

УДК 658:001.8(477)

JEL I21, M10, M53

DOI 10.18524/2413-9998.2024.2(57).313772

**Е. А. Кузнєцов,**

доктор економічних наук, професор,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна.

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7569-7533

## **СТРАТЕГІЧНИЙ ФОРМАТ ПЕРВИННОЇ МЕНЕДЖЕРСЬКОЇ ОСВІТИ**

У статті представлена позиція щодо характеристики стратегічного формату первинної менеджерської освіти, яка включає програми бакалавра і магістра в системі діяльності ЗВО (закладів вищої освіти) України. Визначаються особливості розвитку менеджерської освіти в незалежній Україні та історичні джерела певних тенденцій з минулих періодів. Показана роль наукової школи НОП (наукової організації праці) та її відокремленого напрямку НОУ (наукова організація управління) на розвиток професійної системи менеджменту. Формується система доказів необхідності закріплення за первинною менеджерською освітою фундаментального статусу, що визначає фундаментальний (бакалаврат) та функціонально-спеціалізований (магістратура) характер освітньої підготовки кадрів менеджменту. Пропонуються форми функціональної спеціалізації та, як приклад, наводиться характеристика магістерської підготовки за функціональним профілем «аналітичний менеджмент». Також визначаються особливості бакалаврської освітньої підготовки кадрів менеджменту, яка розподілена на економічну і менеджерську фундаментальну підготовку здобувачів. Приводиться приклад такої бакалаврської підготовки із визначенням певних концептуальних позицій, які направлені на забезпечення первинної фундаментальної підготовки створення потенціалу для майбутнього спеціалізованого адаптаційного навчання кадрів менеджменту упродовж усієї їх професійної кар'єри. Акцентується особлива увага щодо розвитку управлінської науки в сучасному університетському середовищі. Пропонуються напрями розробки мотиваційних механізмів щодо забезпечення фундаментального статусу науки менеджменту та інноваційного спрямування практики сучасної управлінської діяльності. Запропоновані системні базові пропозиції щодо подальшого розвитку первинної менеджерської освіти в контексті процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів.

**Ключові слова:** первинна менеджерська освіта, стратегічний формат розвитку, ознаки фундаментальної освіти, функціональна спеціалізація менеджменту, особливість «суб'єктно-об'єктної» взаємодії в менеджменті, рівні бакалаврської освіти, формально-аналітичний підхід, інноваційна динаміка менеджмент-освіти, професіоналізація менеджменту, управлінський капітал, кадрова політика, інтегральна якість фундаментальної менеджмент-освіти, управлінська наука, інноваційна динаміка менеджменту, вища школа менеджменту, механізми мотивації, соціокультурний контекст.

**Вступ.** Професійна підготовка кадрів менеджменту сьогодні має стратегічну спрямованість, яка визначається особливостями управлінської діяльності в умовах інноваційної економіки й структурних технологічних змін в епоху технологічної сингулярності четвертої промислової революції (Індустрія 4.0). Стратегічний розвиток потребує фундаментальних знань професійної системи менеджменту, що визначає певні особливості трансформації наявної системи підготовки менеджерів, особливо на рівні первинної менеджерської освіти в університетах України. Первинна менеджерська освіта, яка включає університетські програми бакалаврату і магістратури, має стати фундаментом підготовки кадрів менеджменту. Розв'язання проблем системного переходу первинної менеджерської освіти на фундаментальну основу потребує вирішення цілої низки проблем, які повинні стати об'єктом більш детального наукового дослідження вже сьогодні. І тут проблема не стільки в бажанні знайти інноваційні шляхи розвитку університетських освітніх програм, скільки в об'єктивній необхідності забезпечити дійсно професійну базу сучасного розвитку суспільства в цілому. Стратегічний формат розвитку первинної менеджерської освіти визначається також тим, що для XXI століття розвиток професійної системи менеджменту виступає певним драйвером необхідних трансформаційних процесів на шляху історичних цивілізаційних змін постіндустріальної епохи.

**Огляд літератури.** Поясненню ситуації системної кризи сучасної підготовки менеджерів присвячено не так багато науково-практичних досліджень, особливо, коли це стосується глибоких трансформаційних змін цієї підготовки, а не простого удосконалення того, що є сьогодні. Проблеми сучасної якості професійної підготовки менеджерів розглядаються в роботах таких відомих дослідників як П. Друкер, Г. Мінцберг, Ф. Малік, Г. Хемел. Особливу яскравість критики цієї проблеми показав Г. Мінцберг, який, всупереч наявній практиці, заявив про несумісність підготовки менеджерів на базі середньої освіти [7, с. 14–16; 11, с. 94] та на основі не-системного поєднання освітніх програм з економіки, бізнесу й менеджменту [13, с. 97]. Ф. Малік визначає відсутність якісних програм професійної підготовки менеджерів, хоча даний профіль роботи є найбільш розповсюдженим в сучасному суспільстві [6, с. 51, 10, с. 54]. Г. Хемел доводить необхідність підвищення статусної позиції управлінських інновацій, які характеризують інноваційну динаміку розвитку освітніх і наукових програм з менеджменту, і порівняння їх з технологічними інноваціями [6, с. 52–53]. Ми також в попередніх наших дослідженнях

розглядали проблеми освітньої підготовки кадрів менеджменту в контексті професіоналізації управлінської діяльності в Україні [6–11]. На нашу думку, продовження більш детального розгляду саме проблеми стратегічного характеру розвитку первинної менеджерської освіти створює системний погляд на роль і результативну цінність професійного менеджменту в цілому.

**Метою статті** є дослідження концептуальних особливостей первинної менеджерської освіти та її сучасний розвиток в закладах вищої освіти (ЗВО) України; розгляд умов, за яких процеси її трансформації набувають стратегічного значення для формування сучасного інноваційного суспільства, а також пропозиція базових структурних концептів інноваційної моделі первинної менеджерської освіти на принципах фундаментальності та прикладної спеціалізації професійної підготовки кадрів менеджменту.

**Методи дослідження.** У дослідженні застосовано методи аналізу літературних джерел, порівняльний аналіз, системний підхід, експертне опитування, а також методи синтезу й моделювання для розробки інноваційної моделі первинної менеджерської освіти, яка базується на принципах фундаментальності та прикладної спеціалізації професійної підготовки кадрів.

**Результати та обговорення.** В класичному варіанті первинна менеджерська освіта починається в університетах на програмах бакалавра і магістра за спеціальністю 073 Менеджмент. Така форма підготовки менеджерів існує з певними змінами та доповненнями в Україні упродовж останніх 30 років. За цей час усі, хто був прямо пов'язаний з практичною реалізацією цих програм, можуть констатувати певні здобутки й недоліки, які супроводжували систему університетської підготовки кадрів менеджменту. Розглянемо позитивні та негативні аспекти цього процесу більш конкретно.

*Перше.* Перші програми підготовки менеджерів майже усі були побудовані на базі галузевого сприйняття менеджменту, як певного витoku попередніх форм підготовки економістів. Перші галузеві стандарти підготовки менеджерів розглядали цей профіль в системі економічної освіти, тобто менеджмент був окремою спеціалізацією серед інших спеціалізацій економічної підготовки. Тут можна зауважити, що менеджмент був прямо і змістовно вмонтований в систему підготовки економістів, що, власне, показувало позиційне розуміння менеджменту, який немає своєї власної науково-аналітичної бази знань, а також певних професійних особливостей практичної діяльності. Далі був етап

виділення менеджменту як окремого галузевого напрямку підготовки фахівців, — спочатку з великою кількістю спеціалізацій на основі галузевого поділу економіки, а потім кількість спеціалізацій поступово зменшувалась відповідно від позицій і розуміння спеціальності «менеджмент» університетською науковою спільнотою. Такий підхід потрібно пояснити, щоб більш точно розуміти його джерела.

Так, у 20-х роках ХХ століття на території колишнього СРСР управлінський профіль наукових досліджень і практичної діяльності був активований школою наукової організації праці (НОП). Дослідження представників цієї наукової школи визначалися як певна противага тих ідей менеджменту, які були представлені, в той час, в роботах Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда та інших. Наукові й практичні пропозиції школи НОП розглядалися тоді як певний рух широких мас населення до нової організації соціалістичного виробництва, що не могло бути осторонь від пропагандистських та ідеологічних форм діяльності в суспільстві. Тому, в більшості випадків, школа НОП розглядалася саме в такому ідеологічному ракурсі. Водночас в межах цієї наукової школи з'явився окремий напрямок, а саме школа наукової організації управління (НОУ), лідером якої був М. Вітке. Ми раніше, в інших публікаціях, розглядали управлінські погляди М. Вітке та їхнє значення для розвитку менеджменту [див. 8, с. 86–99]. В цьому разі нам потрібно визначити особливості досліджень самої школи НОП та її окремого напрямку, — школи НОУ. Головний і визначальний розподіл тут був пов'язаний з розумінням «суб'єктно-об'єктних» відносин в системі управлінської діяльності. НОП розуміли цю взаємодію як взаємодію людини з речовими засобами виробництва, а НОУ як взаємодію виключно людей в процесі виконання ними професійних і виробничих напрямків діяльності [8, с. 88]. Саме ці первинні обставини дослідження управлінської діяльності визначили надалі трагічну долю М. Вітке та школи НОУ загалом. Представниками ідеологічного фронту було визначено, що наукові погляди М. Вітке є руйнівними стосовно майбутнього розвитку соціалістичного суспільства. Зрозуміло, що головна ціннісна категорія менеджменту (суб'єктно-об'єктна взаємодія як виключно взаємодія людей) дала можливість М. Вітке розглянути особливості розвитку стадій індустріального способу виробництва і відповідно адекватних їм механізмів управління, розглянути пріоритети функціональної специфіки управління в контексті галузевого поділу економіки, роль і стратегічні орієнтири розвитку людських ресурсів [8, с. 88–89]. Все,

що було пов'язано зі стратегічним розвитком людських ресурсів, в той час, не могло і не стало основним предметом розвитку управлінської науки. Тобто, ми визначаємо особливості розвитку управлінської науки на основі первинного визначення «суб'єктно-об'єктної» взаємодії як головного ціннісного поняття в системі дослідження менеджменту. Для менеджменту — це взаємодія виключно людей (НОУ), для НОП — це взаємодія людей з речовими засобами виробництва. Шляхом НОП пішла вся управлінська наука СРСР, яку здебільшого наслідуює, управлінська наука вже незалежної України, Цей факт підтверджується активним спротивом великої частини наукової спільноти проти об'єктивного сприйняття визначення, яке характерне саме для менеджменту. Це означає, в першу чергу, що менеджмент поки не вийшов з галузевої специфіки прояву й економічної системи мислення, що є, в більшості випадків, факторною характеристикою індустріального способу виробництва. Наша позиція визначається тим, що менеджмент має професійну основу, яка має свою наукову, аналітичну і практичну базу знань і спеціалізованих професійних компетенцій. Професійна база менеджменту не може мати комплексну структуру із різних, навіть споріднених наук й сфер діяльності, а має відповідати системним характеристикам окремої науки, освіти й професії. Разом з тим, потрібно зазначити, що підготовка кадрів менеджменту за спеціальністю 073 Менеджмент залишається в Україні до цього часу в лоні розвитку, в більшості випадків, економічної науки, що само по собі не є найгіршим варіантом, але такий підхід потребує значних структурних і змістовних трансформацій [11, с. 16–19]. Визначимо тут лише базові процеси цієї трансформації:

- важливо змінити модель первинної менеджерської освіти й перейти з формально-аналітичного підходу до формування навчальних планів на інноваційний підхід, приклад якого ми розглянемо далі;
- смислова логіка викладання усіх навчальних дисциплін має бути орієнтована на фундаментальне і прикладне засвоєння саме спеціальності «менеджмент»;
- фундаментальні та прикладні менеджерські дисципліни мають бути базовими в навчальних планах бакалаврів і магістрів за кількістю академічних годин і мати системний характер викладання по курсах навчання здобувачів;
- відбір і перепідготовка кадрового складу, в першу чергу, кафедр менеджменту, а також усього викладацького складу, який працює зі спеціальністю «менеджмент», з позицій їх спеціалізованої науково-

дослідної активності та досвіду менеджерської аналітичної та практичної діяльності;

- системний аналіз розвитку механізмів мотивації викладацького складу і здобувачів, — в немотивованому середовищі усіх учасників процесу професійного навчання позитивний результат може бути тільки мінімальним.

Проблемним питанням також залишається позиція щодо історичних початків менеджменту, а саме те, що менеджмент отримав поштовх у своєму розвитку на межі XIX і XX століть з таких наукових напрямків як економіка, психологія та соціологія при певному пріоритеті економіки. Можливо в таких обставинах потрібно говорити про можливість існування економічного менеджменту, психологічного менеджменту і соціологічного менеджменту. Ми вже знаємо про більш-менш сталі форми назв, а саме – психологія менеджменту, соціологія менеджменту й економіка менеджменту. У нас зовсім немає думки займатися таким собі професійним словоблуддям, але менеджмент давно вже доказав, своїм впливом на розвиток сучасного суспільства, що він є окремою наукою, професією і специфічною практикою. Такий висновок потрібен не тільки для самоутвердження менеджменту в системі наукового простору в цілому, а для більш точного визначення процесів його якісного результативного розвитку як об'єктивної потреби сучасного інноваційного суспільства. Історичні початки, базова економічна основа, а також інші системні впливи різних наук на формування і подальший розвиток менеджменту є потрібними й цікавими для процесів наукового, аналітичного і практичного дослідження професійної системи менеджменту, але вони не можуть заперечувати сьогодні особливий статус і специфічність менеджменту та його науково-практичну ідентичність. Доводячи таку тезу, зауважимо наступне, — знання економіки для менеджменту потрібні для того, щоб краще і більш фундаментально розуміти саме управлінські процеси, а не замінювати ці знання специфічними для економіки теоріями та практиками. І навпаки, для економіста менеджерські знання потрібно для глибшого розуміння економічних процесів. Зрозуміло, що така система поведінки як для економіста, так і для менеджера поки є ексклюзивною і показує високий рівень їх професіоналізму. Наприклад, далеко не для усіх менеджерів може бути сформована спроможність для стратегічного бачення і попереднього віртуального сприйняття наявний управлінських завдань. Але первинним важливим завданням професійних менеджерів є створення

майбутнього простору, а їх підлеглих, — наповнення цього простору конкретними практичними діями з метою досягнення необхідного позитивного результату. Все це може відноситися і до проблеми взаємодії менеджменту з психологією, соціологією та іншими науковими напрямками й відповідними практиками спеціалізованої діяльності, які бачать необхідність свого зв'язку з професійною системою менеджменту.

*Друге.* Думка Р. Кіплінга, що вища освіта має сенс лише тоді, коли вона найкращої якості прямо підходить до системи навчання кадрів менеджменту, особливо на рівні їх первинної менеджерської підготовки. Ми маємо розуміти, що якість будь-якої професійної підготовки визначається, в першу чергу, змістом цієї підготовки, яка сьогодні повинна мати інноваційний вектор розвитку. Якщо в індустріальну епоху ХХ століття для викладання менеджменту важливо було мати позитивний емпіричний досвід управлінської діяльності, то в сучасних умовах на першу позицію виходить спеціалізована науково-дослідна активність викладачів, особливо в системі міжнародних проєктів. На нашу думку, це пов'язано з тим, що головною цінністю інноваційної економіки є, власне, сама інновація, яка, своєю чергою, базується на нових наукових знаннях. В системі професійного менеджменту це проявляється не тільки в інноваційному розвитку самої системи менеджменту, але й у забезпеченні механізмів інноваційного супроводу сучасного технологічного прогресу. Наша думка, що менеджерські (управлінські) інновації мають не тільки зрівнятися за статусом з технологічними інноваціями, але й набути певного пріоритетного значення, оскільки саме професійний менеджмент має визначати стратегію розвитку інноваційного суспільства в цілому. Але цей пріоритетний статус менеджмент має не просто отримати, а практично показати свою інноваційну актуальність, що є можливим тільки на основі активного розвитку фундаментальної та прикладної науки менеджменту. Особливо це потрібно показати в університетському середовищі, де активно проходять процеси освітньої підготовки фахівців менеджерського спрямування. Таким чином, потрібно зауважити, що сучасна якість первинної менеджерської освіти визначається інноваційною якістю стану і розвитку процесу взаємодії науки, аналітики й практики менеджменту, але наука тут займає стратегічну лідерську позицію.

Отже, необхідна якість первинної менеджерської освіти визначається рівнем розвитку науки менеджменту, яка базується в Україні, в більшості випадків, в університетському академічному середовищі. В той

самий час, кадрова політика українських університетів стосовно професорсько-викладацького складу направлена на забезпечення, в першу чергу, освітньої діяльності без створення реальних підрозділів для реалізації дослідницької діяльності у сфері менеджменту. Відповідно відсутні дієві механізми мотивації науково-дослідної активності викладачів спеціалізованих менеджерських кафедр, що створює певний вакуум в системі впливу дослідницького досвіду викладачів на процес їх освітньої діяльності. Тут важливо зазначити, що проблема не стільки у відсутності необхідних фінансових ресурсів університетів, скільки у відсутності такої практики як базового механізму, а саме, — забезпечення якості освіти через мотивацію наукової активності професорсько-викладацького складу спеціалізованих кафедр і відповідних дослідницьких центрів. Формалізація цього процесу недопустима і в стратегічному плані для сучасного інноваційного розвитку університету є абсолютно безперспективною.

Визначимо деякі важливі дії щодо виходу з такої ситуації, але без врахування війни в Україні, яка, в більшості випадків, заперечує сьогоденні активний розвиток університетів в принципі, формуючи тільки умови їх виживання. Необхідність такого підходу продиктовано бажанням знайти професійні управлінські механізми дійсно інноваційного розвитку сучасного університету. Отже, деякі наші пропозиції, які ми покажемо певними трьома блоками, мають наступний характер:

- в процесі системної взаємодії «викладач-здобувач» формується головна інтелектуальна цінність університету, — суспільно-адаптована професійна якість підготовки фахівців; в цій взаємодії необхідна суб'єктна визначеність не тільки здобувачів, але і професорсько-викладацького складу університету, що буде визначати їх певні права і свободи, в першу чергу, перед адміністрацією університету; визначені умови потрібні для формування та активного розвитку наукового й освітнього потенціалу викладачів і здобувачів та їх персоналізованої мотиваційної відповідальності за ці процеси;
- кадрова політика кафедр менеджерського спрямування має бути направлена на створення таких наукових і освітніх колективів, які здатні формувати ефект організаційної синергії; це означає, що викладачі базових і прикладних предметів менеджерського напрямку працюють системно з позицій смислової логіки інноваційного розвитку спеціальності 073 Менеджмент; прикладні аспекти розвитку професійної системи менеджменту викладаються на основі за-



своєння здобувачами фундаментальних позицій теорії й практики менеджменту; потрібно активно впроваджувати мотиваційні механізми періодичної перевірки стану професійної підготовки викладачів та якості засвоєння базових і новітніх знань професійного менеджменту здобувачами;

- для активізації та системної взаємодії з бізнес-спільнотою, в першу чергу, регіону і країни необхідно створити при університеті вищу школу менеджменту, якій передати магістерські програми з менеджменту та забезпечити їхню функціональну спеціалізацію; започаткувати процес створення корпоративних програм адаптаційної підготовки уже практикуючих кадрів менеджменту; розробки та впровадження механізму переходу від первинної менеджерської освіти до програм підготовки діючих кадрів менеджменту для забезпечення їх ефективної підготовки й результативної спеціалізованої діяльності в конкретних організаціях і на конкретних менеджерських посадах.

Такий підхід потребує значної трансформації в системі професійної підготовки викладачів, частина яких мають працювати як тренери по менеджменту; потрібно також визначити організаційно-правовий статус вищої школи менеджменту, який зможе надати їй певні права та автономію, що необхідно для забезпечення інтегральної якості освітньої та наукової її діяльності.

Зрозуміло, що наші пропозиції мають процесний характер і потребують не стільки необхідних дій адміністрації університетів, скільки формування нового управлінського мислення зі сторони професорсько-викладацького складу, а також здобувачів спеціальності 073 Менеджмент. Сучасна управлінська діяльність є високоінтелектуальною, професійною і спеціалізованою сферою діяльності людей, вона підходить не для усіх охочий і попередньо зумовлюється їхніми інтелектуальними, емоційними та психологічними здібностями. Стаги професіоналом в системі менеджменту є важкою, в першу чергу, інтелектуальною справою як упродовж первинних форм професійного навчання, так і у подальшій практичній діяльності та кар'єрному зростанню менеджера. Таким чином, можливості менеджерів у розв'язанні проблем їх необхідної подальшої спеціалізації прямо пов'язані з їх спроможністю (інтелектуальною та емоційною) до швидкого професійного навчання, що стає можливим тільки на основі їх попередньої фундаментальної підготовки, змістовного розуміння прикладної специфіки сучасної мен-

еджерської діяльності, активного формування їх управлінської свідомості в контексті соціокультурного розвитку сучасного інноваційного суспільства.

*Третє.* Сьогодні є досить популярною тема формування й розвитку інноваційного університету, що, власне, стає логічним продовженням розмови про розвиток інноваційної економіки. Розуміючи, що сам термін «інновація» показує процес практичного впровадження певних нововведень, що головною цінністю інноваційної економіки стає саме інновація, що практика впровадження технологічних інновацій є неможливою без адекватного їх управлінського супроводу, тобто управлінської інновації, зазначимо в результаті, що все це не є можливим без системного інноваційного розвитку науки в цілому та менеджерської (управлінської) науки в тому числі. Інноваційний університет — це конструкція, яка показує свою спроможність до формування практичного інноваційного потенціалу і має бути системне розуміння, що основою появи сучасних інновацій є фундаментальна наука, що можливості тільки прикладної науки не можуть бути повною мірою дійсно інноваційними, якщо вони не є продовженням фундаментальної наукової розробки. Сучасний інноваційний розвиток базується на фундаментальних дослідженнях науки й це стосується менеджерської (управлінської) науки зокрема.

Розглянемо можливості інноваційного університету на прикладі інноваційної моделі первинної менеджерської освіти, тобто бакалаврського і магістерського рівня за спеціальністю 073 Менеджмент (табл. 1). По-перше, зазначимо, що підготовка кадрів менеджменту в системі первинної менеджерської освіти в нашому прикладі буде базуватися на попередній фундаментальній економічній підготовці здобувачів. По-друге, ми використовуємо тільки ті навчальні дисципліни, які визначають базу фундаментальну підготовку майбутніх кадрів менеджменту.

Ми розуміємо, що кожна подібна пропозиція несе в собі ознаки недосконалості, але, як пілотна версія такого проєкту, вона має право на існування. В певному сенсі ми погоджуємося з Г. Мінцбергом про неідеальність ідеї підготовки кадрів менеджменту відразу після середньої освіти без попереднього позитивного управлінського досвіду [13, с. 97–98]. В той самий час, ця ситуація може бути можливою, коли на базі фундаментальної економічної підготовки з проведенням певного відбору можна сформувати групи для подальшого фундаментального навчання професійному менеджменту. Тут наша думка абсолютно однозначна, що бакалаврський рівень програми 073 Менеджмент повинен

мати фундаментальний характер підготовки.

Таблиця 1

**Структура первинної управлінської підготовки**

<b>Програма</b>	<b>Концептуальний перелік базових предметів</b>
<b>1. Бакалаврат</b>	<b>Перелік навчальних дисциплін</b>
Перший етап (два роки)	<b>Фундаментальна економічна підготовка з використанням глибинних форм навчання:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– мікроекономіка I, мікроекономіка II;</li> <li>– макроекономіка I, макроекономіка II;</li> <li>– статистика, бізнес-статистика;</li> <li>– економетрія I, економетрія II;</li> <li>– інформаційні технології;</li> <li>– постіндустріальна економіка;</li> <li>– фінанси I, фінанси II;</li> <li>– міжнародна інвестиційна політика;</li> <li>– економіка інновацій;</li> <li>– сучасна податкова система</li> <li>– історія економіки та економічних учень;</li> <li>– економіка інновацій;</li> <li>– бухгалтерський облік I, бухгалтерський облік II;</li> <li>– професійна англійська мова (економіка);</li> <li>– демографічна політика України</li> </ul>
Другий етап (два роки)	<b>Фундаментальна підготовка з менеджменту:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– вступ до спеціальності менеджмент;</li> <li>– менеджмент I, менеджмент II;</li> <li>– функціонально-спеціалізовані предмети з менеджменту (фундаментальний і прикладний рівень підготовки): стратегічний менеджмент, адміністративний менеджмент, аналітичний менеджмент, інноваційний менеджмент, управління персоналом;</li> <li>– операційний менеджмент;</li> <li>– маркетинг-менеджмент I, маркетинг-менеджмент II;</li> <li>– управлінський континуум;</li> <li>– управлінський облік, управлінський аналіз;</li> <li>– управлінський консалтинг;</li> <li>– професійна англійська мова (менеджмент);</li> <li>– управлінська культура (національні й світові практики)</li> </ul>
<b>2. Магістратура</b>	<b>Функціональна спеціалізація менеджменту</b>
Форми спеціалізацій (окремі навчальні плани до обраної спеціалізації)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– стратегічний менеджмент;</li> <li>– адміністративний менеджмент;</li> <li>– аналітичний менеджмент;</li> <li>– інноваційний менеджмент;</li> <li>– персонал-менеджмент</li> </ul>

Джерело: створено автором

Сьогодні та на перспективу це стає велінням часу і специфікою професійної діяльності в епоху сингулярності, тобто активного швидкого розвитку новітніх операційних систем штучного інтелекту, особливо третьої, четвертої й, майбутньої, п'ятої хвилі їхнього розвитку [10, с. 77–78]. До того ж сучасні процеси цифровізації, розвитку інноваційної економіки та її вищої форми, – економіки знань, які будуються на умовах активної капіталізації інтелектуальних людських ресурсів та створення швидкого, колективного і якісного суперінтелекту, доповнюють цю картину [2, с. 70–81]. Потрібно зазначити, що предметна неповнота запропонованої програми націлена на активізацію науково-дослідний компонент при формуванні змісту цих предметів та специфіки їх науково-практичного викладання.

Для прикладу приведемо варіант магістерської підготовки зі спеціалізацією «аналітичний менеджмент», яка сьогодні є досить популярною, оскільки все більше виникає проблема розвитку системно-аналітичних служб у багатьох організаціях різного профілю та галузевої належності (табл. 2). Створення релевантної інформаційної бази з метою підвищення якості прийняття управлінських рішень та професійної компетенції кадрів менеджменту все більше стають основою розвитку професійної системи менеджменту [див.: 2; 4; 18, розділ 6].

Таблиця 2

**Структура магістерської підготовки менеджерів,  
спеціалізація: «Аналітичний менеджмент»**

<b>Програма</b>	<b>Характеристика програми</b>
<b>Магістратура</b>	<b>Спеціалізація: Аналітичний менеджмент</b>
Навчальні дисципліни 1-го блоку	<p><b>Обов'язкові навчальні дисципліни:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– управлінський капітал I, управлінський капітал II;</li> <li>– інноваційна економіка, економіка знань;</li> <li>– професіоналізація менеджменту</li> <li>– інтегральний менеджмент</li> <li>– сучасні тренди менеджменту: актуальна історія менеджменту, актуальна психологія менеджменту, актуальна соціологія менеджменту;</li> <li>– менеджмент-статистика</li> <li>– правова діагностика менеджменту</li> </ul>

Навчальні дисципліни 2-го блоку	<b>Навчальні дисципліни спеціалізації:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– аналітичний менеджмент I, аналітичний менеджмент II;</li> <li>– капіталізація інтелектуальних ресурсів;</li> <li>– управлінські інновації;</li> <li>– новий менеджмент-консалтинг;</li> <li>– корпоративні комунікації;</li> <li>– соціокультурна організаційна динаміка;</li> <li>– актуальне інноваційне лідерство;</li> <li>– креативні технології менеджменту;</li> <li>– комплексні методи менеджменту;</li> <li>– методологія менеджменту</li> </ul>
Навчальні дисципліни 3-го блоку	<b>Вибіркові дисципліни:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– інноваційна репрезентативність сучасного мистецтва;</li> <li>– сучасна мотиваційна і доказова політика;</li> <li>– креативне суспільство;</li> <li>– інноваційна парадигма менеджменту;</li> <li>– пріоритети менеджерської науки;</li> <li>– теорія і практика менеджерської біфуркації;</li> <li>– технологічна сингулярність менеджменту</li> </ul>

Джерело: створено автором

Формат функціональної спеціалізації підготовки кадрів менеджменту на магістерському рівні довершує фундаментальну підготовку бакалаврів і визначає особливості прикладної менеджерської освіти. Розширення спектра функціональної спеціалізації освітньої підготовки менеджерів підвищує інноваційну цінність університету, оскільки створюється більш потужна база, в першу чергу, викладацького і науково-дослідного кадрового потенціалу.

Таким чином, розвиток первинної менеджерської освіти стає одним зі стратегічних факторів формування сучасного інноваційного університету, який своєю діяльністю може визначати якість розвитку суспільства в цілому.

**Висновки.** Дослідження стратегічного формату первинної менеджерської освіти та його практичного впровадження дає можливість нам сформулювати наступні висновки та пропозиції.

1. Стратегічні орієнтири розвитку науки, аналітики та практики менеджменту мають бути на доказовій основі ідентифіковані щодо специфіки науково-дослідної й практично-прикладної сфери діяльності професійної системи менеджменту.
2. Об'єктивно необхідна розробка механізмів для створення умов

розвитку первинної менеджерської освіти (бакалаврат і магістратура) як фундаментальної та функціонально-спеціалізованої, яка базується на розвитку економічної й менеджерської науки та відповідної інноваційної практики.

3. Актуалізація процесів системної взаємодії університетів з бізнес-спільнотою в умовах професійної підготовки кадрів менеджменту через програми первинної менеджерської освіти, адаптаційного спеціалізованого навчання та створення специфічного формату цієї взаємодії, а саме, — вищої школи менеджменту [9, с. 45–49].
4. Впровадження мотиваційних університетських програм щодо підвищення рівня науково-дослідної роботи професорсько-викладацького складу та здобувачів спеціальності 073 Менеджмент, які мають міжнародний, національний і регіональний статус і формуються на основі системної взаємодії з державними інституціями та бізнес-спільнотою.
5. Активізація маркетингової політики щодо розвитку первинної менеджерської освіти в засобах масової інформації на основі популяризації університетської наукової школи менеджменту в цілому, її наукових і навчальних публікацій, професійної та наукової активності окремих викладачів, аспірантів і здобувачів.

Дана публікація здійснена в рамках проекту «Прискорення інноваційної діяльності та підприємницької майстерності у закладах вищої освіти (ЗВО) AccEnt EIT Raw Materials». Проект фінансується за підтримки Європейської Комісії. Зміст публікації відображає погляд автора і Європейська Комісія не може бути відповідальною за будь-яке використання інформації, яка наведена в публікації.

#### Список використаної літератури

1. Аднер Р. Широкий поглядом. Нова стратегія інновацій. Пер. з англ. Київ : Лабораторія, 2022. 256 с.
2. Бостром Н. Суперінтелект. Стратегії і небезпеки розвитку розумних машин. Пер. з англ. Київ : Наш формат, 2020. 408 с.
3. Гупта С. Цифрова стратегія. Посібник із переосмислення бізнесу. Пер. з англ. Київ : КМ-Букс, 2019. 320 с.
4. Діксіт А. К., Нейлбафф Б. Дж. Мистецтво стратегії. Путівник до успіху в житті та бізнесі від експертів теорії гри. Пер. з англ. Львів : Вид-во Старого Лева, 2022. 616 с.

5. Корсунський С. Як нації відновлюються: досвід Східної Азії. Харків : Віват, 2023. 192 с.
6. Кузнецов Е. А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас. Матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2020. 114 с.
7. Кузнецов Е. А. Методологія дослідження професійної системи менеджменту: майстер-клас. Матеріали методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2018. 110 с.
8. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон : Олді-Плюс, 2017. 382 с.
9. Кузнецов Е. А., Ненно І. М. Концептуальні основи створення вищої школи менеджменту «Нова нормальність». Управлінські дослідження в контексті розвитку процесів четвертої промислової революції «Індустрія 4.0» : Матеріали Міжнар. науково-практ. конф., м. Одеса, 15 груд. 2023 р. Одеса, 2024. С. 45–49.
10. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту: інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0: майстер-клас, матеріали науково-методологічного семінару. Одеса : Фенікс, 2022. 130 с.
11. Кузнецов Е. А. Стратегія підготовки управлінських кадрів в Україні: методологія інтегральної якост. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика. : монографія. Херсон, 2020. Т. 7. С. 10–27.
12. Медовз Д. Мистецтво мислити системно. Розв'язання проблем від особистого до глобального масштабу. Пер. з англ. Харків : Віват, 2023. 304 с.
13. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. Пер. з англ. Київ : Наш Формат, 2018. 400 с.
14. Млодінов Л. Гнучкість. Пластичне мислення в епоху змін. Пер. з англ. Київ : КМ–Букс, 2019. 272 с.
15. Морган Дж. Лідер майбутнього. 9 навичок та ідей, що зроблять вас успішними в наступні 10 років. Пер. з англ. Харків : Віват, 2022. 320 с.
16. Фергюсон Н. Цивілізація. Як Захід став успішним. Пер. з англ. Київ : Наш Формат, 2017. 488 с.
17. Харарі Ю. Н. 21 урок для 21 століття. Пер. з англ. Київ : Форс Україна, 2019. 416 с.
18. Хейбер Дж. Критичне мислення. Пер. з англ. Київ : ArtHuss, 2023. 236 с.
19. Янсїті М., Лахані К. Р. Конкуренція за доби штучного інтелекту. Пер. з англ. Київ : BookShef, 2021. 304 с.

Стаття надійшла 18.04.2024 р.

**Е. А. Kuznietsov,**

Dr. Sc. (Economics), Professor,

Head of the Department of Management and Innovation,

Odesa I. I. Mechnikov National University,

24/26, Frantsuzkyi bulvar, Odesa, 65058, Ukraine

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7569-7533

## STRATEGIC FORMAT OF PRIMARY MANAGEMENT EDUCATION

The article presents a position on the characteristics of the strategic format of primary management education, which includes bachelor's and master's programs in the system of higher education institutions (higher education institutions) of Ukraine. The peculiarities of the development of management education in independent Ukraine and the historical origins of certain trends from past periods are determined. The role of the scientific school NOP (scientific labor organization) and its separate direction NOU (scientific management organization) on the development of the professional management system is shown. A system of proofs of the need to confirm the fundamental status of primary management education is being formed, which determines its fundamental (bachelor's degree) and functionally specialized (master's degree) nature of the educational training of management personnel. Forms of functional specialization are offered and, as an example, the characteristics of master's training according to the functional profile "analytical management" are given. The peculiarities of bachelor's educational training of management personnel are also determined, which is divided into economic and managerial fundamental training of applicants. An example of such bachelor's training is given with the definition of certain conceptual positions, which are aimed at providing primary fundamental training and creating the potential for future specialized adaptive training of management personnel throughout their professional career. Special attention is paid to the development of management science in the modern university environment. Directions for the development of motivational mechanisms to ensure the fundamental status of management science and the innovative direction of the practice of modern managerial activity are proposed. Systemic basic proposals for the further development of primary management education in the context of processes of capitalization of intellectual human resources are offered.

**Keywords:** primary managerial education, strategic format of development, features of fundamental education, functional specialization of management, feature of "subject-object" interaction in management, levels of bachelor's education, formal-analytical approach, innovative dynamics of management education, professionalization of management, management capital, personnel policy, integral quality of fundamental management education, management science, innovative dynamics of management, higher school of management, motivation mechanisms, socio-cultural context.

### References

1. Adner, R. (2022). Shyrokym pohliadom. Nova stratehiia innovatsii. [The Wide Lens: What Successful Innovators See That Others Miss] Kyiv: Laboratoriia. (in Ukrainian)
2. Bostrom, N. (2020). Superintelekt. Stratehii i nebezpeky rozvytku rozumnykh mashyn. [Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies]. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian)
3. Gupta, S. (2019). Tsyfrova stratehiia. Posibnyk iz pereosmyslennia biznesu. [Driving Digital Strategy: A Guide to Reimagining Your Business]. Kyiv: KM-Buks. (in Ukrainian)
4. Dixit, A. K., & Nalebuff, B. (2022). Mystetstvo stratehii. Putivnyk do uspihku v zhytti ta biznesi vid ekspertiv teorii hry.[The Art of Strategy: A Game Theorist's Guide to Success in Business and Life]. Lviv: Vydavnytstvo Staroho Leva. (in Ukrainian)
5. Korsunskyi, S. (2023). Yak natsii vidnovliuutsia: dosvid Skhidnoi Azii. Kharkiv: Vivat.



6. Kuznietsov, E. A. (2020). Kontsepty intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas. Materialy naukovy-metodolohichnoho seminaru. Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
7. Kuznietsov, E. A. (2018). Metodolohiia doslidzhennia profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas. Materialy metodolohichnoho seminaru. Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
8. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoj diialnosti v Ukraini. Kherson: Oldi-Plus. (in Ukrainian)
9. Kuznietsov, E. A., & Nienco, I. M. (2024). Kontseptualni osnovy stvorennia vyshchoi shkoly menedzhmentu «Nova normalnist». In Upravlinski doslidzhennia v konteksti rozvytku protsesiv chetvertoi promyslovoi revoliutsii «Industriia 4.0»(pp. 45–49). Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
10. Kuznietsov, E. A. (2022). Profesionalizatsiia menedzhmentu: innovatsiina paradyhma v konteksti Industriia 4.0: maister-klas, materialy naukovy-metodolohichnoho seminaru. Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
11. Kuznietsov, E. A. (2020). Stratehiia pidhotovky upravlinskykh kadrov v Ukraini: metodolohiia intehralnoi yakost. In Aktualni problemy ekonomiky i menedzhmentu: teoriia, innovatsii ta suchasna praktyka.(Vol. 7, pp. 10–27). Kherson: Oldi-Plus. (in Ukrainian)
12. Medows, D. H. (2023). Mystetstvo myslyty systemno. Rozviazannia problem vid osobystoho do hlobalnoho masshtabu. [Thinking in Systems]. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian)
13. Mintzberg, H. (2018). Anatomii menedzhmentu. Efektyvnyi sposib keruvaty kompaniieiu. [Mintzberg on Management] Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian)
14. Mlodinov, L. (2019). Hnuchkist. Plastychne myslennia v epokhu zmin. [Elastic: Flexible Thinking in a Time of Change]. Kyiv: KM–Buks. (in Ukrainian)
15. Morgan, J. (2022). Lider maibutnoho. 9 navychok ta idei, shcho zroblat vas uspishnym v nastupni 10 rokiv.[The Future Leader: 9 Skills and Mindsets to Succeed in the Next Decade] Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian)
16. Ferguson, N. (2017). Tsyvilizatsiia. Yak Zakhid stav uspishnym.[Civilization: The West And The Rest]. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian)
17. Kharari, Y. N. (2019). 21 urok dlia 21 stolittia. [21 Lessons for the 21st Century].Kyiv: Fors Ukraina. (in Ukrainian)
18. Haber, J. (2023). Krytychne myslennia. [Critical Thinking]. Kyiv: ArtHuss. (in Ukrainian)
19. Iansiti, M., & Lakhani, K. R. (2021). Konkurentsiiia za doby shtuchnoho intelektu. [Competing in the Age of AI. Strategy and Leadership When Algorithms and Networks Run the World]. Kyiv: BookShef. (in Ukrainian)