

УДК 658:001.8(477)

JEL I21, M10, M53

DOI 10.18524/2413-9998.2025.1(59).330469

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
ORCID: 0000-0001-7569-7533

СТРАТЕГІЧНА РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ: МЕТОДОЛОГІЯ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ЯКОСТІ

У статті представлена позиція щодо стратегічної ролі управлінських інновацій в контексті формування методології їх інтегральної якості. Визначаються особливості розвитку професійної системи менеджменту та її основного ресурсу інноваційних змін – управлінських інновацій. Приведена класифікація систем управління, де менеджмент визначається як управління 3-го роду, яке направлено на розвиток саме людської цивілізації. Формується доказова база для класифікації управлінських інновацій менеджерського спрямування. Пропонуються формат управлінських інновацій стосовно базовий концептів професійної системи менеджменту. Головна увага приділяється управлінським інноваціям в систему функцій, методів, структури та сполучних процесів менеджменту. Акцентується увага на науковому підґрунті управлінських інновацій, їх сильної залежності від якості розвитку науки менеджменту з певною науково-дослідною, аналітичною і практичною базою знань. При усій можливості комплексного погляду на формування і розвиток системи менеджменту, звертається увага на необхідність точного визначення об'єкту наукових досліджень менеджменту. Характерною особливістю сучасного розвитку управлінських інновацій стає процес визначення їх нового наукового і практичного статусу. Пропонується створити умови для досягнення управлінськими інноваціями більш пріоритетного статусу у порівнянні з технологічними інноваціями. Визначається, що без нового статусу управлінських інновацій стає проблематичним процес їх стратегічної ролі в розвитку сучасного інноваційного суспільства. Звертається увага на необхідність подальшого розвитку процесу взаємодії з машинами з операційною системою штучного інтелекту епохи технологічної сингулярності. Доводиться об'єктивна важливість створення потужної релевантної інформаційної та інтелектуальної бази знань для розвитку професійної системи менеджменту та управлінських інновацій. Пропонується 5-факторна модель визначення стратегічної ролі управлінських інновацій в контексті її формування методології інтегральної якості. Розглядається процес створення інтегральної якості управлінських інновацій на основі розробки механізму адаптованої взаємодії їх ефективності і результативності.

Ключові слова: управлінські інновації, професійна система менеджменту, стратегічна роль, повний інноваційний цикл, технологічна сингулярність, штучний

інтелект, пікові форми розвитку, класифікація управлінських інновацій, факторна модель, професійна визначеність менеджменту, доказова результативність, інтегральна якість, адекватна взаємодія, ефективність і результативність управлінських інновацій, інтелектуальний капітал, управлінський капітал, інноваційна стратегія.

Вступ. Актуальність процесу розробки і впровадження управлінських інновацій майже ніколи не викликає сумнівів у науковців, аналітиків і практиків, які пов'язані в свої діяльності з системними дослідженнями сфери менеджменту і сучасними практиками управлінської діяльності. Потрібно також зауважити, що існують і досить розповсюджені певні практики так званої «управлінської монотонності», коли інноваційні зміни створюють нові проблеми, які вирішувати складно і, здається, не на часі. Тут може існувати думка, що інноваційні зміни в цілому та управлінські інновації зокрема, порушують ще працюючі технології, які поки влаштовують власників бізнесу і саму групу менеджменту певної економічної організації. Підтримка таких умов, рано чи пізно, буде створювати не тільки технологічні кризові явища, але і ситуацію професійної неадекватності існуючої в організації системи менеджменту. Для сучасного періоду суспільного постіндустріального розвитку, коли пріоритетною ознакою цього розвитку і основною ціннісною категорією виступає саме інновація, коли конкурентоспроможність визначається, в першу чергу, через інноваційну спроможність професійного менеджменту і його системного впливу на усі аспекти діяльності організації, - іншого, крім інноваційного, шляху просто немає. Тому, в сучасних умовах інноваційного розвитку суспільства, говорити про актуальність управлінських інновацій теж саме, як і говорити про необхідність людини, хоча би періодично, дихати свіжим морським, чи гірським повітрям. В той же час, потрібно зазначити, що інноваційний розвиток професійної системи менеджменту для багатьох економічних організацій залишається лише певною перспективою з невідомими шляхами її досягнення. Тому, дослідження професійної природи і системності управлінських інновацій залишається пріоритетною проблемою не тільки розвитку системи менеджменту, окремої економічної організації, а і всього сучасного суспільства. Інноваційна якість професійної системи менеджменту стає важливим трендом суспільного розвитку в XXI столітті. Проблеми методології та інтегральної якості управлінських інновацій формують їх новий науковий статус, порівнюючи з технологічними інноваціями, оскільки саме управлінські інновації мають формувати нову реальність професійної системи менеджменту і новий формат розробки загальної стратегії постінду-

стріального розвитку інноваційного суспільства.

Огляд літератури. Досить велика кількість дослідників менеджменту, які на пріоритетній основі звертаються до особливостей своєї проблематики, все-таки приділяють увагу до необхідності системного інноваційного розвитку менеджменту в цілому [2; 6; 10; 18; 23; 24]. Деякі науковці і практики доказують інноваційну природу професійного менеджменту [4; 11; 19; 22], що може бути підтвердженням необхідності системного і змістовного наповнення управлінської діяльності якісними формами управлінських інновацій різної направленості та реалізації факторів цільового призначення. Невелика кількість дослідників менеджменту розглядають саме управлінські інновації як основний предмет і базовий фактор інноваційного розвитку системи менеджменту [1; 15; 16; 25]. В той же час, категорії, які мають певну методологічну цінність сьогодні, а саме «системність», «змістовність», «інноваційність», «креативність», «інтегральна якість», «соціокультурний контекст», «технологічна сингулярність» використовуються по відношенню до управлінських (менеджерських) інновацій досить не часто. Такі обставини додатково доводять необхідність продовження досліджень управлінських інновацій менеджерського спрямування з метою визначення інноваційного процесу саме в професійній системі менеджменту, а не системи загального управління, пов'язаного з живою і неживою природою, що само по собі є також важливим напрямком наукових досліджень, яке потребує також сучасних форм актуалізації (табл. 1). Певна спеціалізація типів управління створює можливості для професійного уточнення і розвитку управлінського процесу, чіткому визначенню критеріїв його ефективності і результативності, створення умов для досягнення показників системи інтегральної якості, що сьогодні є особливо важливим фактором оцінки існуючої системи управління і рівня професійної підготовки кадрів менеджменту.

Таблиця 1

Класифікація систем управління

Типи управління	Об'єкти управління	Формат управління	Смисловий термін
1-го роду	Нежива природа	Управління об'єктами неживої природи	Управління
2-го роду	Жива природа	Управління об'єктами живої природи	Управління

3-го роду	Людське суспільство	Системне керівництво взаємодією людей	Менеджмент
-----------	---------------------	---------------------------------------	------------

Джерело: складено автором

Отже, управлінські інновації менеджерського спрямування, в нашому випадку, направлені на розвиток інноваційної динаміки управлінських систем 3-го роду, тобто їх впровадження в інноваційний розвиток професійної системи менеджменту. Крім того, ми звертаємо увагу на певну пріоритетність розвитку управлінських інновацій менеджерського спрямування в силу об'єктивності процесу результативного позитивного впливу професійного менеджменту на інші дві системи управління, а саме, — управління 1-го і 2-го роду.

Мета та завдання дослідження. Наша увага буде направлена саме на розвиток інноваційної динаміки професійної системи менеджменту на основі управлінських інновацій, в першу чергу в саму систему професійного менеджменту. Наша позиція формується на основі розуміння того факту, що такі управлінські інновації, які якісно розвивають і більш широко та позитивно трансформують систему професійного менеджменту, визначають і подальші процеси інноваційних змін, наприклад, техніко-технологічного і маркетингового спрямування, або розвитку ресурсної бази і системи конкурентоспроможності економічної організації. В цьому випадку потрібно говорити про провідну стратегічну роль управлінських інновацій в професійну систему менеджменту, яка виступає певним драйвером інноваційного розвитку економічної організації та сучасного суспільства в цілому. Системний пошук відповідей на ці важливі питання ми будемо здійснювати шляхом дослідження стратегічної ролі управлінських інновацій в контексті формування методології інтегральної якості.

Методи дослідження. У дослідженні застосовано методи аналізу літературних джерел, порівняльного аналізу, системного та ситуаційного підходів, експертно-аналітичного підходу, а також методи синтезу та моделювання для розробки факторної моделі повного інноваційного циклу, який базується на принципах менеджменту як провідної ланки забезпечення процесу впровадження інновацій.

Результати та обговорення. Розвиток професійної системи менеджменту залишається ключовою характеристикою інноваційної економіки.

Саме професійна підготовка сучасних менеджерів формує системний погляд на розвиток інноваційних процесів і забезпечує розробку механізмів впровадження управлінських інновацій. Складності інноваційного розвитку професійної системи менеджменту пов'язані з досить великою кількістю поглядів дискусійного характеру на методологію процесів управлінських інновацій. Спочатку візьмемо на себе таку сміливість і визначимо позиції щодо специфічних особливостей методології використання термінологічного ряду нашого дослідження.

Так, ми вже зазначили раніше, що собою представляє об'єкт управлінських інновацій менеджерського спрямування (табл. 1), а саме, — це професійна система менеджменту, базовими елементами якої виступають функції, методи і структура менеджменту, а також, сполучні процеси, які забезпечують системність і професійну змістовність діяльності кадрів менеджменту. В цьому випадку можна розглядати класифікацію базових управлінських інновацій (табл. 2).

Називаючи систему менеджменту професійною ми акцентуємо увагу на сучасних особливостях управлінської діяльності кадрів менеджменту такого характеру:

- для реалізації управлінського процесу необхідна професійна і функціонально-спеціалізована попередня підготовка кадрів менеджменту;
- визначним фактом підготовки кадрів менеджменту є характер і сутність змісту цього навчання;
- професійне спеціалізоване навчання кадрів менеджменту потребує системного підходу з особливим визначенням стратегічних орієнтирів в продовж всього терміну їх управлінської кар'єри;
- діяльність кадрів менеджменту, в першу чергу, орієнтована на досягнення результативності управлінських дій, але в сучасних умовах їх результативність є неможливою без попередньої фундаментальної і спеціалізованої професійної підготовки;
- формування системи інтегральної якості професійної системи менеджменту виступає об'єктивно необхідним кроком до пошуку шляхів забезпечення необхідної позитивної результативності управлінських дій професійних кадрів менеджменту.

Наприклад, менеджмент конкретної економічної організації визначає завтрашній день її розвитку, а не сьогоднішній, і тим більше вчорашній.

Таблиця 2

Класифікація базових управлінських інновацій

№ п/п	Класифікаційна ознака	Класифікаційні групування управлінських інновацій
1	Історичні передумови розвитку менеджменту: -ринковий механізм, -індустріальний і постіндустріальний спосіб виробництва, -корпоратизація економіки, -процеси капіталізації інтелектуальних людських ресурсів	Забезпечення інноваційної динаміки розвитку ринкового механізму господарювання на макро- і мікрорівні; інноваційні складові розвитку операційних систем менеджменту індустріального і постіндустріального виробництва; інноваційні зміни механізму корпоративного самофінансування; Інноваційні пріоритети процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів у форматах інтелектуального, управлінського, емоційного та соціокультурного капіталів; інноваційне забезпечення пріоритету розвитку управлінського капіталу
2	Компоненти управлінського процесу: -суб'єкт і об'єкт управління, -ресурсна база управління, -система пріоритетних цілей, -граничні умови, -контур управління	Інноваційна характеристика суб'єктно-об'єктної та суб'єктно-суб'єктної взаємодії; усунення переходу і забезпечення чистоти інноваційного розвитку каналів прямого і зворотного зв'язку управлінського процесу; системність та інновативність використання матеріальних, фінансових, людських та інформаційних ресурсів; інноваційні механізми системного формування стратегічних і тактичних цілей діяльності; нові формати моделювання контуру управління як системи визначених обмежень
3	Функції менеджменту	Інноваційні процеси розвитку функціональних технологій менеджменту у форматі окремої функції, суміжних функцій і груп інтегрованих функцій; інноваційне забезпечення розвитку систем стратегічного, адміністративного і аналітичного менеджменту; розкриття інноваційного потенціалу персонал-технологій, особливо систем і механізмів мотиваційного спрямування
	Методи менеджменту	Визначення інноваційних форм групування методів менеджменту; методи як інструменти інноваційних управлінських дій; інноваційні джерела розвитку комплексних методів менеджменту, особливо ситуаційного, системного, відтворювального і структурно-функціонального характеру; системний розвиток методів інноваційного впливу на процес формування інтегральної якості професійного менеджменту

4	Структура менеджменту	Інноваційні технології організаційного дизайну; інноваційний профіль простих і складних структур економічних організацій; інноваційний розвиток холдингової структури менеджменту; процеси структурування характерних (базових) форм діяльності менеджменту, особливо інноваційного напрямку
5	Сполучні процеси менеджменту: -персонал-технології, -механізми прийняття управлінських рішень, -управлінські комунікації	Інноваційні проекти забезпечення розвитку базових елементів системи менеджменту; розвиток інноваційних елементів механізмів прийняття управлінських рішень; необхідне інноваційне наповнення комунікаційного процесу; розвиток інноваційних персонал-технологій; інноваційні технології системного розвитку сполучних процесів менеджменту

Джерело: розроблено автором

Аналіз менеджментом діяльності минулих періодів потрібен для системного погляду розвитку економічної організації в майбутньому. Діяльність менеджменту не може бути визнана професійною, якщо він постійно вирішує проблеми оперативного і тактичного характеру. Це означає, що в минулому менеджмент недостатньо підготувався до поточного періоду своєї діяльності.

На наш погляд, потрібно зазначити особливу важливість розгляду методологічних аспектів розвитку управлінських інновацій, зокрема, і професійної системи менеджменту, в цілому. Методологія залишає за теорією визначення змістовних позицій, концептів, елементів, принципів тощо системи менеджменту, але визначає її організаційну основу і логічну побудову. Правильно визначена методологія професійної системи менеджменту є більш довготривалим явищем у порівнянні з науковими концептами теорії менеджменту, яка принципово повинна мати інноваційний вектор розвитку. Тривалість методології менеджменту і управлінських інновацій визначається смисловою логікою розвитку управлінської діяльності, яка весь час має виступати активним ресурсом позитивного розвитку любого суспільства, а представники цього суспільства мають невід’ємне право на якісну систему управління.

Дослідження системи сучасної актуалізації стратегічного характеру управлінських інновацій, потребує пояснення такого концепту професійної системи менеджменту як інтегральна якість. Ми вже неодноразово досліджували цю проблематику [12; 17], яка, на нашу думку, є

визначальною, оскільки йде мова про ефективність (набутий професійний потенціал) і результативність (досягнення практичних цілей) професійної системи менеджменту і можливості їх адаптації в системі взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту. Крім того, важливо досягнути інтегральну якість в системі менеджмент-освіти і адаптаційної підготовки діючих кадрів менеджменту. Практична реалізація базових концептів теорії інтегральної якості професійної системи менеджменту потребує сучасної активізації наукової сфери менеджменту, яка, в первинному сенсі, має зосередити свої дослідження на базових елементах системи менеджменту та умовах їх інноваційної трансформації. Визначення базових наукових джерел менеджменту, а саме економіки, соціології і психології та їх вплив на розвиток професійної системи менеджменту є важливим напрямком, але спочатку потрібно зосередити увагу на інноваційному розвитку саме науково-дослідної, аналітичної і практичної бази знань менеджменту. Вказані три самостійних наукових напрямки важливі для дослідження проблем менеджменту в тому сенсі, що актуальне вивчення їх наукових результатів дає більш фундаментальне і прикладне розуміння саме управлінських процесів.

Виходячи з наших попередніх визначень характеру розвитку професійної системи менеджменту і її головного інноваційного ресурсу – управлінських інновацій, визначимо деякі важливі базові фактори стратегічної ролі управлінських інновацій в контексті актуалізації методології досягнення інтегральної якості в умовах взаємодії науки, аналітики і практики менеджменту.

Перший фактор: професійна визначеність. Управлінські інновації направлені на розвиток професійної системи менеджменту, що означає взаємодію підготовленого до результативної дії персоналу економічної організації, включаючи взаємодію лінійного і функціонального управлінського персоналу в системі ієрархічної піраміди управління. Тут слід зауважити, що ієрархічна піраміда управління, - це скоріше образ, а не реальність. Сучасна управлінська діяльність в умовах системної інноваційної динаміки розвитку є багатомірним явищем, а не визначеною лінійно пірамідою з трьома рівнями управлінської ієрархії. Так, наприклад, функціональна специфіка діяльності управлінського персоналу побудована на активних формах взаємодії різних функцій менеджменту з необхідністю постійної фіксації певної пропорції між ними і визначення глибини того чи іншого процесу. Також це можна сказати

про використання методів менеджменту і специфічних особливостей організаційного дизайну. В той же час, пріоритети професійної визначеності та направленості управлінських інновацій пов'язані з розвитком професійної системи менеджменту та її головних концептів.

Другий фактор: доказова результативність. Ми дуже добре розуміємо, що інноваційна діяльність може мати відповідний негативний результат, який виступає, в кращому випадку, формою навчання для кадрів менеджменту. Однак, питома вага помилкових управлінських інновацій не може перебільшувати їх частку з позитивним результатом управлінських дій. Одним з важливих форматів збільшення питомої ваги управлінських інновацій з необхідним (основа) і достатнім (якість) позитивним результатом є впровадження системи їх доказової результативності. Дана система управлінських дій виходить з того факту, що управлінська інновація має доказовий характер з позицій усіх етапів повного інноваційного циклу, а план діяльності професійного менеджменту є не тільки визначальним, але і повинен мати аргументи доказової реальності з фіксацією контролю за плановою результативністю на усіх етапах проходження нововведення до стану інновації з можливими ефектами дифузії інновацій (рис. 1).

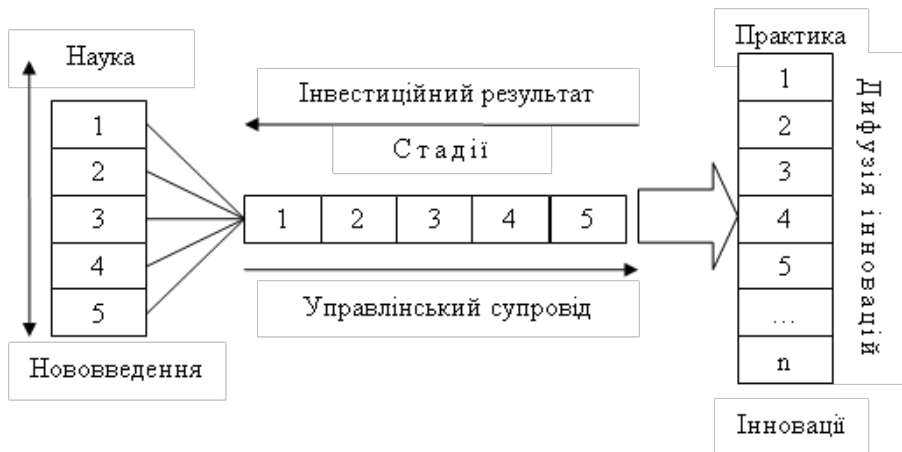


Рис. 1. Механізм повного інноваційного циклу

Джерело: [14, с. 140]

Третій фактор: новий статус. Науковий і практичний статус упра-

влінської інновації має не просто зрівнятися з технологічною інновацією, а стати більш пріоритетним. Управлінська інновація має не просто впливати на основі певного управлінського супроводу технологічної інновації, а визначати стратегію технологічного прогресу, включаючи можливий розвиток машин з операційною системою штучного інтелекту епохи сингулярності, тобто третьої, четвертої і майбутньої п'ятої хвилі розвитку [15, с. 13]. Великим завданням управлінської науки є досягнення нею такого рівня розвитку і системного впливу на інноваційне суспільство, інноваційне підприємництво і процеси формування креативного класу, який доказово виведе її на цей новий науковий і практичний статус. Обслуговування технологічного прогресу не є магістральним шляхом розвитку професійної системи менеджменту, його стратегічний розвиток носить ознаки необхідності системного впливу на розвиток інноваційного суспільства в цілому, включаючи пріоритетний статус по відношенню до технологічного прогресу. На жаль, сьогодні вплив управлінських інновацій на якість управлінського супроводу процесів четвертої промислової революції Індустрія 4.0 є досить обмеженим, а інколи може бути відсутнім зовсім [16, с. 90].

Четвертий фактор: інтегральна якість. Розвиток науки, аналітики і практики менеджменту не може бути реальністю без системних фундаментальних і прикладних управлінських досліджень і появи на цій основі управлінських інновацій, які будуть забезпечувати стратегічний характер розвитку професійної системи менеджменту в цілому. Стратегічним завданням у підготовці кадрів менеджменту створити ситуацію, коли менеджери знають про виникаючу проблему набагато більше, ніж є потреба у її практичному вирішенні. Повністю збалансувати професійний потенціал з потребами практичної діяльності не є абсолютно можливим фактом, а тому на основі фундаментальної і функціонально-спеціалізованої професійної підготовки кадрів менеджменту можна вирішити питання адаптації ефективності (потенціал) і результативності (досягнення цілей) управлінської діяльності. Такий шлях є досить важким, оскільки виникає проблема інтелектуальної, емоційної та соціокультурної відповідності кадрів менеджменту таким умовам. Однак, потрібно зауважити, що іншого шляху в розвитку професійної системи менеджменту, на нашу думку, просто не існує.

П'ятий фактор: технологічна сингулярність. Визначимо особливості розвитку процесів технологічної сингулярності та їх вплив на про-

фесійну систему менеджменту, динаміку розробки і впровадження управлінських інновацій. Тут важливими є наступні умови:

- гіпотетичне вибухоподібне зростання швидкості науково-технічного прогресу на основі створенням штучного інтелекту і машин, здатних до самовідтворення;
- процеси інтеграції людини з обчислювальними машинами і значне збільшення можливостей людського мозку за рахунок розвитку біотехнологій;
- розгляд технологічної сингулярності як пікового формату розвитку штучного інтелекту машин, які ми зможемо використовувати для своєї діяльності, але, можливо, що ці машини будуть використовувати нас в своїх цілях;
- машини з операційною системою штучного інтелекту епохи технологічної сингулярності будуть спроможні до саморозвитку і самозабезпечення без впливу людей;
- штучний інтелект епохи технологічної сингулярності зможе показувати людям свої інтелектуальні і практичні супер можливості, які можуть бути набагато кращими щодо ефективності та результативності від можливостей самих людей (в тому числі для кадрів менеджменту).

Таким чином, мова йде про пікові форми розвитку операційних систем штучного інтелекту, а в нашому випадку, - це 3, 4 і 5 хвиля розвитку (табл. 3). Тут необхідно зауважити, що, все-таки, ми говоримо поки про певну гіпотетичність розвитку процесів технологічної сингулярності, але стратегічний погляд і готовність до нових умов існування людської цивілізації відповідає повністю інноваційним потребам професійного менеджменту. В той же час, говорити про можливий швидкий наступ епохи технологічної сингулярності необхідно вже зараз, особливо стосовно розвитку професійної системи менеджменту.

Таблиця 3

Хвилі штучного інтелекту епохи технологічної сингулярності

Хвилі штучного інтелекту	Характерні риси
Третя хвиля: штучний інтелект сприйняття	Навколишній світ буде оцифровуватися завдяки поширенню датчиків та інтелектуальних пристроїв, які будуть перетворювати реалії фізичного світу в цифрові дані, які можуть бути проаналізовані і оптимізовані за допомогою алгоритмів глибокого навчання.

Четверта хвиля: штучний інтелект автономний	Як тільки машини з операційною системою штучного інтелекту зможуть бачити і чути навколишній світ, вони будуть готові рухатися і з продуктивністю діяти в ньому. Машини зможуть не тільки зрозуміти навколишній світ, а і активно змінювати його.
П'ята хвиля: штучний інтелект: штучний інтелект саморозвитку	Інтегральність усіх попередніх етапів розвитку: машини з операційною системою штучного інтелекту, системно і повно накопичуючи необхідну релевантну інформацію, зможуть її використовувати для глибокого самонавчання і відповідної реакції на проблеми фізичного світу і людського суспільства.

Джерело: [15, с. 13]

Менеджмент має використати свій науково-практичний потенціал (а в деяких випадках його активно починати створювати і розвивати) для вирішення проблем сучасної і майбутньої взаємодії з машинами із операційною системою штучного інтелекту високих хвиль розвитку. Все це є великою проблемою розвитку і, навіть, існування сучасної людської цивілізації в цілому, хоча і сьогодні принципові позиції розвитку професійної системи менеджменту такого рівня інтегральної якості починають тільки актуалізуватися і ставати новою реальністю, яка потребує стратегічного та інноваційного мислення кадрів менеджменту нової формації.

Таким чином, необхідно зазначити, що запропонована 5-факторна модель для активізації інноваційного процесу в професійній системі менеджменту створює умови і визначає цільові напрямки розробки та впровадження управлінських інновацій менеджерського спрямування. Зрозуміло, що перелік таких факторів може бути доповнено, виходячи із зміни інноваційного контексту та умов розвитку, а точніше досягнень, науки, аналітики і практики менеджменту. Особливості факторних моделей розвитку професійної системи менеджменту можуть будуватися на реалізації базових факторів, без яких процес розвитку є неможливим в принципі, а також додаткових факторів, які забезпечують якість даного процесу. В нашому випадку ми зосередили увагу на деяких базових факторах розвитку управлінських інновацій в системі професійного менеджменту.

Висновки. Дослідження стратегічної ролі управлінських інновацій в контексті становлення методології їх інтегральної якості дає можливість нам сформулювати деякі наступні висновки та пропозиції.

1. Стратегічний характер розвитку професійної системи менеджменту потребує системної інноваційної підтримки, яку мають забезпечувати управлінські інновації, що робить інноваційну діяльність професійного менеджменту особливим стратегічним фактором розвитку не тільки окремої економічної організації, а й сучасного суспільства в цілому.

2. Завершеність процесу практичного впровадження управлінських інновацій, які, власне, з'являються в процесі реалізації повного інноваційного циклу, може бути визнаною на основі системної взаємодії їх ефективності (потенціал управлінських нововведень) і результативності (процес дифузії інновацій).

3. Характерною особливістю запропонованої 5-факторної моделі розвитку управлінських інновацій є те, що управлінські інновації не можуть бути відірвані від інтегральної якості розвитку самої професійної системи менеджменту, вони є продуктом існуючої якості системи менеджменту, яка формується на основі взаємодій науки, аналітики і практики менеджменту з визначенням провідної ролі в цьому процесі саме науки менеджменту.

4. Інтегральна якість управлінських інновацій визначається характером і формами адаптаційної взаємодії їх потенціалу та результативності їх практичного впровадження, тобто менеджмент має в системному режимі пропонувати механізми створення потенціалу управлінських інновацій, механізми їх практичного застосування, а також механізми адаптації ефективності і результативності управлінських інновацій.

5. Новий статус управлінських інновацій, який потрібно ще досягти, може бути реально сформованим на основі розвитку науки менеджменту, менеджмент-освіти, адаптаційного спеціалізованого навчання діючих кадрів менеджменту та їх системної взаємодії з використанням можливостей створення релевантного інформаційного та інтелектуального середовища машинами з операційною системою штучного інтелекту епохи технологічної сингулярності.

Відомі французькі історики Вілл і Аріель Дюрант, розглядаючи історію людства як продукту людського досвіду зауважили, що «ми раз за раз беремося за інструменти, жодним чином не вдосконалюючи цілей, яких ми прагнемо досягти» [7, с. 152]. Стратегія визначає наші цілі розвитку, будемо мати надію, що не дивлячись на важливість ін-

струментів управлінських інновацій, наші стратегічні цілі будуть відповідати правдивим і, точно, необхідним орієнтирам розвитку сучасної людської цивілізації. Час не чекає. Потрібно об'єднувати зусилля і починати діяти.

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. Київ: Лабораторія, 2022. 256 с.
2. Бостром Н. Суперінтелект. Стратегії і безпеки розвитку розумних машин. Київ: Наш формат, 2020. 408 с.
3. Волш К. Ключові показники менеджменту. 100+ фінансових коефіцієнтів для ефективного управління компанією. К.: Наш Формат, 2024. 432 с.
4. Гупта С. Цифрова стратегія. Посібник із переосмислення бізнесу. Київ : КМ-Букс, 2019. 320 с.
5. Грін Р. Майстерність. Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2024. 384 с.
6. Діксіт А. К., Нейлбафф Б. Дж. Мистецтво стратегії. Путівник до успіху в житті та бізнесі від експертів теорії гри. Львів: Вид-во Старого Лева, 2022. 616 с.
7. Дюрант В. Уроки історії. Огляд історії людства як продукту людського досвіду. Х.: Віват, 2022. 176 с.
8. Енциклопедія інновацій. Київ: Міжнародна економічна фундація, 2012. 599 с.
9. Еттінген Г. Перегляд позитивного мислення: на основі нової науки про мотивацію. К.: Наш формат, 2017. 184 с.
10. Кауфман С. За межами піраміди потреб. Новий погляд на самореалізацію. К.: Лабораторія, 2021. 432 с.
11. Коулман А. Стратегія кризових комунікацій. Харків: ВД «Фабула», 2023. 200 с.
12. Кузнецов Е. А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас. Матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2020. 114 с.
13. Кузнецов Е. А. Методологія дослідження професійної системи менеджменту: майстер-клас. Матеріали методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2018. 110 с.
14. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон: Олді-Плюс, 2017. 382 с.
15. Кузнецов Е.А. Методологія інноваційної природи менеджменту. Управлінські дослідження в контексті розвитку процесів четвертої промислової революції «Індустрія 4.0»: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15 груд. 2023 р.). Одеса: Фенікс, 2024. С. 9–15.
16. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту: інноваційна парадигма в контексті

- ті Індустрія 4.0: майстер-клас, матеріали науково-методологічного семінару. Оdesa: Фенікс, 2022. 130 с.
17. Кузнецов Е. А. Стратегія підготовки управлінських кадрів в Україні: методологія інтегральної якості. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика.: монографія. Херсон, 2020. Т. 7. С. 10–27.
 18. Маккеон Г. Есенціалізм. Мистецтво визначати пріоритети. К.: Гаш Формат, 2022. 240 с.
 19. Медовз Д. Мистецтво мислити системно. Розв'язання проблем від особистого до глобального масштабу. Пер. з англ. Харків : Віват, 2023. 304 с.
 20. Мейсон П. Посткапіталізм. Путівник у майбутнє. К.: Наш формат, 2019. 360 с.
 21. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. Пер. з англ. Київ: Наш Формат, 2018. 400 с.
 22. Млодінов Л. Гнучкість. Пластичне мислення в епоху змін. Київ: КМ–Букс, 2019. 272 с.
 23. Морган Дж. Лідер майбутнього. 9 навичок та ідей, що зроблять вас успішними в наступні 10 років. Харків : Віват, 2022. 320 с.
 24. Тетлок Ф., Гарднер Д. Суперпрогнозування. Мистецтво та наука передбачення. К.: Наш формат, 2018. 368 с.
 25. Хейбер Дж. Критичне мислення. Київ: ArtHuss, 2023. 236 с.

Стаття надійшла 05.04.2025 р.

E. A. Kuznietsov,

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 ROLE OF MANAGEMENT INNOVATIONS: METHODOLOGY OF INTEGRATED QUALITY

The article presents a position on the strategic role of management innovations in the context of forming a methodology of their integral quality. The features of the development of the professional management system and its main resource of innovative changes are determined - these are management innovations. A classification of management systems is given, where management is defined as management of the 3rd kind, which is aimed at the development of human civilization. An evidentiary base is formed for the classification of management innovations of a managerial direction. The format of management innovations is proposed in relation to the basic concepts of the professional management system. The main attention is paid to management innovations in the system of functions, methods, structure and connecting processes of management. Attention is focused on the scientific basis of management innovations, their strong dependence on the quality of development of management science with a certain scientific research, analytical and practical knowledge base. With all the possibilities of a comprehensive view of the formation and development of the management system, attention is drawn to the need to accurately define the object of scientific research in management. A characteristic feature of the modern development of management innovations is the process of determining their new scientific

and practical status. It is proposed to create conditions for management innovations to achieve a more priority status in comparison with technological innovations. It is determined that without a new status of management innovations, the process of their strategic role in the development of a modern innovative society becomes problematic. Attention is drawn to the need for further development of the process of interaction with machines with an artificial intelligence operating system of the era of technological singularity. The objective importance of creating a powerful relevant information and intellectual knowledge base for the development of a professional management system and management innovations is proved. A 5-factor model for determining the strategic role of management innovations in the context of its formation methodology of its integral quality is proposed. The process of creating an integral quality of managerial innovations based on the development of a mechanism for adapted interaction of their efficiency and effectiveness is considered.

Keywords: managerial innovations, professional management system, strategic role, full innovation cycle, technological singularity, artificial intelligence, peak forms of development, classification of managerial innovations, factor model, professional certainty of management, evidential effectiveness, integral quality, adequate interaction, efficiency and effectiveness of managerial innovations, intellectual capital, managerial capital, innovation strategy.

References

1. Adner, R. (2022). Shyrokym pohliadom. Nova stratehiia innovatsii [Wide angle view: A new strategy of innovation]. Kyiv: Laboratoriia. (in Ukrainian).
2. Bostrom, N. (2020). Superintelekt. Stratehii i nebezpeky rozvytku rozumnykh mashyn [Superintelligence: Strategies and dangers of developing intelligent machines]. Kyiv: Nash format. (in Ukrainian).
3. Walsh, C. (2024). Kliuchovi pokaznyky menedzhmentu. 100+ finansovykh koefitsientiv dlia efektyvnoho upravlinnia kompaniieiu [Key management ratios: 100+ financial indicators for effective company management]. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian).
4. Gupta, S. (2019). Tsyfrova stratehiia. Posibnyk iz pereosmyslennia biznesu [Digital strategy: A guide to business rethinking]. Kyiv: KM-Buks. (in Ukrainian).
5. Green, R. (2024). Maisternist [Mastery]. Kharkiv: Knyzhkovyi Klub "Klub Simeinoho Dozvillia". (in Ukrainian).
6. Dixit, A. K., & Nalebuff, B. J. (2022). Mystetstvo stratehii. Putivnyk do uspiokhu v zhytti ta biznesi vid ekspertiv teorii hry [The art of strategy: A guide to success in life and business from game theory experts]. Lviv: Vydavnytstvo Staroho Leva. (in Ukrainian).
7. Durant, W., & Durant, A. (2022). Uroky istorii. Ohliad istorii liudstva yak produktu liudskoho dosvidu [The lessons of history: A review of human history as a product of experience]. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian).
8. Entsyklopediia innovatsii. (2012). Entsyklopediia innovatsii [Encyclopedia of innovation]. Kyiv: Mizhnarodna ekonomichna fundatsiia. (in Ukrainian).
9. Oettingen, G. (2017). Perehliad pozytyvnoho myslennia: na osnovi novoi nauky pro motyvatsiiu [Rethinking positive thinking: Based on the new science of motivation]. Kyiv: Nash format. (in Ukrainian).
10. Kaufman, S. (2021). Za mezhamy piramidy potreb. Novyi pohliad na samorealizatsiiu

- [Transcend: The new science of self-actualization]. Kyiv: Laboratoriia. (in Ukrainian).
11. Coleman, A. (2023). Stratehiia kryzovykh komunikatsii [Crisis communication strategy]. Kharkiv: Vydavnytstvo "Fabula". (in Ukrainian).
 12. Kuznietsov, E. A. (2020). Kontsepty intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas [Concepts of integral quality in the professional management system: A master class]. Odesa: Feniks. (in Ukrainian).
 13. Kuznietsov, E. A. (2018). Metodolohiia doslidzhennia profesiinoi systemy menedzhmentu: maister-klas [Research methodology for the professional management system: A master class]. Odesa: Feniks. (in Ukrainian).
 14. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoï diialnosti v Ukraini: monohrafiia [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine: A monograph]. Kherson: Oldi-Plus. (in Ukrainian).
 15. Kuznietsov, E. A. (2024). Metodolohiia innovatsiinoi pryrody menedzhmentu [Methodology of the innovative nature of management]. In Upravlinski doslidzhennia v konteksti rozvytku protsesiv chetvertoi promyslovoi revoliutsii "Industriia 4.0": materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Odesa, 15 hrudnia 2023 r.) (pp. 9–15). Odesa: Feniks. (in Ukrainian).
 16. Kuznietsov, E. A. (2022). Profesionalizatsiia menedzhmentu: innovatsiina paradyhma v konteksti Industriia 4.0: maister-klas [Management professionalization: An innovation paradigm in the context of Industry 4.0]. Odesa: Feniks. (in Ukrainian).
 17. Kuznietsov, E. A. (2020). Stratehiia pidhotovky upravlinskykh kadrov v Ukraini: metodolohiia intehralnoi yakosti [Strategy for training management personnel in Ukraine: Methodology of integral quality]. In Aktualni problemy ekonomiky i menedzhmentu: teoriia, innovatsii ta suchasna praktyka (Vol. 7, pp. 10–27). Kherson. (in Ukrainian).
 18. McKeown, G. (2022). Esentsializm. Mystetstvo vyznachaty priorytety [Essentialism: The disciplined pursuit of less]. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian).
 19. Meadows, D. (2023). Mystetstvo myslyty systemno. Rozviazання problem vid osobystoho do hlobalnogo masshtabu [Thinking in systems: A problem-solving approach from personal to global scale]. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian).
 20. Mason, P. (2019). Postkapitalizm. Putivnyk u maibutnie [PostCapitalism: A guide to our future]. Kyiv: Nash format. (in Ukrainian).
 21. Mintzberg, H. (2018). Anatomii menedzhmentu. Efektyvnyi sposib keruvaty kompaniieiu [Managing: The art and craft of managing]. Kyiv: Nash Format. (in Ukrainian).
 22. Mlodinow, L. (2019). Hnuchkist. Plastychne myslennia v epokhu zmin [Elastic: Flexible thinking in a time of change]. Kyiv: KM-Buks. (in Ukrainian).
 23. Morgan, J. (2022). Lider maibutnoho. 9 navychok ta idei, shcho zrobiat vas uspishnymy v nastupni 10 rokiv [The future leader: 9 skills and ideas for success in the next 10 years]. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian).
 24. Tetlock, P., & Gardner, D. (2018). Superprohnozuvannia. Mystetstvo ta nauka peredbachennia [Superforecasting: The art and science of prediction]. Kyiv: Nash format. (in Ukrainian).
 25. Heiber, J. (2023). Krytychne myslennia [Critical thinking]. Kyiv: ArtHuss. (in Ukrainian).