

УПРАВЛІНСЬКИЙ КАПІТАЛ: СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ

Управління є складним процесом, що постійно еволюціонує. Особливостями сучасного етапу розвитку управління (як по вертикалі, так і по горизонталі) є його «шпиляста» траєкторія, рівномірна швидкість змін (наприклад, у державному і приватному секторах економіки), «гігантomanія» штучного інтелекту з одночасним високим запитом на «вживлення» емоційного інтелекту та інші чинники, здебільшого спровоковані глобалізацією і діджиталізацією.

Відповідно вимоги до учасників цього процесу суттєво змінюються. Найчастіше мова йде про те, якими новими знаннями і навичками мають володіти учасники керованої підсистеми управління. Водночас суб'єкти керуючої підсистеми управління змушені не лише накопичувати нові знання, суттєво оновлювати уміння і опановувати нові навички щодо виконання, модернізації та/або суттєвої трансформації управлінських процесів, функцій і технологій, але і формувати принципово нові підходи до формування цілісної системи управління.

Смтуація ускладнюється тим, що у сучасній системі формальної управлінської освіти ще є багато недоліків. Певний виняток становлять бізнес-школи, а неформальна та інформальна освіта дають лише локальні поштовхи до трансформацій. Однак наразі мова має йти не лише про навчання управлінню, а про накопичення управлінського капіталу.

Управлінський капітал серед вітчизняних науковців розглядається вкрай скромно. Йому приписується ознака «мета-капіталу», адекватна якості системи менеджменту, похідність від людського капіталу, функціонал якої «звужено» до оптимальності системи менеджменту підприємства [1, 2, 3].

Авторський погляд на управлінський капітал має «шестикутну» форму і становить добуток таких складових, як-от: широкі знання, глибокі (спеціальні) знання, емоційний інтелект, соціальний капітал, управлінський інтелект і духовний інтелект. І ще такий «шесикутник» має перетини, на яких виникають зони продуктивності. Наприклад, Карсон Тейт в книзі «Працюй легко. Індивідуальний підхід до підвищення продуктивності» пропонує розуміння власного стилю продуктивності, скерованого на підвищення персональної ефективності. Авторка пропонує чотири основні стилі продуктивності: пріорітезатор, планувальник, аранжувальник і виізуалізатор.

Водночас, акселератором управлінського капіталу наразі є освіта 4.0, а употужнювачем – управлінський інтелект. Управлінський інтелект (Political Intelligence, PQ) у різних науках тлумачать по-різному. Вперше про такий вид інтелекту заговорили вчені-психологи. Одним з перших розглянути політичний інтелект як самостійний вид інтелектуальної активності спробував Дж. Оуен. Спираючись на багаторічний досвід роботи в організаційній психології і

розробку критеріїв оцінки ефективності менеджера, він дійшов висновку, що на когнітивному рівні ефективність управлінської роботи визначають розвиток загального, емоційного і політичного інтелекту, які в сукупності складають «менеджерський інтелект» (management quotient).

Під політичним (управлінським) інтелектом Дж. Оуен розуміє вміння менеджера використовувати наявну у нього владу для вирішення поточних виробничих завдань, а також уміння і здатності по організації людей для спільної діяльності під його керівництвом [4]. І хоча Дж. Оуен обмежує вивчення феномена політичний інтелект виключно організацією, але його висновки і рольова модель можуть бути застосовні і в інших сферах суспільного життя, наприклад для сім'ї, спортивної команди, шкільного класу і, безумовно, «політичної організації». Таким чином, предметом політичного інтелекту Дж. Оуен вважає вміння та здібності щодо накопичення авторитету і реалізації влади, що сприяє більш чіткому виділенню даної проблематики серед суміжних питань.

Аналізу поняття «політичний інтелект» присвячені також деякі роботи відомого організаційного психолога, професора Стенфордського університету Р. М. Крамера [5]. Як і Дж. Оуен, він спирається на власний досвід у галузі практичної організаційної психології та доводить, що феномен політичного інтелекту є важливим критерієм ефективності будь-якої управлінської роботи наряду із загальним і власне соціальним інтелектом.

Управлінський інтелект може бути розглянутий як поєднання кристалізованої (успадкованої) здатності бачити і усвідомлювати політичний ландшафт з набутими рухливими навичками «маневрувань» політичними мінними полями. Звісно, тлумачення можуть бути різні, запропонований конструкт - лише опертя на елементи теорії Р. Кеттелла [6], який розділив інтелект на рухливий і кристалізований. Перший полягає в здатності мислити логічно, аналізувати і вирішувати завдання, що виходять за межі попереднього досвіду; другий включає накопичений досвід і здатність використовувати засвоєні знання і навички.

Ознаками управлінського інтелекту є цілісність, неупередженість, уміння приборкувати особисті управлінські (і не лише) пристрасті і вгамовувати владний (і не лише) апетит. Звісно, це не повна і дещо ідеалізована формула, але саме вона має бути запорукою формування здорової екосистеми підприємства чи організації.

Наразі освітній простір має бути налаштований на просвіту, накопичення і розвиток управлінського капіталу. Враховуючи те, що такий простір має декілька слабо узгоджених між собою вимірів або під-просторів, як-от "вільний ринок", "формальна-неформальна-інформальна освіта", "корпоративне навчання", у найближчій перспективі, скоріше за все, працюватимуть неглибокі суто просвітницькі проекти щодо формування окремих елементів управлінського інтелекту попри те, що діяльність з його розвитку має бути системною і широкоформатною.

Список використаних джерел:

1. Бориц В.И. Управленческий капитал как особая форма человеческого капитала. *Економічна політика держави в умовах трансформаційних змін: зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф., Україна, м. Сімферополь, 15-16.02.2013 р., Ч. 1. (2).* Сімферополь: НО «Economics», 2013. С. 55- 57.
2. Кузнєцов Е.А. *Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / Е.А. Кузнєцов. – Львів, 2015. – 412 с.*
3. Черничко Т.В. Професіоналізація як процес підвищення ефективності управлінської діяльності в контексті європейських стандартів [Електронний ресурс] / Т.В. Черничко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Випуск 12, частина 3. – С. 53–56. – Режим доступу : http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_12/120.pdf.
4. Оуэн Дж. *Как управлять людьми. Способы воздействия на окружающих / Дж. Оуэн. – Претекст, 2011. – 344 с.*
5. Kramer R. M. *The great intimidators / R. M. Kramer // Harvard Business Review. – 2006. – N 2 (Feb.). – P. 88-96.*
6. Raymond B. Cattell. *Structured personality learning theory: A Wholistic Multivariate research approach. Centennial Psychology Series. New York: Praeger, 1983. Xii - 466 pp.*