УДК 334.021

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/2-81-19>

Полотнянко О. І.

Міжрегіональна академія управління персоналом

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

У статті розглянуто проблеми формування критеріїв оцінки інтегральної якості підготовки управлінських кадрів. Визначено особливості ефективності і результативності підготовки управлінських кадрів. Доведено необхідність використання нової термінології, а саме «соціально-економічна якість» і «адекватна системна якість» у системі управлінської підготовки і практичної управлінської діяльності. Розглянуто особливості формування і розвитку системи оцінки інтегральної якості процесу управлінської діяльності. Проведено класифікацію критеріїв оцінки інтегральної якості професійної підготовки управлінських кадрів. Запропоновано деякі підходи до формування структури компетенцій для певних категорій управлінського персоналу. Визначено необхідність глобальної конкурентоспроможності професійної системи менеджменту.

Ключові слова: критерії оцінки, інтегральна якість, ефективність і результативність, соціально-економічна якість, адекватна системна якість, структура управлінських компетенцій, конкурентоспроможний менеджмент, сингулярність, штучний інтелект, інтелектуальність управлінської праці, управлінська наука, професіоналізація менеджменту, інноваційність, креативність, моделі і ряди управлінських компетенцій.

Постановка проблеми. Сучасний соціально-економічний розвиток інноваційного суспільства потребує якісних форм у досягненні стабільності та практичного зростання добробуту людей на основі впровадження нових технологічних і управлінських інновацій. Ці важливі завдання суспільного прогресу потребують ефективних і результативних дій як у системі технологічного розвитку, так і в системі управлінської діяльності. Управлінська інновація поступово отримує такий самий статус, як і технологічна інновація, бо саме вона забезпечує якісний управлінський супровід усіх стадій повного інноваційного циклу [6, с. 139–144]. В умовах розвитку процесів Четвертої промислової революції перед професійним менеджментом виникають нові завдання, які формують «нову нормальність» менеджменту в епоху сингулярності [1, с. 17–20; 12, с. 17–18]. У таких умовах виникає гостра необхідність дослідження професійної системи менеджменту з позицій її інтегральної якості, тобто дослідження і реального впровадження усіх можливих умов для досягнення позитивних змін менеджменту як необхідного системного чинника розвитку сучасного суспільства. Якісний розвиток професійної системи менеджменту передусім формується в період спеціалізованої професійної підготовки управлінських кадрів, тому процеси професіоналізації управлінської діяльності повинні бути переглянуті суспільством з позицій їх інноваційної трансформації та практичної адаптації до проблем розвитку цифрового суспільства, яке базується на інноваційній економіці та економіці знань [9, с. 16]. Стають актуальними проблеми дослідження інтегральної якості підготовки управлінських кадрів, що підтверджують наявні обмеження сучасного професійного інструментарію в практичній діяльності управлінських кадрів. Виникає питання щодо необхідності дослідження складових елементів інтегральної якості управлінської діяльності, а саме категорій «ефективність (професійний потенціал)» і «результативність (практичне досягнення поставлених цілей)». Здебільшого в економічних і управлінських дослідженнях ці категорії розглядаються в ряду категорій-синонімів, що, на нашу думку, є спрощенням розгляду цієї проблеми в наукових дослідженнях призводить до порушення концептуальних, наукових і практичних дій в

умовах спеціалізованої професійної підготовки управлінських кадрів нової формації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми підготовки управлінських кадрів досліджують досить багато науковців і практиків, які розглядають їх у системі інших різноманітних проблем розвитку професійної системи менеджменту. Серед дослідників саме проблем підготовки управлінських кадрів необхідно відзначити таких вітчизняних і зарубіжних авторів, як Т. Блуммарт, С. ван ден Брук, П. Друкер, Ф. Малік, Г. Мінцберг, С. Каммінгс, Е. Кузнецов, Р. Флоріда, Г. Хемел.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження критеріїв оцінки інтегральної якості професійної підготовки управлінських кадрів, яка визначається необхідністю окремого розгляду стану ефективності і результативності та їх системної взаємодії. Процес такої взаємодії потребує класифікації критеріїв щодо різної специфіки управлінських компетенцій та розгляду характерних особливостей цих компетенцій.

Виклад основного матеріалу. Формування і розвиток інноваційної економіки активно доказує необхідність якісного розвитку професійної системи менеджменту. Головними базовими характеристиками якісного менеджменту виступають його ефективність і результативність, які є необхідними складовими елементами будь-якого якісного управлінського процесу [7, с. 150]. Так, наприклад, управлінський процес, який запускає і доводить до необхідного кінцевого результату професійне навчання управлінських кадрів, також повинен розглядатися з позицій його ефективності і результативності. П. Друкер, розглядаючи питання про результативність менеджменту, зазначав таке: «Який же основний обов'язок і постійна сфера відповідальності менеджера компанії? Напружено прагнути до максимальних економічних результатів, які можна досягти з огляду на доступні ресурси і робочу силу» [2, с. 114]. Зрозуміло, що професійне навчання управлінських кадрів передусім формує потенціал ефективності, тобто теоретичні знання, аналітичні здібності і практичні навички, які здобуті в процесі спеціалізованого навчання та інтеграції у цей процес попереднього знання та набутого раніше практичного досвіду. Практична результатив-

ність настає тоді, коли управлінські кадри ефективно формують стратегічні та тактичні планові цілі і практично досягають їх у позитивному соціально-економічному контексті діяльності конкретної організації. Цей момент ми будемо називати соціально-економічною ефективністю і результативністю, або *соціально-економічною якістю* практично діючих управлінських кадрів, а під час спеціалізованого професійного навчання управлінські кадри досягатимуть адекватної системної ефективності і результативності, або *адекватної системної якості*, яка хоча й має певні професійні обмеження, але визначає актуальну повноту сучасних знань на певний момент часу на основі інноваційного розвитку науки, аналітики і практики професійного менеджменту. Сукупно, в такому розумінні процесу формування ефективності та результативності, складається *інтегральна якість* підготовки управлінських кадрів. Розглядаючи дане питання саме так, ми маємо на увазі декілька важливих аспектів, які необхідно враховувати в системі професійної підготовки управлінських кадрів.

Перше. Так, системна ефективність і результативність професійної підготовки управлінських кадрів повинна створювати можливості для менеджменту знати про практичну проблему (кризову точку), що виникла, набагато системно більше, ніж це необхідно для її практичного вирішення. Тобто йдеться про найкращий вибір із певної кількості альтернатив можливих варіантів вирішення проблем, що виникають. Також важливо додати, що кожне позитивне вирішення проблем кризових точок на релевантній основі збільшує професійну ефективність (потенціал) управлінських кадрів для їхніх майбутніх результативних дій. Іншими словами, управлінський механізм прийняття управлінських рішень із метою вирішення певних практичних проблем із кожним застосуванням має тенденцію до свого позитивного розвитку та вдосконалення. Таким чином, необхідно зауважити: спеціалізоване навчання управлінських кадрів має свою адекватну системну ефективність і результативність, які повинні формуватися й розвиватися в системній та адекватній взаємодії, яка і створює інтегральну якість підготовки управлінських кадрів.

Друге. Формування ефективності як складової частини інтегральної якості підготовки управлінського персоналу визначається можливостями та інноваційними здобутками управлінської науки, розвитком у менеджменті спеціалізованих персонал-технологій, концентрацією якісних характеристик і талантів учителів і учнів в системі розвитку програм управлінської підготовки. Концентрація талантів, інтелектуальних і професійних можливостей учасників процесу навчання є важливими чинниками досягнення якісного результату. Але також необхідно розуміти, що професійні можливості саме тих, хто буде навчати, мають пріоритетне значення, оскільки під час певного відбору здібних учнів є надія не навчати тим положенням професійного знання, які створюють «ілюзію» розуміння реальної управлінської діяльності. Так, за Г. Мінцбергом, немає сенсу навчати менеджменту тих, хто не показав до управлінської діяльності здібностей через певний практичний досвід [5, с. 8], але ще більше немає сенсу навчатися у тих, хто не є досвідченим фахівцем у сфері професійної системи менеджменту. Тому необхідні системні критерії оцінки учасників процесу професійного навчання управлінських кадрів.

Третє. Зрозумілим є той факт, що важливо правильно будувати формат професійного навчання управлінських кадрів, але більш значущим є зміст і методологія цього навчання. Ф. Малік зазначає: «Для того щоб кваліфіковано виконувати складні управлінські завдання, безсумнівно, потрібно щось більше, ніж може дати професійна підготовка: талант, здібності, можливо, трохи удачі і, головним чином, практика. Але будь-хто, хто творчо підходить до менеджменту, працює над собою, підвищує кваліфікацію, домагається кращих результатів, ніж якщо він цього не робить» [4, с. 83–84]. Саме смисловий характер і методологія розуміння професійної системи менеджменту дають змогу наповнити необхідним змістом модулі навчальної програми і зосередити увагу на ключових проблемах сучасного управлінського знання. У таких умовах стають реальними для розуміння такі важливі особливості сприйняття управлінської професії, як необхідний і достатній рівень професійної компетенції, централізація та децентралізація управлінських повноважень, капіталізація інтелектуальних людських ресурсів, якість менеджменту у форматі управлінського капіталу, професіоналізація управлінської діяльності, пріоритети інноваційної трансформації менеджменту, соціально-економічна роль управлінських інновацій тощо. Виникає проблема створення і спеціального вивчення саме професійної управлінської мови і розуміння того, що знання цієї мови не є ще знанням самого професійного менеджменту, але її знання є певним поштовхом до фундаментального вивчення науково-дослідної, аналітичної і практичної бази професійних знань менеджменту [6, с. 29–31, 136].

Четверте. Інтегральна якість у нашому разі розглядається як можливість у системі професійного навчання і практичної управлінської діяльності використовувати для дослідження та прийняття управлінських рішень найбільш повну релевантну інформацію, особливо інноваційного характеру. Якщо точніше, то інтегральність визначає повне врахування усієї існуючої релевантної інформації, що є сьогодні досить складним рішенням, оскільки є великі обмеження людських можливостей. Але інтегральність стає практичною можливістю розвитку професійного менеджменту в період Четвертої промислової революції й епохи сингулярності, коли виникає можливість як помічника у прийнятті управлінських рішень використовувати, наприклад, роботів зі штучним інтелектом третьої і четвертої хвилі, які мають технологічні можливості до автономії і саморозвитку (табл. 1).

П'яте. Системне спрямування механізмів підготовки управлінських кадрів до інтегральної якості має велике соціально-економічне значення, яке полягає у можливостях професійного менеджменту забезпечити захист людей від можливої агресії механізмів зі штучним інтелектом в епоху сингулярності [12, с. 17–18]. Якщо професійний менеджмент буде залишатися слабкою ланкою розвитку сучасної людської цивілізації, своєю діяльністю продовжувати створювати кризові явища і місця концентрації різноманітних проблем, розповсюджувати процеси автономії в місцях їх неідеальності, це може викликати серйозні процеси деградації і занепаду регіонів та цілих країн. Менеджмент повинен створити й упровадити механізми захисту системи пріоритетної інтелектуальності людей перед штучним інтелектом машин, забезпечуючи подальший розвиток

Таблиця 1

Чотири хвили штучного інтелекту

Хвили штучного інтелекту	Характерні риси
Перша хвиля: Штучний інтелект <i>Інтернету</i>	Це переважно рекомендаційні алгоритми: вони вивчають наші особисті вподобання, а потім пропонують контент, підібраний спеціально для нас. Ефективність цих механізмів залежить від даних, до яких у них є доступ. Саме великі Інтернет-компанії нині мають у своєму розпорядженні найбільші за обсягами цифрові дані у світі. Хороші дані – це дуже багато даних. Ця хвиля ґрунтується на діях Інтернет-користувачів, які автоматично позначають дані під час перегляду.
Друга хвиля: Штучний інтелект <i>для бізнесу</i>	Основна ідея полягає у тому, що традиційні компанії автоматично позначають величезні обсяги даних протягом десятиліть. Усі ці дії створюють розмічені точки даних: до кожного набору ознак прив'язується певний результат. Бізнес шукає в базах даних приховані кореляції, він спирається на всі коли-небудь прийняті рішення і досягнуті результати та використовує помічені дані для навчання алгоритму, здатного працювати краще найдосвідченіших фахівців. Штучний інтелект для бізнесу здатний не тільки рахувати гроші, він також здатний забезпечити якісними масовими послугами тих, хто раніше не міг собі це дозволити. Це передусім медична діагностика високої якості, а також консультації судової системи і загальної юридичної практики.
Третя хвиля: Штучний інтелект <i>сприйняття</i>	Алгоритми тепер можуть об'єднувати пікселі фотографій, аудіозаписів, відеозаписів у значимі кластери і розпізнавати об'єкти, користуючись тими ж механізмами, що й наш мозок. Навколишній світ буде оцифровуватися завдяки поширенню датчиків та інтелектуальних пристроїв. Ці пристрої перетворюють реалії фізичного світу на цифрові дані, які потім можуть бути проаналізовані й оптимізовані за допомогою алгоритмів глибокого навчання.
Четверта хвиля: Штучний інтелект <i>автономний</i>	Являє собою інтеграцію й апогей усіх досягнень попередніх етапів. Як тільки машини зможуть бачити і чути навколишній світ, вони будуть готові рухатися і продуктивно діяти в ньому. З'являється можливість об'єднати здатність машин та оптимізації на основі масиву даних з їх новими набутими сенсорними можливостями. У результаті злиття воедино цих надлюдських можливостей машини знайдуть дар не тільки розуміти навколишній світ, а й змінювати його.

Джерело: складено на основі [8, с. 100–101]

інтелектуальних можливостей людей і їх пріоритетний вплив на розвиток технологічних процесів.

Ураховуючи дані обставини, визначимо критерії, які формують систему інтегральної якості професійної підготовки управлінських кадрів, зробивши доповнення, що під критерієм ми розуміємо мірило, вимоги, випробування для визначення або оцінки людини, предмета, явища. Також критерій може виступати ознакою, яка взята за основу класифікації. Під інтегральною якістю професійної підготовки управлінських кадрів ми розуміємо системне значення і взаємодію *ефективності* підготовки менеджерів, що являє собою формування потенціалу професійних знань, умінь і попереднього практичного досвіду, та їх практичної позитивної *результативності* в процесі досягнення поставлених цілей і професійних завдань. У даному разі критерієм істини виступає мірило достовірності професійних знань управлінських кадрів, їх адаптація і відповідність об'єктивній дійсності управлінського процесу. Як відомо, одним з основних критеріїв істини є існуюча практика, наприклад соціально-економічна практика управлінських кадрів у реальних умовах сучасного розвитку, яка повинна мати необхідну позитивну результативність. Таким чином, критерії оцінки інтегральної якості професійної підготовки управлінських кадрів можуть бути класифіковані так (табл. 2).

Формування потрібної професійної компетенції управлінських кадрів є досить складним

Таблиця 2

Класифікація критеріїв оцінки інтегральної якості професійної підготовки управлінських кадрів

Групи	Види критеріїв	Характеристика
A1	Професійні компетенції	Особисті показники лінійного і функціонального управлінського персоналу (особисті показники менеджера)
A2	Організаційні компетенції	Показники, які характеризують управлінський персонал організації у цілому і визначають можливості організації бути органічним цілим
A3	Спеціалізовані компетенції	Показники лінійного і функціонального управлінського персоналу, які характеризують посадові компетенції в ієрархічній структурі організації
B1	Кількісні компетенції	Коефіцієнти оцінки управлінського персоналу на основі досягнутих результатів
B2	Якісні компетенції	Якість роботи менеджера і його індивідуальні характеристики, які вплинули на кінцевий результат
B3	Гібридні компетенції	Забезпечення дифузії результату, тобто його значне збільшення за рахунок інноваційних дій управлінського персоналу в індивідуальному і колективному вимірах
C1	Об'єктивні компетенції	Норми і нормативи якості, стандарти та коефіцієнти продуктивності управлінської праці, характерні для будь-якої специфіки лінійної і функціональної діяльності в системі менеджменту організації
C2	Суб'єктивні компетенції	Експертні оціночні показники управлінського персоналу комісією або спеціалізованою групою власників бізнесу
C3	Віртуальні компетенції	Показники оцінки компетенцій управлінського персоналу, якими потрібно оволодіти в майбутньому, але процес їх освоєння мотивується попередньо
D1	Прості компетенції	Параметри оцінки окремих аспектів адміністративного процесу, технологічної і корпоративної дисципліни
D2	Складні компетенції	Параметри оцінки окремих видів діяльності управлінського персоналу з урахуванням складних умов їх виконання
D3	Інтегральні компетенції	Ситуаційна і системна оцінка ефективності й результативності управлінського персоналу на основі комплексних методик, груп характерних показників, усебічного аналізу існуючих і необхідних майбутніх компетентностей, персональна інтелектуальна оцінка інноваційних здібностей групи менеджерів

Джерело: розроблено автором

завданням, виконання якого пов'язано з реалізацією різних процесів спеціалізованого навчання і відповідної практичної управлінської діяльності. Структура компетентностного ряду формується, впроваджується і розвивається протягом усієї кар'єри управлінських кадрів, але процес моделювання управлінських компетенцій також повинен бути спрямований на якісне виконання певних посадових завдань у необхідні терміни часу. Виникає необхідність появи спеціалістів, які за певним завданням організації складають необхідну модель компетентностного ряду і створюють модулі навчального періоду та умови практичного засвоєння необхідних компетенцій. Також важливим завданням є поява тренерів із менеджменту, які спеціалізуються на впровадженні окремих системних компетенцій. Усе це стає можливим в умовах розвитку управлінської науки, яка створює концептуальний, смисловий і науково-методологічний фундамент розуміння розвитку управлінського процесу. Важлива домінуюча роль аналітичних центрів із менеджменту, які системно сприяють розвитку взаємодії управлінської науки і практики [6, с. 135–139]. Таким чином, процес професійної підготовки управлінських кадрів орієнтується на засвоєння певних компетенцій, класифікація яких (табл. 2) дає можливість вибору для моделювання певної специфіки підготовки управління для роботи на конкретній управлінській посаді. Розвиток компетентнісного ряду по групах і видах критеріїв дає змогу розглядати управлінську підготовку в інноваційній динаміці з визначеними точками активності по окремих групах управлінських компетенцій. Формування інтегральної якості підготовки управлінських кадрів визначається як синергетичний ефект від діяльності окре-

мих управлінців у складі управлінської команди. Управлінська команда сукупно дає концентрацію компетентностей членів цієї команди з виходом на релевантну повноту у прийнятті управлінських рішень із фіксацією певних форм відповідальності.

Висновки і пропозиції. Процес досягнення інтегральної якості професійної підготовки управлінських кадрів поки що залишається перспективним завданням для більшості організацій, які ще не розглядають ці питання для себе в практичній площині, і для них чинник глобальної конкурентоспроможності менеджменту ще не став базовим і визначальним для їхнього інноваційного розвитку. Але це проблема часу, який, як відомо, не відновлюється, а лише попереджає. Попереджає про те, що професійний менеджмент вступив у «нову нормальність», яка потребує глобальної конкурентоспроможності від менеджменту, активізації дій щодо розвитку процесу капіталізації інтелектуальних людських ресурсів, особливо капіталізації управлінського ресурсу і формування управлінського капіталу. Конкурентоспроможний управлінський капітал може бути сформований тільки на основі інтегральної якості управлінської діяльності, яка, своєю чергою, базується на інтегральній якості підготовки сучасних управлінських кадрів. Визначальним тут є той факт, що в нелінійному світі управлінська діяльність стає все більш інтелектуальною сферою людської діяльності, яка базується на інноваціях і креативності. Управлінська інновація набуває такого ж значення, як і технологічна інновація. Усе це доказує необхідність системної трансформації існуючої системи підготовки управлінських кадрів і пошуку нових критеріїв оцінки інтегральної якості сучасної управлінської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Блуммарт Т. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности / пер. с англ. Москва : Альпина Паблишер, 2019. 204 с.
2. Друкер, П. О профессиональном менеджменте / пер. с англ. Москва : Вильямс, 2006. 320 с.
3. Каммингс С. Реконструкция стратегии / пер. с англ. Харьков : Гуманитарный центр, 2010. 560 с.
4. Малик Ф. Управлять, работать, жить / пер. с нем. Москва : Добрая книга, 2008. 472 с.
5. Минцберг Г. Требуется управление, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / пер. с англ. Москва : Олимп-Бизнес, 2008. 544 с.
6. Кузнецов Е.А. Методология професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
7. Кузнецов Е.А. Концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2018. Т. 23. Вип. 7(72). С. 126–130.
8. Кузнецов Е.А. Професіоналізація менеджменту: майстер-клас. *Матеріали науково-методологічного семінару*. Одеса : Фенікс, 2020. 110 с.
9. Кузнецов Е.А. Управлінський капітал: майстер-клас. *Матеріали магістерського семінару*. Одеса : Фенікс, 2020. 118 с.
10. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают / пер. с англ. Н. Яцюк. Москва : Манн, Иванов и Фарбер, 2016. 384 с.
11. Хэмел Г. Будущее менеджмента. Москва : Best Business Books, 2013. 276 с.
12. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. Москва : Э, 2018. 208 с.

References:

1. Blumart T. (2019). Chetvertaya promyshlennaya revoliutsia i biznes : Kak konkurirovat i razvivatsya v epokhy singulyarnosti [The fourth industrial revolution and business : How to compete and development in age of singularity]. (in Russian)
2. Druker P. (2006). O professionalnom menedzhmente [About professional management]. (in Russian)
3. Kamming S. (2010). Rekonstruktsia strategii [Reconstruction of strategy]. (in Russian)
4. Malik F. (2008). Upravlyat, rabotat, zhyt [Manage, work, live]. (in Russian)
5. Mintsberg G. (2008). Trebuytsia upravleniya, a ne vypuskniki MBA. Zhestkiy vzglyad na myagkuyu praktiku upravleniya i sistemu podgotovki menedzerov [Management is required, not graduates of MBA. A hard look at soft management practices and managerial training]. (in Russian)
6. Kuznetsov E. A. (2017). Metodologiya profesionalizatsii upravlinsskoi diialnosti v Ukraini [The methodology of professionalization management activity in Ukraine]. Kherson : OLDI PLUS. (in Ukrainian)
7. Kuznetsov E. A. (2018). Kontseptsia integralnoi yakosti professiinoi systemy menedzhmentu [The concept of integral quality of professional management system]. *Visnyk Odes'kogo natsional'nogo universytetu. Ekonomika*. Odessa National University Herald. Economy. Vol. № 7, no. 72(2), pp. 126–130. (in Ukrainian)
8. Kuznetsov E. A. (2020). Profesionalizatsiya menedzhmentu: majster-klas [Professionalization of management: master class]. Odessa: Phoenix, 110 p. (in Ukrainian)
9. Kuznetsov E. A. (2020). Upravlinsskiy kapital [The management capital]. Odessa: Phoenix, 118 p. (in Ukrainian)

10. Florida R. (2016). Kreativnyi klass. Lyudi, kotorye sozdayut budushcheye [Creative class. People, who create future]. M.: Mann, Ivanov and Farber. (in Russian)
11. Khemel G. (2013). Budushee menedzhmenta [The future of management]. M.: BestBusinessBooks. (in Russian)
12. Shvab K. (2018). Chetvertaya promyshlennaya revolyutsia [The fourth industrial revolution]. M.: Publishing House «Е». (in Russian)

Полотнянко А. И.

Межрегиональная академия управления персоналом

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕГРАЛЬНОГО КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Резюме

В статье рассмотрены проблемы формирования критериев оценки интегрального качества подготовки управленческих кадров. Определены особенности эффективности и результативности подготовки управленческих кадров. Доказана необходимость использования новой терминологии, а именно «социально-экономическое качество» и «адекватное системное качество» в системе управленческой подготовки и практической управленческой деятельности. Рассмотрены особенности формирования и развития системы оценки интегрального качества процесса управленческой деятельности. Проведена классификация критериев оценки интегрального качества профессиональной подготовки управленческих кадров. Предложены некоторые подходы к формированию структуры компетенций для определенных категорий управленческого персонала. Определена необходимость глобальной конкурентоспособности профессиональной системы менеджмента.

Ключевые слова: критерии оценки, интегральное качество, эффективность и результативность, социально-экономическое качество, адекватное системное качество, структура управленческих компетенций, конкурентоспособный менеджмент, сингулярность, искусственный интеллект, интеллектуальность управленческого труда, управленческая наука, профессионализация менеджмента, инновационность, креативность, модели и ряды управленческих компетенций.

Polotnyanko Oksana

Interregional Academy of Personnel Management

CRITERIA FOR EVALUATION OF INTEGRAL QUALITY OF PROFESSIONAL TRAINING OF MANAGEMENT STAFF

Summary

The article considers the problems of formation of criteria for assessing the integrated quality of management training. Peculiarities of efficiency and effectiveness of managerial training are determined. There is a need to use new terminology, namely "socio-economic quality" and "adequate system quality" in the system of management training and practical management activities. Features of formation and development of system of an estimation of integral quality of process of administrative activity are considered. The classification of criteria for assessing the integral quality of professional training of managerial staff is carried out. Some approaches to the formation of the structure of competencies for certain categories of management staff are proposed. The current need for global competitiveness of the professional management system is determined. It is argued that the formation and development of an innovative economy actively proves the need for quality development of a professional management system. It is determined that the main basic characteristics of quality management are its efficiency and effectiveness, which are necessary components of any quality management process. Attention is drawn to the peculiarity of the management process, which triggers and leads to the desired end result of professional training of management staff, and that it should also be considered from the standpoint of its efficiency and effectiveness. Professional training of managerial staff, first of all, forms the potential of efficiency, ie theoretical knowledge, analytical abilities and practical skills acquired in the process of specialized training and integration into this process of previous knowledge and previously acquired practical experience. Practical effectiveness occurs at a time when managers effectively form strategic and tactical planning goals and practically achieve them in a positive socio-economic context of a particular organization. It is proposed to define this fact as socio-economic efficiency and effectiveness, or socio-economic quality of existing managers, and during specialized professional training managers will achieve adequate systemic efficiency and effectiveness, or adequate systemic quality, which, although it has certain professional limitations, but determines the actual completeness of modern knowledge at a certain point in time on the basis of innovative development of science, analytics and practice of professional management. Collectively, in this understanding of the process of forming efficiency and effectiveness, there is an integral quality of management training. Attention is drawn to the fact that competitive management capital can be formed only on the basis of the integral quality of management, which, in turn, is based on the integrated quality of training of modern management personnel. What is decisive here is the fact that in the nonlinear world, management is becoming more and more an intellectual sphere of human activity, based on innovation and creativity.

Keywords: evaluation criteria, integrated quality, efficiency and effectiveness, socio-economic quality, adequate system quality, structure of managerial competencies, competitive management, singularity, artificial intelligence, intelligence of managerial work, management science, professionalization of management, innovation, model, innovation, innovation series of managerial competencies.