

УДК 658:001.8(477)

DOI: 10.18524/2413-9998.2023.1(53).288738

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

З. В. Кузнєцова,

кандидат юридичний наук, доцент,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна,
e-mail: zoya.kuznietsova@gmail.com

ПОСТІНДУСТРІАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ РОЗВИТКУ ПРИНЦИПІВ МЕНЕДЖЕРСЬКОГО КОНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ

У статті розглядаються проблеми формування і розвитку принципів менеджерського конституціоналізму. Представлена позиція щодо необхідності дослідження і практичного впровадження принципів менеджерського конституціоналізму. Пропонується перелік принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму. Визначаються особливості і стратегічні напрямки розвитку цього процесу. Аналізуються ключові параметри кожного принципу з визначенням головної ознаки і особливостей їх подальшого практичного впровадження. Представлено обґрунтування необхідності терміну «менеджерський конституціоналізм». Особлива увага приділяється розгляду смислової динаміки процесу формування і практичного використання десяти базових принципів менеджерського конституціоналізму. Звертається увага на необхідність системних змін у підготовці кадрів менеджменту в умовах постмодерністського розвитку інноваційного суспільства. Показана важливість інноваційної динаміки в системі кадрової політики щодо кожного принципу менеджерського конституціоналізму. Визначається об'єктивна необхідність фундаментальної та інноваційної підготовки менеджерів як основи для їх орієнтації на системність розвитку професії менеджера. Розглядаються підходи щодо впровадження принципів менеджерського конституціоналізму в Україні. Доказується необхідність трансформації професійних якостей кадрів менеджменту з акцентом на кожний принцип менеджерського конституціоналізму. Акцентується увага на необхідності розвитку соціокультурних показників професіоналізації менеджменту. Доводиться необхідність створення умов для формування інтегральної якості професійної системи менеджменту. Представлена позиція щодо ролі управлінської еліти в розвитку інноваційного суспільства.

Ключові слова: професійна система менеджменту, принципи менеджерського (управлінського) конституціоналізму, критерії вибору наступника, правове поле діяль-

ності менеджменту, системна результативність менеджменту, професійні здібності менеджера, динаміка позитивної ротації, інтегральна якість менеджменту, персоніфікована і командна відповідальність, глобальна конкурентоспроможність менеджменту, елітарність професійного менеджменту, базові фактори розвитку інноваційного суспільства, системна роль управлінської еліти.

Постановка проблеми. Процеси актуалізації базових факторів розвитку сучасного інноваційного суспільства, в першу чергу, залежать від розробки та практичного впровадження ефективних і результативних механізмів професійного менеджменту. Результативна якість управлінської діяльності створює умови для розвитку процесів четвертої промислової революції, якій дали назву Індустрія 4.0 [1, с. 243; 11, с. 217-218]. XXI століття дає старт для активного формування інтегрального менеджменту, який створює науково-практичний потенціал для якісного управлінського супроводу технологічного прогресу, особливо на основі штучного інтелекту третьої і четвертої хвилі розвитку [5, с. 100-102; 8, с. 46].

Вказані аспекти сучасного інноваційного розвитку потребують певної трансформації в розвитку менеджерської науки, аналітики і практики, які, в свою чергу, мають отримати можливості взаємодії з іншими науками і практиками щодо забезпечення їх інноваційної динаміки. На нашу думку, саме проблематика управлінського конституціоналізму, яка лежить на стику права, економіки і менеджменту, формує систему нового управлінського мислення і створює умови для впровадження якісних механізмів управлінського супроводу процесів сучасного технологічного прогресу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Авторами раніше вже проводилися дослідження проблем управлінського конституціоналізму і були сформовані деякі важливі принципи управлінського конституціоналізму [2; 5, с. 35-44]. Серед сучасних дослідників професійної системи менеджменту проблеми менеджерського конституціоналізму не є пріоритетними, оскільки тільки починають формуватися нові погляди на необхідність соціокультурного розвитку менеджменту. Дж. Морган звертає увагу на нові тенденції та виклики, які формують майбутніх лідерів в XXI столітті, але така професійна їх підготовка потребує системного фундаментального підходу до подальшого формування потрібних компетенцій [8]. В таких умовах виникають нові завдання для розвитку менеджерської науки щодо пошуку інноваційних технологій

управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0. В даному випадку, є зрозумілим бажання дослідників професійної системи менеджменту знайти додаткові фактори і стимули для формування в умовах інноваційного розвитку адаптивних і якісних систем управління різноманітними суспільними і бізнесовими процесами [1; 6; 7; 9; 11]. Особливо гострим залишається питання суспільної результативності підготовки і практичного використання кадрів менеджменту. На це звертає увагу Г. Мінцберг [7, розділ 5]. В той же час, на нашу думку, виникає проблема не стільки збільшення активності щодо продовження дослідження даних проблем, а саме створення механізмів практичного впровадження принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму в постіндустріальному контексті їх розвитку. Проблеми такого характеру підіймаються в дослідженнях Я. Мулфейта та М. Кості [9], Н. Фергюсона [10]. Однак, саме про впровадження принципів менеджерського конституціоналізму та їх важливість для розвитку інноваційного суспільства, на нашу думку, головні дослідження ще попереду.

Мета статті. Продовжити дослідження принципів менеджерського конституціоналізму з позицій їх практичного використання в системі професійної підготовки кадрів менеджменту. Визначити базові пріоритети впровадження принципів менеджерського конституціоналізму для досягнення потрібної інтегральної якості (ефективності і результативності) управлінського процесу в умовах розвитку інноваційної економіки в Україні.

Виклад основного матеріалу. Дослідження принципів менеджерського конституціоналізму, на перший погляд, показують певну систему позитивної якості професійного менеджменту, яку можна створювати в процесі довгострокового навчання або процесу його професіоналізації. Зрозуміло, що багато наших професійних і людських якостей з'являється в процесі нашого навчання, особливо навчання на протязі усієї професійної кар'єри. Але як зрозуміти менеджера, який став відповідальним і чесним професіоналом тільки в кінці своєї професійної кар'єри. Чому непрофесійність і відсутність позитивних результатів діяльності для системи менеджменту на протязі довгого часу розглядаються як процесне явище. Дійсно, що вчитися ніколи не пізно і той хто вчиться – завжди має перспективу. Але в ситуації з принципами менеджерського конституціоналізму мова йде, в першу чергу, про еліт-

ну і домінуючу частину існуючої системи менеджменту, яка повинна відповідати певним критеріям з самого початку своєї діяльності. В цьому випадку, вчити потрібно дійсно здібних і вже з необхідним набором якостей. Розглянемо десять принципів менеджерського конституціоналізму, які, на нашу думку, зовсім не виступають як бажаний набір правил, а є необхідною і зрозумілою конституційною основою сучасного стану розвитку професійної системи менеджменту (табл. 1).

Таблиця 1

Принципи менеджерського (управлінського) конституціоналізму

Перший принцип	Критерії вибору наступника. Критерієм оцінки лідера слугуватиме не успіх, досягнутий під час його діяльності, а положення організації після залишення ним посади керівника.
Другий принцип	Правове поле діяльності. Менеджмент організації повинен дотримуватися правил, які не можуть бути ним змінені. Менеджмент досягає позитивної результативності не порушуючи діюче законодавство.
Третій принцип	Системна результативність. Критерієм оцінки менеджменту організації повинен бути не пік активності, не окреме видатне досягнення, а постійний і високий, але цілком досяжний рівень виконання з урахуванням довгострокових цілей, які мають інноваційне спрямування.
Четвертий принцип	Відповідність професійних здібностей. В усіх випадках повинна бути певна посадова професійна компетенція, яка з'являється тільки в результаті спеціалізованої управлінської підготовки та практичної перевірки професійних здібностей управлінців. Емпіричний досвід є важливим, але абсолютно недостатнім для забезпечення якісного процесу сучасної управлінської діяльності.
П'ятий принцип	Динаміка позитивної ротації. Механізм негайного виявлення некомпетентних менеджерів і лідерів, а також швидка їх заміна (а не постійна ротація на інші управлінські посади). Позитивна ротація направлена на пошук найбільше продуктивного місця діяльності для кожного менеджера.
Шостий принцип	Інтегральна якість. Механізм дії вертикальної та горизонтальної ротації управлінських кадрів у своїй основі повинен мати інтегральну оцінку професійних якостей представників системи менеджменту (процес постійної адаптації ефективності і результативності кадрів менеджменту).

Сьомий принцип	Механізм (менеджмент) впровадження законів. Необхідна розробка і впровадження механізму управлінського результативного супроводу прийнятих законів на усіх стадіях їх використання суспільством.
Восьмий принцип	Персоніфікована і командна відповідальність. Високий рівень якості професійного менеджменту формує менеджерський (управлінський) капітал, який практично проявляється у форматі управлінської команди. Працює вся команда, але первинна відповідальність за результати діяльності залишається за лідером. Лідер несе повну відповідальність за результат і за професійну якість створеної ним команди.
Дев'ятий принцип	Професійна менеджерська конкурентоспроможність. Справжня конкурентоспроможність має глобальний характер. Повинна бути орієнтація менеджменту не просто на найкращі зразки, а формуватися своя інноваційна, креативна і творча лінія управлінської діяльності. Вивчати досвід кращих, але створювати своє бачення інноваційного розвитку – це ознака сучасної менеджерської конкурентоспроможності.
Десятий принцип	Елітарність професійного менеджменту. Професійний менеджмент виступає в сучасному суспільстві елітарною сферою діяльності. Принципові позиції, такі як доброта, чесність, порядність, відповідальність, висока професійна і загальна культура є позитивними якостями цієї категорії спеціалістів. Саме соціокультурна відповідальність за результати діяльності характеризують сучасну управлінську еліту.

Джерело: розроблено авторами

Принципи менеджерського конституціоналізму показують, що сучасна управлінська діяльність є високоінтелектуальним видом людської праці і відкритий доступ для усіх бажаючих є недопустимою суспільною проблемою. Низький рівень професіоналізму або його повна відсутність в управлінській діяльності постійно створює умови для появи системних кризових явищ і цивілізаційної відсталості суспільства в цілому. Підготовка менеджерських кадрів і процеси їх результативної практичної діяльності мають бути під постійним контролем суспільства (саме громадянського суспільства, а не тільки владних структур, які можуть мати свої цілі і мотиви).

Щодо позиції дослідників і практиків юридичного напрямку, особливо в системі конституційного права, то необхідно зауважити наступне.

Перше. Правове поле, яке створене в суспільстві, – це не тільки си-

стемні дозволи і правовий контроль на певну діяльність, але і, в першу чергу, створення необхідних умов та механізмів практичної реалізації положень визначеного закону. Досить важливо зазначити, що саме при практичній реалізації механізму впровадження положень закону виявляється його реальна необхідність і суспільна результативність. Тому механізм впровадження положень майже любого закону повинен мати свою чітко направлену менеджерську (управлінську) складову.

Друге. Сучасний інноваційний розвиток суспільства потребує стратегічно продуманих і практично вивірених законів щодо процесів четвертої промислової революції, ядром якої є використання розвинутих форм штучного інтелекту в промисловому виробництві. Це означає, що потрібна інтеграційна взаємодія права, економіки і менеджменту щодо забезпечення інноваційної динаміки технологічного, соціально-економічного і соціокультурного розвитку суспільства.

Третє. Сучасний інноваційний розвиток, який базується на процесах капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, насамперед, у форматах інтелектуального, управлінського і емоційного капіталів, визначає в якості головного пріоритету саме управлінський капітал. Менеджерський (управлінський) капітал, який характеризується адаптивним якісним рівнем інноваційного розвитку професійної системи менеджменту, виступає головним фактором створення креативного класу і професійної еліти інноваційного суспільства.

Таким чином, необхідно забезпечити системність дій, щодо практичного впровадження принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму з позицій формування якісної системи професійного менеджменту, яка, в свою чергу, має забезпечувати стратегічну, технологічну і економічну основу конституційного ладу в країні. Суспільство трансформує і позитивно змінює тільки якісна (ефективна і результативна) система менеджменту.

Щодо постіндустріального контексту розвитку і впровадження принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму важливо зазначити, що об'єктивна необхідність вирішення цієї проблеми з'явилася саме тоді, коли перед суспільством (не перед владою) остаточно закріпилася ідея системного розвитку процесів професіоналізації управлінської діяльності. Враховуючи, що менеджмент – це завжди про стратегію розвитку, а не про вчорашній і сьогоднішній день, то проблеми розробки механізмів мотивації суспільства щодо розвитку процесів

професіоналізації управлінської діяльності потрібно починати якомога раніше. В той же час, дозволимо собі запропонувати деякі пропозиції щодо активізації цих процесів для українського суспільства.

Перший принцип. Професіоналізм в менеджменті потребує системної, довгострокової та спеціалізованої підготовки. Системність управлінських дій – це вміння досліджувати і позитивно використовувати релевантну інформацію про стан економічної організації в минулому, теперішньому і майбутньому часі. Системність є об'єктивно природнім явищем для професійного менеджменту, а тому, в умовах інноваційного розвитку, оцінка керівника теж є системною, а не фрагментарною.

Другий принцип. Професійний менеджмент повинен вміти досягати необхідних позитивних результатів не порушуючи чинне законодавство. Якщо, існує правове поле, таких можливостей не дає, або значним чином обмежує, законодавчу базу потрібно змінювати. Цей процес змін стає в професійному сенсі найбільше результативним через розвиток системи дієвого лобювання для інклюзивних професійних громадських організацій (наприклад, Асоціації професійного менеджменту України).

Третій принцип. Така позиція має характеризувати професіонала влюбій сфері діяльності, але для професійного менеджменту відсутність системної інноваційної динаміки розвитку є абсолютно неможливою ситуацією. Зрозуміло, що пікові форми ефективності і результативності не можуть бути в постійному режимі розвитку управлінського процесу, але можливий спад повинен розглядатися як стимул до вирішення нових проблем і досягнення нових пікових результатів. Кризові точки (проблеми) завжди виникають в управлінській діяльності, але їх необхідно розглядати як професійну мотивацію до інноваційного розвитку.

Четвертий принцип. Необхідна зміна пріоритетів професійної підготовки кадрів менеджменту. Так, первинна менеджерська освіта (бакалаврат і магістратура) має мати фундаментальний характер засвоєння спеціальної менеджерської підготовки, а розвиток адаптаційної професійної підготовки менеджерів – це швидке спеціалізоване навчання для зайняття конкретної управлінської посади в конкретній економічній організації. Зрозумілим є факт, що спеціалізована адаптаційна підготовка менеджерів є неможливою без попереднього засвоєння фундаментальних знань з менеджменту. Системне професійне навчання кадрів менеджменту проходить на протязі усієї їх управлінської

кар'єри.

П'ятий принцип. Розробка критеріїв і показників інтегральної якості кадрів менеджменту, коли ефективність (потенціал) адаптована для появи результативності дій менеджерів. Результативність кадрів менеджменту є важливішим компонентом, але в інноваційній економіці вона буде неможливою без ефективності, тобто адаптованої попередньої професійної підготовки. Деякі важливі критерії оцінки можуть бути у вигляді закону (наприклад, Закон України «Про професіоналізацію управлінської діяльності»). Більшість критеріїв і показників управлінської діяльності формуються в системі корпоративних правил і кодексів окремих економічних організацій.

Шостий принцип. В умовах постіндустріального розвитку, який характеризується розвитком інноваційних потреб суспільства, визначною потребою є досягнення інтегральної якості професійної системи менеджменту. Потрібен розвиток інтегральної взаємодії, з однієї сторони, - це взаємодія науки, аналітики і практики менеджменту, а з другої сторони, - інтегральна взаємодія менеджерської науки, менеджмент-освіти і інноваційної управлінської практики [3, с. 27-29]. Потрібно також зазначити, що взаємодія права і менеджменту дає поштовх для взаємодії усього спектру, насамперед, аксіологічних наук та існуючих і віртуальних практик в різних сферах інноваційної діяльності.

Сьомий принцип. Підтримка процесу впровадження принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму має сприяти якісному опрацюванню нині існуючої законодавчої бази щодо інноваційного розвитку різних сфер суспільної діяльності. Законодавче поле не тільки створює правила для початку діяльності, але також формує системні можливості досягнення соціально значущого і комерційно необхідного результату.

Восьмий принцип. Персоніфікована (індивідуальна) відповідальність в управлінській діяльності з професійної позиції є необхідною і зрозумілою. Вона є ознакою якісного і результативного керівництва. Погано кваліфіковані і не впевнені в собі керівники шукають захист в колективній відповідальності. Управлінські рішення мають в професійному сенсі право на колективну (командну) розробку механізму дій, але приймає остаточне рішення керівник і несе за нього повну відповідальність. Для пояснення цієї ситуації потрібно зазначити наступне, - в масштабних управлінських системах кінцева відповідальність може бути

зазначена на певних рівнях управлінської ієрархії, а не бути сконцентрованою тільки на першому керівнику цієї системи. Процес формування колективної відповідальності в системі професійного менеджменту може розглядатися на рівні управлінської команди, але фактична відповідальність лежить тільки на лідері. Вміння формувати необхідну управлінську команду справжніх професіоналів – це пріоритетна ознака сучасного лідера, яка є системно утворююча і вона не має варіантів заміни.

Дев'ятий принцип. Декларація «Нова нормальність» для системи професійного менеджменту формує нову ідеологію управлінської і господарської поведінки, що поки не стало концептуальною і практичною позицією для розвитку менеджменту. В той же час, ця Декларація зазначає, що «філософія менеджменту в термінах економіки масштабу, нормального або стандартного виробництва і порівняння з найкращими зразками буде архаїчною практично застарілою. Менеджмент завжди направлений в своїх діях на майбутній період розвитку, а тому реальна конкурентоздатність економічної організації визначається дійсно інноваційним продуктом, який має ознаки первинної інноваційності» [5, с. 85]. Тому лише глобальний рівень конкурентоспроможності менеджменту може дати такий результат. Однак, не потрібно все розглядати в абсолютному вимірі тому, що менеджмент – це завжди почуття міри, пропорції, пріоритетності і володіння цими якостями дають керівнику можливість знайти необхідне для ситуації управлінське рішення [4, с. 157-167].

Десятий принцип. В цілому наявність в суспільстві справжньої еліти – це ознака відкритого і демократичного суспільства. Професійний менеджмент «виступає нервовою структурою такого суспільства, його «мозковою речовиною», яка повинна вбирати в себе найкращих, найталановитіших. Інакше суспільство чекає деградація. Необхідна реалізація принципів демократичної меритократії в системі управлінської діяльності хоча б в початковому вигляді» [3, с. 4; 4, с. 50]. Формування управлінської еліти та її якісний розвиток є передумовою становлення сучасної інноваційної економіки, що, в свою чергу, є основною ознакою постіндустріального суспільства. В той же час, потрібно особливо зазначити, що процеси професіоналізації менеджменту торкаються не тільки управлінської еліти, а усіх учасників управлінської діяльності, включаючи спеціалістів інших галузевих напрямків економіки та різно-

манітних сфер суспільства.

Висновки. Важливість системного впровадження принципів менеджерського конституціоналізму визначається сформованими мотиваційними цінностями інноваційного суспільства та більшої частини його членів. Важливими трьома факторами розвитку сучасного інноваційного суспільства виступають:

- система довгострокового планування інноваційного розвитку (наука, освіта, економіка, охорона здоров'я, культура тощо);
- довіра до усіх членів суспільства та результатів (інтелектуальних і матеріальних) їх діяльності;
- договірна процесна стійкість та системне вміння домовлятися.

Дані базові фактори розвитку інноваційного суспільства можуть практично реалізовуватися тільки в умовах впровадження якісної системи професійного менеджменту, оскільки управлінський супровід, побудований на стратегічній основі дасть суспільству необхідні і своєчасні результати від впровадження цих процесів. Дослідження системних факторів постіндустріального контексту в розвитку принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму доводить, що інноваційна економіка в якості головної суспільної цінності розглядає саме інновацію. Створення інновацій і забезпечення реалізації повного інноваційного циклу [4, с. 140] системно залежить від якісного інтегрального розвитку професійної системи менеджменту, а практична результативність цього процесу залежить, в тому числі, від актуалізації процесів впровадження принципів менеджерського (управлінського) конституціоналізму.

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-BE-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. Гупта С. Цифрова стратегія. Посібник із переосмислення бізнесу. К.: Вид. група КМ-БУКС, 2020. 320 с.
2. Кузнецов Е. А., Кузнецова З. В. Актуалізація принципів управлінського консти-

- туціоналізму професійної системи менеджменту. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика. Монографія, книга п'ята, розділ 14. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2017. С. 309-324;
3. Кузнецов Е. А., Кузнецова З. В. Принципи конституціоналізму професійної системи менеджменту. *Правова держава*. 2017, №27. С. 34-41.
 4. Кузнецов Е. А. Методологія дослідження професійної системи менеджменту: майстер-клас. Матеріали методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2018. 110 с.
 5. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2017. 382 с.
 6. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту: інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0: майстер-клас, матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2022. 130 с.
 7. Маккеон Г. Есенціалізм. Мистецтво визначати пріоритети. К.: Наш Формат, 2022. 240 с.
 8. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. К.: Наш формат, 2018. 400 с.
 9. Морган Дж. Лідер майбутнього. 9 навичок та ідей, що зробить вас успішним и в наступні 10 років. Х.: Віват, 2022. 320 с.
 10. Мулфейт Я., Кості М. Позитивне лідерство. Як енергія і щастя надихають ефективну команду. Х.: Віват, 2022. 416 с.
 11. Фергюсон Н. Цивілізація. Як Захід став успішним. К.: Наш формат, 2017. 488 с.
 12. Чаморро-Премюзік Т. Чому так багато некомпетентних чоловіків стають лідерами (і як це змінити)? – Х.: Віват, 2020. – 224 с.

Стаття надійшла 18.04.2023 року

E. A. Kuznietsov,

Dr. Sc. (Economics), Professor,
Head of the Department of Management and Innovation,
Odesa I. I. Mechnikov National University,
24/26, Frantsuzkyi Blvd., Odesa, 65058, Ukraine,
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

Z. V. Kuznietsova,

Cand. Sc. (Law), Associate Professor,
Odesa I. I. Mechnikov National University,
24/26, Frantsuzkyi Blvd., Odesa, 65058, Ukraine,
e-mail: zoya.kuznietsova@gmail.com

THE POST-INDUSTRIAL CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF THE PRINCIPLES OF MANAGERIAL CONSTITUTIONALISM

The article examines the problems of formation and development of the principles of managerial constitutionalism. The position on the need for research and practical implementation of the principles of managerial constitutionalism is presented. A list of

principles of managerial (management) constitutionalism is offered. Features and strategic directions of development of this process are determined. The key parameters of each principle are analyzed with the definition of the main feature and features of their further practical implementation. The rationale for the necessity of the term "managerial constitutionalism" is presented. Special attention is paid to the consideration of the semantic dynamics of the process of formation and practical use of the ten basic principles of managerial constitutionalism. Attention is drawn to the need for systemic changes in the training of management personnel in the conditions of postmodern development of an innovative society. The importance of innovative dynamics in the personnel policy system in relation to each principle of managerial constitutionalism is shown. The objective necessity of fundamental and innovative training of managers is determined as a basis for their orientation towards the systematic development of the managerial profession. Approaches to the implementation of the principles of managerial constitutionalism in Ukraine are considered. The need to transform the professional qualities of management personnel with an emphasis on each principle of managerial constitutionalism is proven. Attention is focused on the need to develop socio-cultural indicators of management professionalization. The need to create conditions for the formation of the integral quality of the professional management system is proved. The position on the role of the managerial elite in the development of an innovative society is presented.

Keywords: professional system of management, principles of managerial (managerial) constitutionalism, criteria for choosing a successor, legal field of management activity, systemic effectiveness of management, professional abilities of a manager, dynamics of positive rotation, integral quality of management, personalized and team responsibility, global competitiveness of management, elitism of professional of management, the basic factors of the development of an innovative society, the systemic role of the managerial elite.

References

1. Ghupta S. (2020). Cyfrova strateghija. Posibnyk iz pereosmylennja biznesu. K.: Vyd. hrupa KM-BUKS. – 320 s. (in Ukrainian).
2. Kuznjecov E. A., Kuznjecova Z. V. (2017). Aktualizacija pryncypiv upravlinsjkogho konstytucionalizmu profesijnoji systemy menedzhmentu. Aktualjni problemy ekonomiky i menedzhmentu: teorija, innovaciji ta suchasna praktyka. Monohrafija, knygha p'jata, rozdil 14. Kherson: OLDI-PLJuS. – S. 309-324. (in Ukrainian);
3. Kuznjecov E.A., Kuznjecova Z.V. (2017). Pryncypy konstytucionalizmu profesijnoji systemy menedzhmentu. Pravova derzhava. 27, 34-41. (in Ukrainian).
4. 3. Kuznjecov E.A. (2018). Metodologhija doslidzhennja profesijnoji systemy menedzhmentu: majster-klas. Materialy metodologhichnogho seminaru. Odesa: Feniks. 110 s. (in Ukrainian).
5. Kuznjecov E. A. (2017) Metodologhija profesionalizaciji upravlinsjkoi dijajlnosti v Ukrajinu. Monohrafija. – Kherson: OLDI-PLJuS. 382 s. (in Ukrainian).
6. Kuznjecov E.A. (2022). Profesionalizacija menedzhmentu: innovacijna paradyghma v konteksti Industrija 4.0: majster-klas, materialy naukovo-metodologhichnogho seminaru. Odesa: Feniks. – 130 s. (in Ukrainian).
7. Makkeon Gh. Esencializm. (2022). Mystectvo vyznachaty priorityty. K.: Nash Format.

240 s. (in Ukrainian).

8. Mincbergh Gh. (2018). Anatomija menedzhmentu. Efektyvnyj sposib keruvaty kompanijeju. K. : Nash format. 400 s. (in Ukrainian).
9. Morghan Dzh. Lider majbutnjogho. 9 navychok ta idej, shho zrobytj vas uspishnym y v nastupni 10 rokiv. Kh.: Vivat, 2022. 320 s. (in Ukrainian).
10. Mulfejt Ja., Kosti M. (2022). Pozytyvne liderstvo. Jak energhija i shhastja nadykhajutj efektyvnu komandu. Kh.: Vivat. 416 s. (in Ukrainian).
11. Ferghjuson N. (2017). Cyvilizacija Jak Zakhid stav uspishnym. K.: Nash format, 2017. 488 s. (in Ukrainian).
12. Chamorro-Premuzik T. (2020). Chomu tak baghato nekompetentnykh cholovikiv stajutj lideramy (i jak ce zminyty)? – Kh.: Vivat. – 224 s. (in Ukrainian).