

УДК 658:001.8(477)

JEL M53

DOI 10.18524/2413-9998.2024.3(58).327138

В. В. Олійник,

здобувач третього рівня вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент,
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна.
e-mail: vadim220788@gmail.com

УПРАВЛІНСЬКА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

У статті представлена позиція щодо формування і характеристики управлінської моделі професіоналізації менеджменту в Україні. Розглянута актуальність процесу професіоналізації менеджменту для розвитку інноваційної економіки. Визначаються основні структурні параметри якості управлінської діяльності та завдання менеджменту щодо засвоєння особливостей професійної компетенції за рівнями системи управління. Звертається увага на системні фактори взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту. Досліджуються фактори та проводиться порівняльна характеристика бізнесу, економіки і менеджменту з метою точного визначення об'єкту процесу професіоналізації управлінської діяльності. Проводиться аналіз базових проблем розвитку професіоналізації менеджменту в Україні. Акцентується увага на процесах розвитку передумов, які мають об'єктивний вплив на процес професіоналізації кадрів менеджменту. Запропонована структурна модель професіоналізації менеджменту для України. Визначені базові концепти управлінської моделі професіоналізації менеджменту. Доводиться необхідність системної взаємодії рівнів професіоналізації менеджменту, особливо первинної менеджерської освіти і адаптаційного спеціалізованого навчання для діючих кадрів менеджменту. Запропонована національна модель професіоналізації менеджменту, яка формує стратегічну основу розвитку професійної системи менеджменту в умовах інноваційної економіки XXI століття.

Ключові слова: управлінська модель, професіоналізація менеджменту, первинна менеджерська освіта, адаптаційне навчання, професійна система менеджменту, наука менеджменту, інноваційний розвиток, професійні стандарти, капіталізація інтелектуальних людських ресурсів, дослідницька база менеджменту, адміністрування процесу професіоналізації менеджменту, корпоративна культура, мотиваційні цінності, фактори конкурентоспроможності, роль держави і бізнесу, інноваційне суспільство.

Вступ. Великим досягненням людства могло би стати уміння системно, фахово і чесно управляти розвитком сучасного інноваційного суспільства. На жаль, цього управлінського досягнення поки не існує в природі, хоча багато хто над цим починає задумуватися і пропонувати свої концепції та практичні механізми в науці, політиці та в інтелектуальній прак-

тичній діяльності. Досить суб'єктивні та, у великій мірі, оціночні судження не проясняють проблему ефективного і результативного управління, на яке заслуговують окремі народи і людство в цілому. В той же час, необхідно зауважити на той факт, що багато чого уже зроблено в розумінні трансформаційних процесів розвитку професійної системи менеджменту, яка визначає головні особливості розвитку процесів управління саме людською цивілізацією. Так, базовою умовою розвитку менеджменту визнається його суб'єктно-об'єктна взаємодія як взаємодія виключно людей, що є головним ціннісним судженням і принциповою позицією прогресу менеджменту взагалі [10, с. 12; 16; 20; с. 58-60]. Але людські ресурси мають бути певної професійної якості, що досягається системним професійним навчанням на протязі усієї кар'єри. Як тут не згадати відомому китайську приказку: якщо ти плануєш на один рік – вирощуй рис, якщо на десятиліття – вирощуй дерева, якщо ж плануєш на століття, то вирощуй людину. Потрібно зауважити, що розвиток людини – це системний і, певним чином, змістовний процес, в якому професійні якості мають бути інтегрованими з людськими позитивним ознаками доброти, справедливості, відповідальності, національної та загальнолюдської толерантності, культури поведінки тощо. Зрозуміло, що показники соціокультурного розвитку сучасного суспільства мають досить тривалий час для своєї практичної реалізації, але без них технократичний світ укупі з досить специфічним в негативному сенсі бізнес-середовищем буде приходити до кризових явищ і руйнації набутих позитивних ознак інноваційного суспільства. Тому процеси професіоналізації управлінської діяльності набувають ще більшого значення і мають враховувати не тільки професійну підготовку, але і набуття кадрами менеджменту знань стосовно особливостей соціокультурного розвитку сучасного суспільства.

Огляд літератури. Поступово дослідження проблем професіоналізації менеджменту стають все більш актуальними, оскільки існуюча підготовка кадрів менеджменту нещадно підлягає критиці як зі сторони науковців, так і зі сторони практиків. Особливим критиком існуючої системи підготовки менеджерів виступає відомий гуру менеджменту Г. Мінцберг, який звертає увагу на те, що підготовка менеджерів має свої особливості і не може бути реалізована на основі змішування економіки, бізнесу і менеджменту [16, с. 97]. Також він виступає противником підготовки менеджерів після середньої школи без попередньої практичної управлінської діяльності, яка б мала позитивну оцінку

і вказувала на інтелектуальну і психологічну придатність людини до управлінської праці [9, с. 16-17; 16, с. 97-98]. Про необхідність розвитку процесу професіоналізації менеджменту в сучасному суспільстві говорить австрійський дослідник і практик в системі менеджмент-консалтингу Ф. Малік, нагадуючи, що відносно масовий характер управлінської діяльності зовсім не підкріплений повноцінною системою професійної підготовки, що негативно впливає на якість і результативність системи менеджменту в цілому [12, с. 37]. Великі перспективи щодо системного становлення професійних якостей менеджерів показував у своїх працях П. Друкер, який доказував, що менеджмент є наукою, професією і специфічною практикою [10, с. 11]. Певний внесок в розвиток процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні вносить група дослідників кафедри менеджменту та інновацій Одеського національного університету імені І. І. Мечникова [див. 9-15]. Спількування з колегами інших університетів України доводить необхідність продовження таких досліджень з метою позитивної трансформації сфери управлінської діяльності в Україні та її перехід на сучасну професійну основу. В той же час, необхідно зауважити, що дана проблема не стала ще в Україні пріоритетним напрямком наукових, аналітичних і практичних досліджень. На нашу думку, це пов'язано з тим, що практична результативність існуючої системи управління ще не стала об'єктивною проблемою суспільства в цілому. Потрібна розробка і впровадження механізмів мотивації для появи суспільної думки, що менеджмент має бути, в першу чергу, результативним стосовно досягнення цілей інноваційного розвитку суспільства, а в протилежному, він не потрібен, або актуалізує процес своєї заміни на якісно, в професійному сенсі, підготовлені та суспільно відповідальні нові кадри менеджерів. Зрозуміло, що це процесне явище не може бути реалізовано в один момент, а тому потрібен процес професіоналізації управлінської діяльності, об'єктивно визначений щодо змісту, системності та моделей для своєчасної адаптації та практичного впровадження.

Мета статті. Дослідити деякі базові процеси професіоналізації управлінської діяльності та показати їх першочергову актуальність для України. Запропонувати управлінську модель професіоналізації менеджменту, враховуючи особливості розвитку сфери науки, аналітики і практики менеджменту в реаліях сучасного українського контексту.

Методи дослідження. Для реалізації мети дослідження використа-

но наступні методи: теоретичного та логічного узагальнення, змістовного аналізу, ретроспективного порівняння, структурно-функціонального аналізу та синтезу, факторного і структурного моделювання.

Результати та обговорення. Дослідження процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні тільки набирають силу. Проблеми післявоєнного відродження і побудова нової інноваційної економіки, яка має бути інтегрована в систему сучасного цивілізаційного розвитку, визначають об'єктивну необхідність формування ефективного і результативного професійного менеджменту. Розуміючи ситуацію, що рівень соціально-економічного і технологічного розвитку країни буде залежати від якісного стану справжньої професійної управлінської еліти України, визначимо головні напрямки розвитку процесу професіоналізації менеджменту і, власне, саму пілотну управлінську модель цієї пріоритетної сфери діяльності.

Перше. Для правильного і системного розвитку процесу професіоналізації менеджменту необхідно виявити чіткий розподіл в розумінні бізнесу, економіки і менеджменту. Достатньо довгий період часу, в якому ці три сфери діяльності хаотично і з великою кількістю суб'єктивних оцінок комплексно змішувались, в першу чергу, по відношенню до менеджменту, підійшов, на нашу думку, до завершення. Процеси професіоналізації менеджменту можуть мати певні пріоритети стосовно вказаних сфер діяльності, але для сучасного розвитку професійної системи менеджменту необхідно визначити чітко специфіку науково-дослідної, аналітичної і практичної бази менеджменту. Без цього визначення процеси підготовки професійних кадрів менеджменту будуть розмиті, як правило, галузевою специфікою, що не є визначенням на пріоритетній основі структурно-функціонального прояву управлінського процесу. Для підтвердження цього факту, побудованого на основі системної логіки розвитку менеджменту, розглянемо базові критерії, які визнають особливості бізнесу, економіки і менеджменту (табл. 1).

Аналіз табл. 1 дозволяє висувати, що різниця між бізнесом, економікою та менеджментом полягає в їхньому об'єкті вивчення, масштабі та основних цілях. Більш структурований погляд показує, що бізнес — це сама діяльність з метою отримання прибутку; економіка — це наука, що вивчає як суспільства організовують виробництво, розподіл і споживання ресурсів, де бізнес є частиною економічної системи; менеджмент — це процес ефективного управління ресурсами в організації,

включаючи бізнес, для результативного досягнення її цілей.

Таблиця 1

Порівняльні характеристики бізнесу, економіки і менеджменту

Базові критерії	Бізнес	Економіка	Менеджмент
Об'єкт	Конкретна діяльність, спрямована на виробництво, продаж товарів або надання послуг з метою отримання прибутку	Широка система виробництва, розподілу та споживання товарів і послуг на рівні регіону, країни, світу, Вивчає способи використання обмежених ресурсів для задоволення необмежених потреб	Процес планування, організації, керівництва та контролю ресурсів для досягнення цілей організації (різних сфер діяльності))
Масштаб	Оперує на рівні окремого підприємства, компанії, фірми або навіть самозайнятої особи	Макрорівень (економіка країни), мезорівень (економіка галузі, регіону), мікрорівень (поведінка окремих споживачів та фірм)	Оперує на рівні організації або її окремих підрозділів. Застосовується до будь-якої структури, де є цілі та ресурси для їх досягнення
Основна мета	Отримання прибутку, задоволення потреб клієнтів, розширення ринку, забезпечення стійкості та розвитку підприємства	Аналіз економічних процесів, прогнозування, розробка економічної політики, забезпечення економічного зростання та добробуту суспільства	Ефективне та результативне використання ресурсів для досягнення поставлених цілей організації
Базова характеристика	Практична діяльність, що включає в себе маркетинг, фінанси, операції, управління персоналом та інші функціональні області. Бізнес - це саме підприємство або сукупність таких підприємств	Теоретична та прикладна соціальна наука, що використовує математичні моделі, статистичні дані та логічний аналіз для розуміння економічних закономірностей	Практична дисципліна, що включає в себе набір принципів, методів та інструментів для управління діяльністю організації та її персоналом. Менеджмент є необхідним елементом для успішного функціонування будь-якого бізнесу

Джерело: складено авторами на основі [2], [6], [7].

Менеджмент є ключовим інструментом для успішного ведення біз-

несу. Можна сказати, що бізнес є практичним втіленням економічних принципів на рівні підприємства, а менеджмент є інструментом для ефективного управління цим бізнесом в рамках економічної системи.

Друге. Визначаючи процес професіоналізації менеджменту як систему змістовної (фундаментальної, спеціалізовано-прикладної, адаптаційної) підготовки кадрів менеджменту на протязі усієї їх управлінської кар'єри, необхідно зазначити, що проблеми розвитку цих процесів в Україні потребують значних зусиль для їх актуалізації щодо їх вирішення [13]. На основі загального розуміння ситуації в Україні, можна виділити декілька базових проблем розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності.

1. Недостатній рівень розробленості професійних стандартів та кваліфікаційних вимог: Відсутність чітких та загальноприйнятих професійних стандартів для різних управлінських посад ускладнює визначення необхідних компетентностей, оцінку рівня професіоналізму та розробку ефективних навчальних програм, пов'язаних з адаптаційною підготовкою менеджерів для заняття певної посади в конкретній організації.

2. Проблеми в системі підготовки управлінських кадрів: Існують питання щодо відповідності навчальних програм у закладах вищої освіти реальним потребам ринку праці та сучасним вимогам до управлінців. Часто бракує практичної орієнтованості навчання та зв'язку з бізнес-сектором, але ще більше бракує інноваційних факторів професійного навчання кадрів менеджменту, що пов'язано з розвитком менеджерської (управлінської) науки [9, с. 49-50; 14].

3. Низький рівень корпоративної культури щодо професійного розвитку: Не всі українські компанії приділяють достатньо уваги професійному розвитку своїх управлінців, інвестуючи в їхнє навчання, підвищення кваліфікації та сертифікацію. Необхідно розширити спектр професійної підготовки вищого управлінського персоналу українських компаній щодо процесів капіталізації інтелектуальних людських ресурсів у форматах інтелектуального, управлінського, емоційного і соціокультурного капіталів, визначаючи вплив цих процесів на конкурентоспроможність компаній в ХХІ столітті.

4. Неefективність механізмів оцінки та атестації управлінських кадрів: Відсутність прозорих та об'єктивних систем оцінки професійної діяльності управлінців може призводити до суб'єктивності в прий-

нятті кадрових рішень та гальмувати розвиток професіоналізму. Потрібно відмовитись від «лагідних» механізмів оцінки діяльності управлінського персоналу, особливо лідерського корпусу, переміщаючи їх з одного управлінського крісла в інше без оцінки їх результативної професійної активності, інноваційної та інтелектуальної спроможності, соціокультурних компонентів сучасного рівня управлінської праці.

5. Вплив політичної та економічної нестабільності: Часті зміни в законодавстві, економічні кризи та політична нестабільність можуть негативно впливати на довгострокове планування розвитку персоналу та інвестиції в професіоналізацію управлінської діяльності. Стан війни, на жаль, зменшує можливості необхідної мобільності кадрів менеджменту з метою розвитку їх професійної компетенції і нових знань.

6. Недостатня мотивація управлінців до професійного зростання: Низький рівень заробітної плати, відсутність кар'єрних перспектив та інші фактори можуть знижувати мотивацію управлінців до постійного навчання та підвищення свого професійного рівня. В той же час, існує певна кількість управлінців, які не показують достатній інтелектуальний, емоційний і соціокультурний рівень до управлінської діяльності нового інноваційного зразка, а тому затрати для їх «додаткової» підготовки будуть марними.

7. Проблема «відтоку мізків»: Кваліфіковані українські управлінці часто виїжджають за кордон у пошуках кращих умов праці та можливостей для професійного розвитку, що призводить до втрати цінного кадрового потенціалу.

8. Недостатня увага до соціокультурних аспектів управлінської діяльності: Професіоналізація передбачає не лише наявність знань та навичок, але й високий рівень культури, етики та відповідальності управлінців. Позитивними ознаками сучасної управлінської діяльності стають чесність, доброта, професіоналізм, культура, що повинно характеризувати діяльність кадрів менеджменту [12, с. 94-98].

Усі ці проблеми є взаємопов'язаними і потребують системного підходу для їх вирішення на рівні держави, бізнес-спільноти та освітніх установ, особливо університетів, де культивуються програми первинної менеджерської освіти (бакалаврат і магістратура). Крім того, потрібно активізувати мотиваційні механізми щодо розвитку менеджерської (управлінської) науки, яка повинна стати головним фактором розвитку процесу професіоналізації менеджменту.

Третє. В загальному вигляді управлінська модель – це подання об’єкта управління, управлінської системи або ідеї в деякій певній умовній формі. Особливість моделей управління полягає в тому, що вони формуються, з одного боку, під впливом умов глобального розвитку країн, а, з другого – під впливом їх національної теорії і практики управління [10]. Функціональне їх призначення в суспільстві дуже велике. Управлінські моделі узагальнюють національний досвід управління, підвищують ефективність і результативність управлінської діяльності, забезпечують професійну соціалізацію керівників з позицій структурно-функціональної і спеціалізованої характеристики управлінського процесу. З огляду на складність та багатогранність питання, наразі в Україні не існує єдиної, чітко визначеної та всеосяжної управлінської моделі професіоналізації менеджменту в тому сенсі, як це може існувати в деяких інших країнах з більш розвиненими системами професійної сертифікації та регулювання. Проте, процес професіоналізації менеджменту в Україні активно розвивається і включає в себе ряд взаємопов’язаних елементів та тенденцій [11]. Ось основні аспекти, які формують цей процес та можуть розглядатися як структурні складові потенційної майбутньої моделі (табл. 2). Важливо тут зауважити, що процес створення якісної системи професійного менеджменту може бути продуктом тільки українського походження, оскільки менеджмент – це продукт культури і він не може бути перенесений як деякі інноваційні технології і засоби виробництва.

Таблиця 2

Структурні концепти управлінської моделі професіоналізації менеджменту в Україні

1. Освіта та підготовка управлінських кадрів:	- Вища освіта: українські університети та академії пропонують широкий спектр програм бакалаврату, магістратури та PhD у галузі менеджменту, адміністрування, економіки та інших суміжних дисциплін; якість цих програм є різною і постійно вдосконалюється з урахуванням міжнародних стандартів.
	- Бізнес-школи та тренінгові центри: в Україні діє значна кількість бізнес-шкіл та тренінгових центрів, які пропонують коротко- та довгострокові програми підвищення кваліфікації, MBA, Executive MBA та інші спеціалізовані курси для менеджерів різних рівнів. Необхідно посилення ролі менеджмент-освіти і професійного навчання діючих кадрів менеджменту через створення спеціалізованих Вищих шкіл менеджменту.

	- Корпоративне навчання: багато великих та середніх компаній в Україні інвестують у внутрішнє навчання та розвиток своїх управлінських кадрів, розробляючи власні програми та залучаючи зовнішніх експертів.
2. Професійні асоціації та організації	- В Україні існує низка професійних асоціацій та організацій, які об'єднують менеджерів за галузевою або функціональною ознакою (наприклад, Українська Асоціація Менеджменту, HR-форуми, маркетингові асоціації тощо); ці організації сприяють обміну досвідом, підвищенню кваліфікації своїх членів, розробці професійних стандартів та етичних кодексів. - Також представлені деякі міжнародні організації.
3. Сертифікація та стандартизація	- На даний момент в Україні відсутня єдина державна система обов'язкової сертифікації менеджерів. Проте, деякі галузі або окремі компанії можуть використовувати власні системи сертифікації або визнавати міжнародні сертифікати. - Активно обговорюється та розробляється питання про запровадження професійних стандартів у різних сферах управління, що може стати основою для майбутньої системи сертифікації.
4. Законодавче та нормативне регулювання	- Законодавство України регулює питання освіти, працевлаштування та діяльності підприємств, що опосередковано впливає на професіоналізацію менеджменту. - На даний момент немає окремого закону, який би регулював професійну діяльність менеджерів.
5. Етичні норми та корпоративна культура:	- Питання етики в управлінні та корпоративної соціальної відповідальності стають все більш актуальними в українському бізнес-середовищі. Компанії розробляють власні кодекси етики та впроваджують принципи відповідального управління.
Тенденції та перспективи розвитку	- Посилення вимог до професійної компетентності: Глобалізація та зростаюча конкуренція вимагають від українських менеджерів високого рівня знань, навичок та досвіду. - Інтеграція з міжнародними стандартами: Українські освітні та професійні організації прагнуть до інтеграції з міжнародними стандартами в галузі менеджменту. - Розвиток професійних стандартів та сертифікації: Очікується, що в майбутньому в Україні буде розроблено та впроваджено більш чітку систему професійних стандартів та сертифікації для менеджерів. - Зростання ролі професійних асоціацій: Професійні асоціації будуть відігравати все більш важливу роль у підтримці професіоналізації менеджменту, встановленні етичних норм та організації навчання.

Джерело: складено автором.

Менеджмент адекватно віддзеркалює стан розвитку науки, аналітики і практики менеджменту. Управлінська діяльність формується на основі господарської традиції і відповідного правового порядку, які не завжди відповідають інтересам культури бізнесу і його інноваційній направленості.

Таким чином, управлінська модель професіоналізації менеджменту в Україні перебуває на стадії формування. Вона включає в себе розвинену систему освіти, діяльність професійних асоціацій, окремі ініціативи з сертифікації та стандартизації, а також зростаючу увагу до етичних норм. Подальший розвиток цієї моделі вимагає спільних зусиль з боку держави, бізнесу, освітніх установ та професійних організацій для створення ефективної та прозорої системи, яка б сприяла підвищенню якості управління та конкурентоздатності української економіки. Важливим завданням в розвитку процесу професіоналізації менеджменту є побудова структурно-функціональної моделі, яка б створила певну ієрархію управління в загальній системі державного керівництва з метою результативного впливу на якість професіоналізації менеджменту в Україні. На нашу думку, потрібно погодитись в цьому аспекті з пропозицією Е. Кузнецова, який є відомим дослідником проблем методології професіоналізації управлінської діяльності в Україні [11-14], який запропонував національну модель професіоналізації менеджменту в Україні (рис. 1). В той же час, потрібно зазначити, що нові великі структурні побудови потребують виважених дій стосовно їх розробки, впровадження і майбутнього якісного адміністрування процесів професіоналізації менеджменту. Запропонована національна модель професіоналізації менеджменту, на нашу думку, створює необхідну базу для незворотного руху країни до інноваційної економіки і формування сучасного креативного суспільства. Процеси розвитку управлінського потенціалу і системна розробка механізмів його практичного впровадження виступають пріоритетними факторами глобальної конкурентоспроможності української економіки і демократичного суспільства.

Отже, специфіка дослідження управлінської моделі професіоналізації менеджменту в Україні показує її процесну багатогранність, яка залежить від багатьох аспектів розвитку управлінської науки і науки в цілому, менеджмент-освіти, системної якості вищої освіти взагалі, реалізації характерних особливостей і запитів системи інноваційного підприємництва, професійного і соціокультурного рівня управлінської еліти.



Рис. 1. Національна модель професіоналізації менеджменту в Україні

Джерело: [11, с. 241]

Позитивна реакція на необхідність даних процесів зі сторони суспільства, в тому числі і на основі створення професійних асоціацій, є визначальною. Але мотиваційні механізми і стимули до такої діяль-

ності важливо впроваджувати державними інституціями і бізнес-середовищем. Створення умов для розвитку процесів професіоналізації менеджменту, визначення стратегічної ролі професійного менеджменту в становленні інноваційного суспільства виступають сьогодні головними факторами цивілізаційного розвитку України в цілому.

Висновки. За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

1. Створення управлінської моделі професіоналізації менеджменту базується на розумінні важливості сучасного розвитку професійної системи менеджменту, яка все більше стає головним трендом розвитку інноваційної економіки і креативного суспільства в XXI столітті.

2. Запропонована управлінська модель має пілотний характер, але вона включає у форматі базових концептів і структурних елементів головні напрямки процесу розвитку професіоналізації менеджменту в Україні.

3. Якість процесу професіоналізації менеджменту формується на основі інноваційного розвитку первинної менеджерської освіти (бакалаврат і магістратура) і системи адаптаційного спеціалізованого навчання кадрів менеджменту.

4. Необхідно розвивати інноваційний характер менеджерської (управлінської) науки, яка все більше стає постачальником новітніх технологій і знань, які формують зміст підготовки кадрів менеджменту на протязі їх професійної кар'єри; необхідно також зауважити, що управлінські інновації, в більшості випадків, є продуктом фундаментальної і прикладної науки менеджменту і що важливо, що управлінські інновації повинні на основі наукового розвитку здобути однаковий (а можливо і більш пріоритетний) статус у порівнянні з технологічними інноваціями.

5. Важливість процесу професіоналізації менеджменту визначається його впливом на формування і розвиток управлінської еліти суспільства, яка історично забезпечує економічну, соціальну, культурну і загальнонаціональну безпеку країни.

Дана публікація здійснена а 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 точку зору автора і Європейська Комісія не може бути відповідальною за будь-яке використання інформації, яка приведена в публікації.

Список використаної літератури

1. Діксіт А. К., Нейлбафф Б. Дж. Мистецтво стратегії. Путівник до успіху в житті та бізнесі від експертів теорії гри. Львів: Видавництво Старого Лева, 2022. 616 с.
2. Аднер Р. Широким поглядом. Нова стратегія інновацій. К.: Лабораторія, 2022. 256 с.
3. Берг Г., Пітерсма П. 25 ключових моделей управління. Харків: Вид-во «Ранок»; Фабула, 2020. 208 с.
4. Грін Р. Майстерність. Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2024. 384 с.
5. Гупта С. Цифрова стратегія. Посібник для переосмислення бізнесу. К.: Вид. група КМ-БУКС, 2020. 320 с.
6. Деан С. Як ми вчимося. Чому мозок навчається краще, ніж машина... Поки що. К.: Лабораторія, 2021. 288 с.
7. Друкер П. Виклики для менеджменту ХХІ століття. К.: Вид. група КМ-БУКС, 2020. 240 с.
8. Коулман А. Стратегія кризових комунікацій. Харків: ВД «Фабула», 2023. – 200 с.
9. Кузнєцов Е.А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас, матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2020. 114 с.
10. Кузнєцов Е.А. Методологія дослідження професійної системи менеджменту: майстер-клас. Матеріали методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2018. 110 с.
11. Кузнєцов Е.А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
12. Кузнєцов Е.А. Професіоналізація менеджменту: інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0: майстер-клас, матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2022. 130 с.
13. Кузнєцов Е.А. Стратегія підготовки управлінських кадрів в Україні: методологія інтегральної якості. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика : монографія. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. С. 10-27.
14. Кузнєцов Е.А. Стратегічний формат первинної менеджерської освіти. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2024. Т. 23, вип. 2(57). С. 7-23.
15. Кузнєцов 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 Міжнародної науково-практичної конференції. Одеса, 15 грудня, 2023 р., ОНУ імені І.І. Мечникова. Одеса: Фенікс, 2024. с. 45-49.
16. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. К. : Наш формат, 2018. 400 с.
17. Мінцберг Г. Міфи про охорону здоров'я. Як не помилитися, реформуючи медичну систему. К.: Наш формат, 2019. 232 с.
18. Нібон Р. Як стати експертом. Шлях до майстерності. Х.: Віват, 2023. 304 с.
19. Тетлок Ф., Гарднер Д. Суперпрогнозування. Мистецтво та наука передбачення. К.: Наш формат, 2018. 368 с.
20. Чжо Дж. Становлення менеджера. Що робити, коли всі чекають від вас вказівок. Київ: Форс Україна, 2020. – 352 с.

Стаття надійшла 11.12.2024 р.

V. V. Oliynyk,

Doctoral student in Management,
Odesa I. I. Mechnikov National University,
24/26 Frantsuzkyi bulvar, 65058, Odesa, Ukraine.
e-mail: vadim220788@gmail.com

MANAGEMENT MODEL OF PROFESSIONALIZATION OF MANAGEMENT IN UKRAINE

The article presents a position on the formation and characteristics of the managerial model of management professionalization in Ukraine. The relevance of the management professionalization process for the development of an innovative economy is considered. The main structural parameters of the quality of managerial activity and the tasks of management in terms of mastering the features of professional competence at the levels of the management system are determined. Attention is paid to the systemic factors of interaction between science, analytics and management practice. Factors are studied and a comparative characteristic of business, economy and management is carried out in order to accurately determine the object of the process of professionalization of managerial activity. An analysis of the basic problems of the development of management professionalization in Ukraine is carried out. Attention is focused on the processes of development of prerequisites that have an objective impact on the process of professionalization of management personnel. A structural model of management professionalization for Ukraine is proposed. The basic concepts of the managerial model of management professionalization are determined. The need for systemic interaction of management professionalization levels is proved, especially primary management education and adaptive specialized training for current management personnel. A national model of management professionalization is proposed, which forms the strategic basis for the development of a professional management system in the conditions of an innovative economy of the 21st century.

Keywords: management model, management professionalization, primary management education, adaptive training, professional management system, management science, innovative development, professional standards, capitalization of intellectual human resources, management research base, administration of the management professionalization process, corporate culture, motivational values, competitiveness factors, the role of the state and business, innovative society.

References

1. Dixit, A. K., & Nalebuff, B. J. (2008). The art of strategy: A game theorist's guide to success in business and life. Lviv: Vydavnytstvo Staroho Leva. (in Ukrainian)
2. Adner, R. (2012). The wide lens: What successful innovators see that others miss. Kyiv: Laboratoriya. (in Ukrainian)
3. Berg, H., & Pietersma, P. (2011). Key management models: The 25+ models every manager needs to know. Kharkiv: Ranok; Fabula. (in Ukrainian)
4. Greene, R. (2012). Mastery. Kharkiv: Klub Simeinoho Dosvillya. (in Ukrainian)
5. Gupta, S. (2018). Driving digital strategy: A guide to reimagining your business. Kyiv: KM-

- books. (in Ukrainian)
6. Dehaene, S. (2020). How we learn: Why brains learn better than any machine... for now. Kyiv: Laboratoriya. (in Ukrainian)
7. Drucker, P. F. (2020). Management challenges for the 21st century. Kyiv: KM-books. (in Ukrainian)
8. Coleman, A. (2018). Crisis communications strategies. Kharkiv: Fabula. (in Ukrainian)
9. Kuznietsov, E. A. (2020). Kontsepty intehranoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas, materialy naukovy-metodolohichnoho seminaru [Concepts of integral quality in the professional management system: Master class, proceedings of the methodological seminar]. Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
10. Kuznietsov, E. A. (2018). Metodolohiia doslidzhennia profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas. Materialy metodolohichnoho seminaru [Methodology for researching the professional management system: Master class. Proceedings of the methodological seminar]. Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
11. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesiionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine]. Kherson: OLDI PLUS. (in Ukrainian)
12. Kuznietsov, E. A. (2022). Profesiionalizatsiia menedzhmentu: innovatsiina paradyhma v konteksti Industrii 4.0: maister-klas, materialy naukovy-metodolohichnoho seminaru [Professionalization of management: An innovation paradigm in the context of Industry 4.0: Master class, seminar proceedings]. Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
13. Kuznietsov, E. A. (2020). Stratehiia pidhotovky upravlinskykh kadriv v Ukraini: metodolohiia intehranoi yakosti [Strategy for training managerial personnel in Ukraine: Methodology of integral quality]. In Aktualni problemy ekonomiky i menedzhmentu: teoriia, innovatsii ta suchasna praktyka (Vol. 7, pp. 10–27). Kherson: OLDI-PLUS. (in Ukrainian)
14. Kuznietsov, E. A. (2024). Stratehichniy format pervynnoi menedzher-skoi osvity [Strategic format of primary managerial education]. Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia, 23(2), 7–23. (in Ukrainian)
15. Kuznietsov, E. A., & Nenno, I. M. (2024). Kontseptualni osnovy stvorennia vyshchoi shkoly menedzhmentu «Nova normalnist» [Conceptual foundations of creating a higher school of management «New Normal»]. In Upravlinski doslidzhennia v konteksti rozvytku protsesiv chetvertoi promyslovoi revoliutsii «Industriia 4.0»: Proceedings of the international scientific-practical conference, Odesa, December 15, 2023 (pp. 45–49). Odesa: Feniks. (in Ukrainian)
16. Mintzberg, H. (2018). Managing. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian)
17. Mintzberg, H. (2017). Managing the myths of health care: Bridging the separations between care, cure, control, and community. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian)
18. Nibon, R. (2023). How to become an expert: The path to mastery. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian)
19. Tetlock, P. E., & Gardner, D. (2015). Superforecasting: The art and science of prediction. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian)
20. Zhuo, J. (2019). The making of a manager: What to do when everyone looks to you. Kyiv: Fors Ukraina. (in Ukrainian)