачення, яке, отже, охоплює науку, мистецтво та мораль; яке так само включає дисципліни від фізики до духовності, від біології до естетики, від соціології до споглядальної молитви; яке виражається в інтегральній політиці, інтегральній медицині, інтегральному бізнесі, інтегральній духовності...» [12, с. 9]. Постає питання – а наскільки інтегральне бачення потрібно в менеджменту і, особливо, як його практично можливо використовувати в науці, аналітиці і практиці професійної управлінської діяльності? Навіть сам К. Уїлбер звертає увагу, що «справа не просто в тому, що завдання виходить за межі якогось людського розуму, а в тому, що сама задача по суті своїй неможлива: знання розширюється швидше, ніж способи його класифікувати. Подорож до цілісності – це мрія, що одвічно вислизає, горизонт, що постійно відступає в міру нашого наближення до нього, горщик із золотом на підставі веселки, якого ми ніколи не досягнемо» [12, с. 9]. Відповідь у К. Уїлбера звучить наступним чином: «трохи цілісності все ж таки краще, ніж її відсутність, а інтегральне бачення пропонує значно більше цілісності, ніж фрагментарні альтернативи» [12, с. 9-10]. Отже, на нашу думку, менеджмент в контексті наукових, аналітичних і практичних поглядів не

може тільки розглядатися як комплекс певних суджень, концепцій, теорій і емпіричних практик, а має бути системним явищем і показувати свою інтегральну якість адаптованої взаємодії ефективності (актуальний професійний потенціал) і результативності (позитивне і соціально-економічне значення досягнутих результатів діяльності). Тому інтегральна якість (ефективність і результативність) професійної системи менеджмент стає в сучасних умовах головною метою розвитку управлінської діяльності як такої. Досягнення адаптованої результативності управлінської діяльності проходить сьогодні в контексті ідей, положень і принципів декларації «Нова нормальність». Розглянемо основні проблемні питання більш докладніше (табл. 1).

Таблиця 1

**Концепти декларації «Нова нормальність»  
і завдання для менеджменту**

<b>Концепт розвитку</b>	<b>Завдання для менеджменту</b>
Значне прискорення наукового і технологічного розвитку у всіх областях науки, що серйозно вплине на всі сфери діяльності людей і суспільства	Статус і значення управлінської інновації стає більш пріоритетним, ніж статус технологічної інновації, оскільки саме менеджмент визначає стратегію технологічного розвитку в системі загального інноваційного зростання суспільства
Прискорення наукового прогресу потребує перезавантаження управлінського мислення (менеджмент буде будуватися на зв'язності, кооперації, креативності, гнучкості и залученості)	Процес перезавантаження управлінського мислення проходить в контексті подальшого розвитку професіоналізації менеджменту і системного формування фундаментальних професійних знань і компетенцій на протязі усієї кар'єри кадрів менеджменту
Філософія менеджменту в термінах економіки масштабу, нормального або стандартного виробництва і	Менеджмент завжди направлений в своїх діях на майбутній період розвитку, а тому реальна

<p>порівняння з найкращими зразками буде архаїчною практично застарілою</p>	<p>конкурентоздатність економічної організації визначається дійсно інноваційним продуктом, який має ознаки первинної інноваційності</p>
<p>Товари «широкого вжитку» поступляться місцем «спеціальним продуктам», що спричинить перехід від орієнтації «на продукт» до орієнтації «на рішення» (масове виробництво поступиться місцем штучним розробкам, виробництву, продажу і сервісу);</p>	<p>Маркетингова стратегія менеджменту з орієнтацією на рішення щодо виробництва спеціальних товарів штучного виробництва з врахуванням індивідуальних потреб споживача. Виникає необхідність розробки та впровадження управлінських рішень індивідуальної і штучної системи виробництва товарів та послуг</p>
<p>Проривні технології, включаючи, наприклад, 3D-друк, великі дані, нанотехнології і соціальні платформи зроблять штучне виробництво новою нормальністю</p>	<p>Розробка та впровадження управлінських рішень з допомогою інноваційних технологій та машин зі штучним інтелектом (третьої і четвертої хвилі розвитку) для запуску та інноваційного відтворення штучного виробництва товарів і послуг</p>
<p>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</p>	<p>Розробка та впровадження механізмів «розумного спілкування» з клієнтами, які мають ознаки професійного розуміння характеристик товару, а також методів і форм оплати товару, який буде вироблений спеціально для них</p>
<p>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</p>	<p>Для професійного менеджменту виробництво залишається важливим, але вторинним фактором інноваційного розвитку. Реалізується концепція пріоритетів інноваційного розвитку професійного менеджменту</p>
<p>Технологія блокчейн стане стандартним способом ринкових транзакцій, а процеси повністю інтегрованими</p>	<p>Розробка моделей системного використання технології блокчейн (нескінченний ланцюжок блоків, що</p>

	зберігають певну інформацію, яка має цінність) в менеджменті на основі використання бази управлінських даних (альтернативних управлінських проєктів), які постійно генерується
Стають потрібні фахівці високої якості з більш високим коефіцієнтом EQ (емоційний інтелект), ніж IQ (раціональне и логічне мислення), а в менеджменту вирішальну роль будуть грати фахівці з високим EQ	Емоційний інтелект стає важливим елементом загального професійного інтелекту менеджерів. Також важливим доповненням стануть естетичний та соціокультурний інтелект кадрів менеджменту, який формується в контексті технологічної сингулярності
Недовіра ліквідується і їй на зміну приходить довіра (мультидисциплінарні команди з ініціативою знизу, зацікавленість, залученість, нахнення, свобода в обмеженості як нове кредо менеджменту)	Інноваційна свобода кадрів менеджменту в межах професійних обмежень свідомо вибраного контуру управління. В професійних управлінських командах професійна якість взаємодії (обмін інформацією і результатами практичних дій) формує реальні механізми взаємної довіри між членами команди і організації в цілому
Покупці, клієнти можуть ставати постачальниками нових ідей, або виступати в якості інвесторів, фінансуючи окремий проєкт або входити в нього як фрілансер	Системний інноваційний розвиток споживчого капіталу організації
Самонавчальні комп'ютери стануть розумніші за людей, що свідчить про прихід епохи сингулярності	Розробка механізмів позитивної взаємодії менеджменту з квантовими комп'ютерами в системі прийняття управлінських рішень щодо стратегії і тактики інноваційного розвитку
Розвиток інформаційних і комунікаційних технологій (на основі вдосконалення алгоритмів великих даних, штучного інтелекту і квантових комп'ютерів) забезпечить розвиток процесів сингулярності	Сингулярність (топ-рівень розвитку штучного інтелекту) та інтегральний управлінський капітал (топ-рівень розвитку професійного менеджменту) знаходяться в системній взаємодії і формують інноваційний

	управлінський продукт та позитивну для суспільства якість розвитку
Сучасні процеси технологічного розвитку змінюють назавжди наш світ, і зокрема, ринок праці (з'явиться нове покоління працівників), умови та принципи роботи компаній, а також з'являються нові моделі менеджменту	Формування інноваційної парадигми розвитку професійної системи менеджменту в XXI столітті з головними факторами результативних дій: інтелектуальний і управлінський капіталі, сингулярність, професіоналізація менеджменту, фундаментальна менеджмент-освіта нового покоління, інтегральна якість управлінської діяльності

*Джерело:* розроблено автором на основі [1, с. 17-20; 4, с. 58-59; 15, с. 14].

Таким чином, формування інноваційної парадигми розвитку професійної системи менеджменту необхідно розглядати в системі базових концептів декларації «Нова нормальність». Важливо зазначити, що розвиток професійного менеджменту проходить в контексті процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, насамперед, у форматі інтелектуального, управлінського та емоційного капіталів. Певним чином, менеджмент повертається у XXI столітті до своєї головної ціннісної позиції про «суб'єктно-об'єктну» взаємодію як виключно взаємодію людей в системі їх професійної та соціокультурної діяльності. Звертаючись до людського фактору, менеджмент повинен дослідити в практично забезпечити впровадження мотиваційних цінностей, які направлені на реалізації вищих потреб діяльності людей з позицій розвитку їх професійності, креативності, інноваційності, творчості і соціокультурної відповідальності за результати діяльності. Формується система інтегральної якості управлінського капіталу, яка може виступати як адекватна форма найкращого рівня розвитку професійної системи менеджменту. Таким чином, досягнення інтегральної якості професійної системи менеджменту є процесним явищем і



потребує актуального розвитку менеджерської (управлінської) науки, аналітики (управлінського консалтингу) і практики менеджменту (заснованої на інноваційній природі діяльності). Також необхідно додатково зауважити, в сучасних умовах розвитку процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 важливим і пріоритетним фактором інноваційних змін виступає професійна система менеджменту, формат розвитку якої повинен мати певну адаптовану професійну якість. В той же час, розвиток процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів все більше набуває необхідну якість і формат інтелектуального і управлінського капіталів. Управлінський капітал виступає ведучою ланкою, оскільки саме він створює необхідні і достатні умови для формування і адекватного розвитку інтелектуального капіталу організації. Практично управлінський капітал проявляється через діяльність управлінської команди, яка має ознаки інтегральної якості професійної підготовки через адаптовані форми взаємодії ефективності (професійний потенціал) і результативності (практична реалізація планових цілей). Результативність є особливим елементом цієї взаємодії саме тому, що без досягнення позитивної результативності в діяльності менеджменту сам менеджмент в такій якості не потрібен і його необхідно, як скоріше, замінити, або провести певну професійну підготовку діючих кадрів менеджменту.

**Сингулярність.** Інноваційна динаміка розвитку сучасного суспільства системно пов'язана з розвитком інформаційних технологій і, особливо, з процесами розвитку штучного інтелекту (табл. 2). Технологічна сингулярність (*переклад слова з лат. мови означає: окремий, разовий*) використовується для визначення пікових форм розвитку штучного інтелекту, а саме третьої і четвертої хвилі розвитку. Управлінський капітал також є піковою формою визначення адекватної якості професійної системи менеджменту.

Потенціал управлінського капіталу необхідно використовувати для розробки та впровадження результативних механізмів управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 в контексті системного використання можливостей штучного інтелекту.

Таблиця 2

### Чотири хвилі розвитку штучного інтелекту

Хвилі штучного інтелекту	Характерні риси
Перша хвиля: Штучний інтелект <i>Інтернету</i>	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. Саме великі інтернет-компанії в даний час мають в своєму розпорядженні найбільші за обсягами цифрові дані в світі. Хороші дані – це дуже багато даних. Ця хвиля ґрунтується на диях інтернет-користувачів, які автоматично позначають дані при перегляді.
Друга хвиля: Штучний інтелект <i>для бізнесу</i>	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. Штучний інтелект для бізнесу здатний не тільки рахувати гроші, він також здатний забезпечити якісними масовими послугами тих, хто раніше не міг собі це дозволити. Це, в першу чергу, медична діагностика високої якості, а також консультації судової системи і загальної юридичної практики.
Третя хвиля: Штучний інтелект <i>сприйняття</i>	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 оцифруватися 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 <i>автономний</i>	Являє собою інтеграцію і апогей всіх досягнень попередніх етапів. Як тільки машини зможуть бачити і чути навколишній світ, вони будуть готові рухатися і продуктивно діяти в ньому. 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:* сформовано на основі [9, с. 109-141; 7, с. 100-101].

Інтегральна якість управлінського капіталу системно формується під впливом розвитку штучного інтелекту, а точніше можливостями використання найбільшої кількості релевантної інформації для швидкої розробки і прийняття якісних (ефективних і результативних) управлінських рішень в період нових інноваційних циклів розвитку. Інтегральна якість менеджменту починає формуватися в процесі взаємодії науки, аналітики (управлінського консалтингу) і практики управлінської діяльності [5; 6, с. 136].

Таким чином, формування і розвиток інтегральної якості управлінського капіталу є стратегічним пріоритетом розвитку інноваційної економіки в епоху технологічної сингулярності. Сьогодні, на думку К. Шваба менеджмент не створює якісних можливостей адекватного управлінського супроводу процесам четвертої промислової революції, а багатьох випадках цей супровід взагалі є відсутнім [15, с. 17-18]. Потрібні зміни системного характеру на позиціях розвитку менеджерської (управлінської) науки, менеджмент-освіти, професійної підготовки діючих кадрів менеджменту,

що означає необхідність подальшого розвитку професіоналізації управлінської діяльності як головного пріоритетного напрямку сучасної державної політики.

Сучасний розвиток інноваційної економіки та процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 все більше потребує адекватних форм якісного управлінського супроводу, що об'єктивно визначає необхідність подальшого системного розвитку процесів професіоналізації менеджменту. Процес професіоналізації менеджменту характеризується основними трьома рівнями [ 6, с. 109-111], серед яких первинна управлінська освіта визначається як базова і тому вона обов'язково повинна відповідати новим потребам і можливостям сучасного розвитку цифрового суспільства і епохи сингулярності. Сингулярність характеризується дослідженням пікових форм розвитку і практичним використанням штучного інтелекту (третьої і четвертої хвилі розвитку) для соціально-економічного і технологічного прогресу інноваційного суспільства [1, с. 14-16].

Розвиток штучного інтелекту в умовах технологічної сингулярності потребує подальших досліджень та вирішення наступних завдань:

- щоб знати можливості і шляхи подальшого розвитку штучного інтелекту необхідно продовжити дослідження природнього інтелекту, а саме – як працює мозок людини і чому нейронаука поки не може дати повну характеристику цього процесу;
- свідомість властива тільки людині, чи може бути також у комп'ютера; як пов'язані між собою думка і мова, хоча мову і особи людей комп'ютери сьогодні вже розпізнають краще самих людей;
- проблеми створення нейрокомп'ютера; широкий спектр розробок з метою технологічного застосування такого продукту як «мозки для роботів», щоб вони були повністю

автономними (роботи-слуги поки що технологічно є неможливими для масового виробництва і практичного застосування, а існуючі комерційні роботи мають ручне управління від людей);

- базова направленість використання роботів зі штучним інтелектом пов'язана з заміною ручної людської праці, яка монотонно повторюється і тому психологічно вразлива для людської поведінки.

Отже, важливо розробляти і впроваджувати штучний інтелект для машин, де не потрібна, власне, участь самої людини. Автономність машин зі штучним інтелектом та їх практичні можливості до самонавчання і створюють основу технологічної сингулярності та необхідність формування нових професійних компетенцій для менеджменту.

Враховуючи дані обставини, необхідно зазначити, що сучасна менеджмент-освіта, яка склалася в останні 20-30 років в Україні, потребує системних змін і повинна бути концептуально і змістовно направлена на фундаментальне професійне вивчення менеджерської науки, аналітики і практики на рівні бакалаврату і магістратури за спеціальністю 073 «Менеджмент». Визначимо характерні ознаки і основні особливості цих системних змін.

*Перше.* Специфіка фундаментальної менеджерської підготовки характеризується глибоким теоретичним контекстом, який має високий концептуально-методологічний і змістовно-науковий рівень доказів і визначень відносно науково-дослідної, аналітичної і практичної баз знань професійної системи менеджменту. Менеджерська праця є інтелектуальним і складним видом сучасної професійної діяльності, що потребує чіткого визначення критеріїв і показників якості менеджменту як науки і менеджменту як специфічної практики. Сучасні освітні програми повинні мати актуальне

наукове наповнення і системну диференціації щодо форм спеціалізації управлінського процесу та ієрархічної структури економічної організації. Емпіричні знання мають своє значення, але вони не можуть сьогодні бути достатніми для здійснення якісної управлінської діяльності. Об'єктивно є необхідним системне спеціалізоване управлінське навчання на протязі певних термінів змін і потреб професійної кар'єри кадрів менеджменту. Також необхідно особливо враховувати інтелектуальну складову професійного навчання кадрів менеджменту, яка визначає придатність претендентів до цієї сфери професійної діяльності та їх можливості до майбутніх форм швидкого і якісного навчання на протязі усієї управлінської кар'єри.

Отже, університетська фундаментальна підготовка кадрів менеджменту є необхідним базовим фактором для забезпечення конкурентоздатності випускників спеціальності «менеджмент» на сучасному ринку праці, оскільки саме такі фахівці мають реальні здібності до адаптаційного професійного навчання з позицій певної управлінської посади в конкретній економічній організації. Крім того, їх високий рівень фундаментальної менеджерської підготовки є реальною основою для отримання необхідних сучасних управлінських компетенцій, особливо в контексті інноваційного розвитку, досягнення технологічної творчості і креативності в майбутній професійній діяльності [2, с. 247-248]. Необхідно зазначити, що майже вся фундаментальна наука не має прикладного застосування перші декілька років, але через більший термін часу без неї вже неможливо розвивати індустрію. Системний розвиток фундаментальної науки створює реальні перспективи для інноваційної економіки, для якої важливі, в першу чергу, саме фундаментальні інновації. Все це стосується і фундаментальної управлінської науки, але існує дискусія щодо її існування взагалі, що, вже

довгий час, приводить до її кризового стану та широкої популяризації псевдонауки в різних її форматах відносно професійної системи менеджменту.

*Друге.* Зрозумілим є той факт, що людина яка наполегливо навчається і досягає в цьому позитивних результатів, завжди має професійну та інтелектуальну перспективу. Однак, погоджуючись з тим, що навчатися ніколи не пізно, необхідно також зауважити, що інколи навчатися в певній сфері може бути досить рано. Необхідно погодитись з Г. Мінцбергом, який вважає, що навчати менеджменту на професійному рівні випускників середніх шкіл є марною тратою часу [10, розділ 5; 11, с. 94]. В той же час, така позиція видатного «гуру світового менеджменту» не може нами бути прийнята в повному обсязі. Основна причина, на яку звертає увагу Г. Мінцберг, пов'язана з тим, що випускники середніх шкіл не мають позитивного практичного управлінського досвіду і, в принципі, менеджмент не має ознак професії, бо тоді можна менеджменту навчати усіх в масовому порядку. На нашу думку, в даному випадку модель первинної управлінської освіти, яка базується на глибокому і фундаментальному вивченні науки, аналітики, практики і культури професійного менеджменту, може застосовуватися і до випускників середніх шкіл, але, за умови, що концепція, зміст і практичні освітні технології будуть системно змінені. Ці зміни, в першу чергу, стосуються програм бакалаврату, де необхідно в перші два роки навчання надати фундаментальну економічну підготовку з поглибленим вивченням мікро- і макроекономіки, бізнес- і менеджмент-статистики, економетрії, інформаційних технологій, ділової іноземної мови (в першу чергу, англійської). Потім, на основі певної методики, відібрати найбільш здібних студентів до поглибленого фундаментального навчання у сфері професійного менеджменту. Якщо у студента немає здібностей до

фундаментального вивчення економіки, то йому немає сенсу братися за професійне вивчення менеджменту. Скоріше усього, це той випадок, коли потрібно змінити спеціальність і розглянути інші форми і профілі професійної підготовки.

Таким чином, важливо зауважити, що професійна підготовка з спеціальності «менеджмент» повинна забезпечувати інтелектуальний розвиток кадрів менеджменту і створювати умови для формування інтелектуальної управлінської еліти сучасного інноваційного суспільства. Професійний інтелект є результатом системного, професійного і спеціалізованого навчання здібних до цього навчання студентів і кадрів практичного менеджменту.

*Третє.* Ключовим фактором становлення і розвитку нової моделі підготовки кадрів менеджменту є, власне, мотиваційний розвиток менеджерської науки в університетах, особливо тих, які планують стати дослідницькими університетами так званого «третього покоління» [2]. Справжня наука (не «ілюзія науки») завжди носить інноваційний характер. Тому результатом менеджерської (управлінської) науки повинні бути, власне, управлінські інновації, спектр яких повинен носити як прикладний, так і фундаментальний характер. Управлінські інновації в системі процесів четвертої промислової революції і епохи сингулярності починають набувати статус рівний статусу технологічних інновацій. Однак, стратегічний розвиток інноваційної економіки доводить, що управлінська інновація повинна мати більш пріоритетний характер по відношенню до технологічної інновації хоча би тому, що вона прямо і попередньо має визначати нові стратегічні орієнтири технологічного розвитку суспільства. Важливо розуміти, що менеджмент – це креативна думка і результативна дія, які в сукупності завжди направлені в майбутнє.



Якісну університетську підготовку кадрів менеджменту є можливість реалізувати через взаємодію двох основних партнерів цієї взаємодії: талановитих і підготовлених студентів і викладачів. Інтегральна взаємодія (ефективність і результативність) цього партнерства формує практичну здатність забезпечити університети реальним механізмом впровадження фундаментальної менеджмент-освіти. Дії керівництва (менеджменту) сучасних дослідницьких університетів мають бути направлені на створення необхідної ресурсної бази і послідовного використання системи достатньої (якісної) мотивації усіх учасників впровадження цього механізму, стратегічно направленою на створення «нової нормальності» розвитку професійної системи менеджменту.

**Соціокультурний контекст.** Важливо зазначити, що формування інноваційної парадигми (моделі, або моделей) розвитку професійної системи менеджменту є неможливим без впровадження процесів професіоналізації управлінської діяльності. Системні процеси професіоналізації менеджменту в українських реаліях були нами досліджені раніше [4-7], але є необхідність окремо звернути увагу на деякі аспекти соціокультурного контексту саме для характеристики інноваційної парадигми розвитку менеджменту в XXI столітті з позицій трансформаційних процесів сучасного суспільства в Україні.

Насамперед, необхідно звернути увагу на соціокультурний контекст процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні, який потребує наступних зауважень і змістовних системних змін:

*Перше.* Результати наших емпіричних досліджень [6, с. 118-132] показують, що більша частина наших респондентів має слабе реагування на ті управлінські компетенції, які визначають систему розвитку інноваційної економіки, управлінського та інтелектуального капіталу, показники соціокультурного впливу. Це

означає, що потенціал для майбутньої діяльності не включає інноваційний вектор розвитку. В той же час, наприклад, студенти випускного курсу й викладачі управлінських дисциплін звертають увагу на проблеми стратегічного мислення, розвиток системи комунікацій, необхідність оволодіння методами управлінської діяльності, особливо прийняття управлінських рішень, практичні технології роботи в управлінській команді. Менша увага приділяється розвитку інформаційних технологій, управлінського капіталу, дослідницьким навичкам. При цьому, низькі оцінки отримала професіоналізація управлінської діяльності. Така ситуація на ринку освітніх послуг є досить типовою. Вона характеризує, з однієї сторони, погане розуміння специфіки і змісту розвитку систем професіоналізації управлінської діяльності, а з іншої, практичну відсутність науково-дослідної бази управлінської науки. Таким чином, можна констатувати досить значні проблеми в розвитку процесів професіоналізації менеджменту, включаючи соціокультурні компоненти цього розвитку.

*Друге.* Важкий дефект управлінської освіти взагалі має ознаки хронічного характеру, що значним чином деформує процес сприйняття професійної системи менеджменту в суспільстві. Управлінська діяльність не сприймається цим суспільством, як процес творення соціально значимих явищ. Недовіра до професійного менеджменту є об'єктивною тому, що менеджмент не є професійним або його професійні якості культивуються у спотвореному стані. Державна політика і сам факт низької ефективності державного управління збільшують кількість фактів поганого відношення саме до системи менеджменту, а вже потім до самого управлінця. Необхідно зробити висновок, що соціокультурної складової в такій управлінській діяльності немає зовсім. Це утворює деякий

вакуум в питаннях державного управління процесом подальшого розвитку управлінської освіти.

*Третє.* Важливе запитання: як можна розвивати те, чого немає? На жаль, в більшості випадків управлінської діяльності, ми дійсно розвиваємо і покращуємо те, чого ще немає; але є правда стосовно менеджменту, що без формування основних елементів державної соціокультурної стратегії, професійний менеджмент може не з'явитися взагалі. І тут мається на увазі, власне, не управління як загальний процес – він існує завжди, навіть коли ми про це нічого не знаємо – а саме розвиток інноваційного формату процесу професіоналізації управлінської діяльності. Створення механізму соціокультурних маяків, спочатку в наших головах, а потім в реальності, дають надію на позитивний професійний розвиток одного з найінтелектуальніших видів людської діяльності – управлінської діяльності.

*Четверте.* Важливим аспектом інноваційної поведінки учасників процесу професіоналізації менеджменту, є позитивне сприйняття базового положення щодо необхідності досягнення інтегральної якості професійного менеджменту в процесі адаптованої взаємодії ефективності і результативності управлінської діяльності. В даному випадку, за умови використання смислової динаміки і наукової логіки, підтверджується той об'єктивний факт, що професійний менеджмент без результативності дій немає ніякого сенсу, а його результативність сьогодні і на майбутнє залежить від інтегральної якості професійної спеціалізованої підготовки на протязі усієї управлінської кар'єри. Соціокультурний контекст включає в себе процеси професійної і загальної культури кадрів менеджменту, визначення їх таких важливих якостей як доброта, порядність, відповідальність, чесність, інтелектуальна стійкість та інноваційна сміливість. Такий набір якостей для професійного менеджменту

поки є великим дефіцитом і, навіть, сприймаються в суспільстві в сукупності як деякий «гігієнічний фактор» (добре, коли це є, але може і не бути).

*П'яте.* Якісна складова управлінської діяльності створює реальні стимули подальшого розвитку професіоналізму, який поступово в суспільстві реалізується через активну підтримку потреб вищого рівня. Підтримка у суспільстві потреб вищого рівня визначає розвиток системи мотиваційних цінностей характерних для інноваційної економіки, для якої інтегральна якість професійної системи менеджменту є невід'ємною частиною. В таких умовах головним завданням стає формування управлінських еліт, які самі відповідають критеріям інтегральності та забезпечують формування і системне впровадження інтегральної якості управлінської діяльності як необхідного соціокультурного запиту інноваційного суспільства.

**Висновки та пропозиції.** Проведений аналіз процесу формування інноваційної парадигми професійної системи менеджменту в умовах пост індустріального розвитку сучасного українського суспільства визначає головні його особливості та ключові завдання для подальшого розвитку:

- інтегральна якість професійної системи менеджменту створює умови для адекватного забезпечення процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 та стратегічного розвитку концепції супер інтелектуального Суспільства 5.0;
- технологічна сингулярність, яка характеризує розвиток штучного інтелекту третьої і четвертої хвилі розвитку формує також нові механізми взаємодії професійного менеджменту і машин зі штучним інтелектом з метою забезпечення управлінської діяльності інтегральною якістю на основі

використання потужної бази релевантної інформації у прийнятті управлінських рішень;

- соціокультурні показники процесу професіоналізації управлінської діяльності визначають реальну інтелектуальну та професійну цінність управлінських досліджень і практики управлінської діяльності з позицій її практичної соціально-економічної результативності.

Процеси вдосконалення менеджерської (управлінської) науки, менеджмент-освіти, управлінської практики в умовах розвитку інноваційного суспільства мають пріоритетне значення і потребують системних змін в реальному їх стані та в механізмах мотивації для досягнення потрібних стадій розвитку. Технології професійного менеджменту мають бути настільки інноваційними, щоб визначати стратегічні вектори технологічного розвитку суспільства, а не гальмувати історично важливу цивілізаційну перспективу суспільства до сучасного цивілізаційного розвитку.

Наше чергове дослідження особливостей процесу розвитку професійної системи менеджменту реалізується в рамках міжнародного проекту «Посилення ролі ЗВО у промисловій трансформації в контексті парадигми Industry 4.0 у Грузії та Україні» IHEIn4 609939-ERP-1-2019-1-VE-ERPKA2-SVNE-JP, що є спільним європейським проектом за участі партнерів з країн Європейського Союзу (Бельгія, Швеція, Португалія), України та Грузії.

#### Список використаної літератури

1. Блуммарт Т., С. ван ден Брук, Колтофа Э. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности / Пер. с англ. Москва : Альпина Пабlishер, 2019. 204 с.
2. Виссема Й. Г. Университеты третьего поколения. Москва : Издательство «Бизнес-Олимп», 2016. 480 с.
3. Каку М. Будущее разума. Москва : Альпина нон-фикшн. 2017. 502 с.

4. Кузнецов Е. А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас. *Матеріали науково-методологічного семінару*. Одеса : Фенікс, 2020. 114 с.
5. Кузнецов Е. А. Концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2018. Т. 23. Вип. 27 (72). С. 126–130.
6. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2017. 382 с.
7. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту: майстер-клас. Матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2020. 110 с.
8. Курцвейл Р. Эволюция разума. Или бесконечные возможности человеческого мозга, освоенные на распознавании образов. Москва : Эксмо, 2019. 352 с.
9. Кай-Фу Ли. Сверхдержавы искусственного интеллекта. Китай. Кремниевая долина и новый мировой порядок. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. 240 с.
10. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2018. 400 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. Уилбер К. Теория всего. Интегральный подход к бизнесу, политике, науке и духовности. Москва : ПОСТУМ, 2018. 288 с.
13. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее. Издательство «Классика XXI», 2007. 421 с.
14. Хэмел Г., при участии Брига Б. Будущее менеджмента / Пер. с англ. Бест Бизнес Букс, 2013. 276 с.
15. Шваб К. Четвертая промышленная революция / Пер. с англ. Москва : Издательство «Э», 2018. 208 с.

Стаття надійшла 03.09.2021 року

**E. A. Kuznietsov,**

Doctor of Economics, Professor,  
Head of the Department of Management and Innovation  
Odessa I.I. Mechnikov National University  
24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65058, Ukraine  
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

## **INNOVATIVE PARADIGM OF THE PROFESSIONAL SYSTEM MANAGEMENT IN THE XXI CENTURY (INTEGRALITY, SINGULARITY, SOCIOCULTURAL CONTEXT)**

The article considers the problems of formation and development of the innovative paradigm of the professional management system in the XXI century. The strategic directions of this process are determined on the basis of integrity and singularity. Tasks for the development of professional management in the system of concepts of the declaration "New Normality" are defined. The key parameters of formation of integral quality of professional management system are analyzed. Features of technological singularity in the conditions of the third and fourth wave of development of artificial intelligence are considered. Particular attention is paid to the semantic dynamics of the process of professionalization of management. Attention is drawn to the need for systemic changes in management training. The necessity of fundamental managerial training in the system of primary management education is proved. The importance of innovative dynamics of university management education is shown. The need for fundamental training of managers as a basis for their focus on the systematic development of the profession, innovation, creativity, intellectual and professional capacity for rapid vocational training is determined. Approaches and methods of innovative development of managerial activity in interaction with artificial intelligence are considered. The necessity of transformation of professional qualities of management personnel is proved. Emphasis is placed on the need to develop socio-cultural indicators of professionalization of management. The main problems of the socio-cultural context of professional management development are considered. The necessity of innovative development of science, analytics and practice of professional management as a basis of its integral quality in the conditions of technological singularity is proved.

**Key words:** innovative paradigm of professional management system, declaration "New normality", integrated quality of management, artificial intelligence, waves of artificial intelligence, technological singularity, motivational needs of the highest level, systemic interaction of efficiency and effectiveness in management, new

management education, fundamental managerial education, professionalization of managerial activity, socio-cultural context, civilization perspective.

### References

1. Blumart, T. (2019). Chetvertaia promyshlenaia revoliutsiia i biznes : Kak konkurirovat i razvivatsia v epohu singuliarnosti [The 4<sup>th</sup> industrial revolution and business : how to compete and grow in the age of singularity]. [in Russian].
2. Vissema, I. G. (2016). Universitety tretogo pokoleniia [Towards the third generation universities]. Moskva : Izdatelstvo «Biznes-Olimp». [in Russian].
3. Kaku, M. (2017). Budushchee razuma [Future of mind]. Moskva : Alpina non-fikshn. [in Russian].
4. Kuznietsov, E. (2020). Kontsepty intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas. [Concepts of integral quality of professional management system: master class]. *Materialy naukovykh i metodolohichnykh seminariv*. – *Materials of the scientific and methodological seminar*. Odessa : Feniks. [in Ukrainian].
5. Kuznietsov, E. (2018). Kontseptsii intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu [The concept of integral quality of professional management system]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomika*. – *Bulletin of Odessa national university. Economics*, 27 (72), pp. 126–130. [in Ukrainian].
6. Kuznietsov, E. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini [Methodology of professionalization management activity in Ukraine]. Kherson : Oldi-plus. [in Ukrainian].
7. Kuznietsov, E. (2020). Profesionalizatsiia menedzhmentu : maister-klas. *Materialy naukovykh i metodolohichnykh seminariv* [Professionalization of management. Materials for the scientific-methodological seminar]. Odessa : Feniks. [in Ukrainian].
8. Kurtsveil, R. (2019). Evoliutsiia razuma. Ili beskonechnye vozmozhnosti chelovecheskogo mozga, osnovannye na raspoznavanii obrazov [Evolution of the mind. Or the endless possibilities of the human brain based on pattern recognition]. Moskva : Eksmo. [in Russian].
9. Kai-Fu, Li. (2019). Sverkhderzhavy iskusstvennogo intellekta. Kitai. Kremnieva 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].
10. Mintsberg, H. (2018). Anatomii menedzhmentu. Efektyvnyi sposib keruvaty kompaniyey [Anatomy of management. Effective way of managing a company]. Kyiv : Nash format. [in Ukrainian].



11. Mintzberg, G. (2008). Trebuiutsia upravlyentsy, a ne vypuskniki MBA. Zhestkii vzgliad na miagkuiu praktiku upravlniia i sistemu podgotovki menedzherov [There is a need for the managers, not the graduates of MBA. Tough view of soft management practice and managers training]. Moskva : ZAO «Olimp-biznes». [in Russian].
12. Uilber, K. (2018). Teoriia vsego. Integralnyi podkhod k biznesu, politike, nauke i duhovnosti [Theory of everything. An integrated approach to business, politics, science and spirituality]. Moskva : POSTUM. [in Russian].
13. Florida, R. (2007). Kreativnyi klass. Lyudi, kotorye meniaiut budushchee [The creative class. People, who change the future]. Moskva : Izd. «Klassika XXI». [in Russian].
14. Khemel, H. (2013). Budushchee menedzhmenta [The future of management]. Moskva : Best Biznes Buks. [in Russian].
15. Shvab, K. (2018). Chetvertaia promyshlennia revoliutsiia [The 4<sup>th</sup> industrial revolution]. Moskva : Eksmo. [in Russian].