

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Отенко В.І.
Порожнюк О.О.

В статті проведено аналіз наукових підходів та напрямів економічних досліджень, що оперують поняттями «компетенція» та «компетентність» при розгляді питань стосовно управлінського потенціалу, організаційної поведінки, проблем організаційних перетворень та особливостей стратегічного управління підприємствами. Спираючись на доробки світових теоретиків та практиків, авторами було обгрунтовано особливості використання зазначених понять, а також сформуовано важливі положення щодо застосування компетентісного підходу до управління, які з одного боку, підтверджують його актуальність та доцільність під час виявлення факторів ефективного стратегічного управління сучасними підприємствами, а з іншого – формують основу для визначення головних напрямів подальших наукових досліджень.

Кількість бібліографічних посилань – 16, мова – українська.

Ключові слова: компетенція, компетентність, спроможність, поведінка.

ВСТУП

Поняття компетентності не є новим для сучасного наукового світу, воно з'явилося ще у середині минулого сторіччя у межах лінгвістичної теорії.

У 1959 році вийшла робота Р. Уайта «Motivation reconsidered: the concept of competence», у якій автор наповнює категорію «компетентність» особистісними складовими, включаючи мотивацію [1]. В 1965 році американський лінгвіст та філософ мови Ноам Хомський використав поняття «компетентності» стосовно теорії мови, трансформаційної (генеративної) граматики [2]. Він позначив фундаментальну різницю між компетентністю (знанням своєї мови тим, хто говорить – тим, хто слухає) та вживанням (реальним використанням мови в конкретних ситуаціях). Лише в ідеальному випадку вживання може бути безпосереднім відображенням компетентності. Однак, на практиці вживання не в змозі безпосередньо відображати компетентність. З усього цього, Хомський обгрунтовує основну мету лінгвістики, яка полягає у тому, щоб вичленувати із конкретних уживань систему правил, що їх фундує і якою володіє той компетентний, що говорить – слухає. Фундувати означає обгрунтовувати, аргументувати, створювати теоретичну основу [3]. Вживання, згідно із Хомським, в реальності пов'язано із мисленням, реакцією на використання мови, навичками та досвідом того, хто говорить.

Принципи компетентності, що виник в межах однієї конкретної науки згодом екстраполюється та у 1970-1990-х роках стає важливим поняттям педагогіки, психології, менеджменту. Враховуючи міждисциплінарний характер існуючих досліджень, користуючись методами аналізу, синтезу та узагальнення, метою даної статті означено висвітлення різноманітних аспектів застосування поняття «компетентності» в діяльності сучасних підприємств, а також обгрунтування актуальних проблем такого застосування.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розглядаючи сучасні теорії та концепції комплексно, розкривається багатоманітність, багатобічність існування сучасних підприємств та організацій. Усі вони стосуються різноманітних аспектів їх діяльності (планування, оперативного та стратегічного управління, управління персоналом, маркетингу, організаційної поведінки, організаційного розвитку тощо). Безумовно, взаємопов'язаність та взаємообумовленість перерахованих процесів не потребують доказів, проте аналіз та виявлення їх важливих інструментів та механізмів дає можливість зрозуміти природу та значення поняття «компетентності». Дослідивши місце компетентності у різних напрямках наукової думки, стане можливим розкрити сутність, виділити особливості формування та використання компетентності у діяльності сучасних підприємств.

Обгрунтування та виділення автором сфер наукових досліджень, у яких поняття «компетентності» відводиться певне місце, можна вважати умовним та певною мірою абстрактним. Воно здійснюється виходячи з центральних проблем робіт світових дослідників, які безумовно відображають становлення та розвиток сучасної економічної думки, формування нової парадигми управління, є взаємопов'язаними та можуть розглядатися лише комплексно (рис. 1).

Майкл Портер, автор ідеї конкурентного позиціонування у своїх роботах сформулював п'ять сил, або факторів конкуренції, які існують у будь-якій без винятку галузі господарювання і мають постійно досліджуватися підприємствами та організаціями при здійсненні ефективного стратегічного управління та підвищення рівня конкурентоспроможності [4]. Такий аналітичний інструментарій став класичним та затребуваним системою стратегічного планування будь-якого підприємства. Однак, застосування та подальший розвиток теоретичних розробок М.Портера сучасними дослідниками супроводжується використанням також популярних сьогодні понять. Так, при аналізі можливості появи у галузі нових конкурентів автори роботи [5] оперують поняттями «ресурси» та «компетентності». В даному контексті наголос на останні робиться з метою виділення досвіду компаній, як можливого визначального чинника у грі з новими конкурентами.

У не менш популярній роботі, присвяченій стратегічному управлінню [6], компетентності виступають важливими чинниками декількох напрямів досліджень. Зокрема, при дослідженні особливостей управлінського потенціалу загальне керівництво фірмою визначається як організаційна функція, яка відповідає за ефективність діяльності в цілому, як можливість та здатність діяти таким чином, щоб оптимізувати реалізацію стратегії фірми найближчого та наступного етапів. Головне значення даної функції розкривається в інтеграції та координуванні функціональних сфер діяльності організації з метою досягнення загальних оперативних та стратегічних цілей.

Оцінити керівництво можна двома взаємодоповнюючими способами: аналізуючи реактивність (чи вдається фірмі передбачати нестабільність умов або вона реагує на цю нестабільність по мірі виникнення), аналізуючи фактори управлінського потенціалу, які впливають на вияв різних видів реактивності. В даному випадку реактивність характеризується трьома параметрами: організаційним кліматом (прагнення керівництва реагувати певним чином); компетенцією (здатність керівництва до реакції); управлінським потенціалом (об'єм роботи, з яким може впоратися загальне керівництво). Компетентність як здатність до реакції керівника має включати вміння та навички, в той час як системи та загальний досвід визнаються такою здатністю організації.

Досліджуючи протікання різноманітних організаційних перетворень, автор також обгрунтовує важливість управлінських компетентностей, покликаних подолати опір, як реакцію на відповідні зміни.

Глибокий аналіз сутності та структури компетентності представлено у ресурсному підході до стратегічного управління, новизна якого полягає у спробі визначення умов, при яких досягаються конкурентні переваги, розходження у показниках прибутку компаній однієї галузі за умови економічної рівноваги у ній. Його дуже цікаві обгрунтовані для діяльності сучасних підприємств положення та пропозиції, у центрі яких організаційні знання та спроможності, претендують на раціональність, результативність та динамічність. Аналізуючи діяльність великих світових корпорацій, вчені прийшли до висновку, що успіх таких компаній криється у їх внутрішній потужності, яка обумовлюється організаційною структурою, внутрішньокорпоративними зв'язками, так званою «організаційною алхімією». Мова йде про наявність і розвиток ключових компетентностей, які формують основу та уможливають одержання максимальних прибутків [7]. Таке положення стало вихідним для прибічників даного підходу, а неможливість розгляду знань, спроможностей та компетентності окремо від організаційного контексту представляє центральний вектор робіт прибічників ресурсорієнтованої точки зору на стратегічне управління.

Підприємства сьогодні різко відрізняються від підприємств у минулому. Жорсткі умови господарювання висувають нові вимоги, перш за все, до структури капіталу підприємств. Малі

Поняття «інтелектуального капіталу» є комплексним, а тому важливим є визначення та розуміння його структури. Різноманітні дослідження та публікації називають від трьох до п'яти важ: Разом із зростанням великих компаній, відокремлення власності від управління гострим постає питання впливу як організацій на поведінку людей, так і поведінки кожного працівника на ефективність функціонування організації в цілому. В такому аспекті дослідження організаційної поведінки, виявлення та контроль її позитивних і негативних факторів характеризується достатньою обгрунтованою необхідністю у сучасному загальному менеджменті.

Управління як інтегруючий процес поведінки працівників організації, метою якого є підвищення ефективності діяльності організації в цілому, обумовлює наявність певних вимог до менеджерів як нижчої (реалізація функціональних оперативних стратегій) так і найвищої ланки (розробка загальної корпоративної стратегії) ланок. Так, від менеджера вимагається компетентність, певні визначені соціальні навички та людські риси, а також концептуальні спроможності [10].

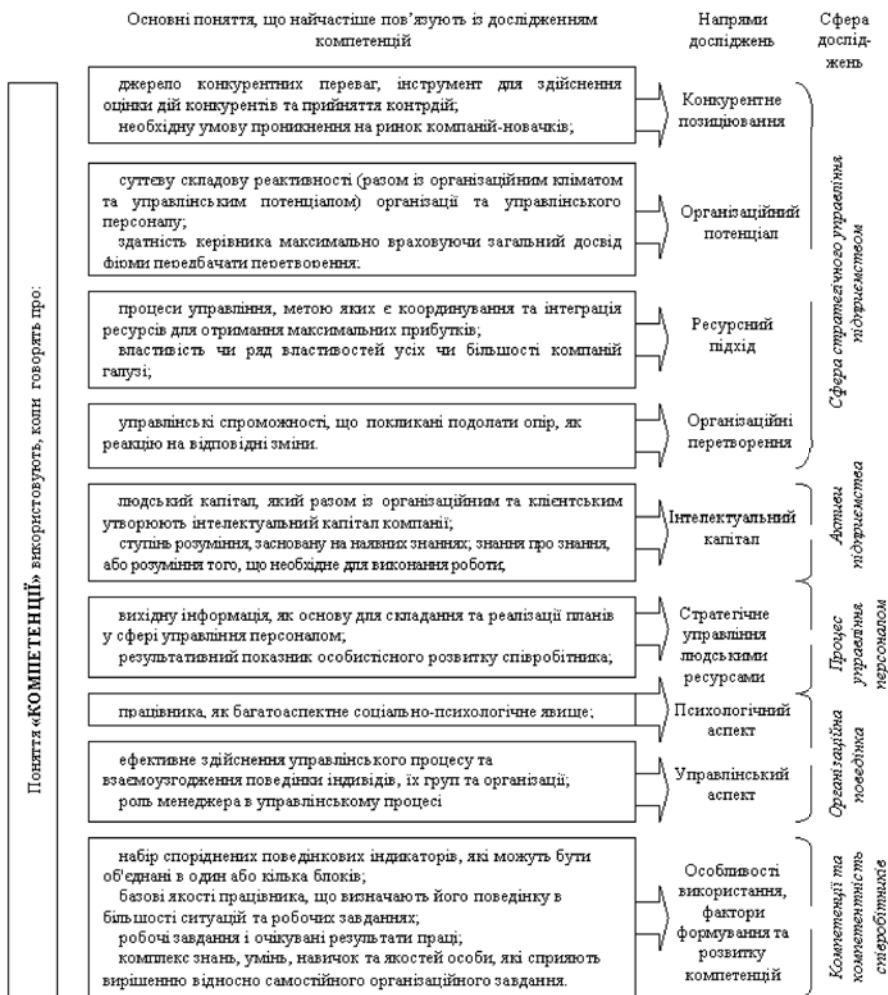


Рис. 1 Сфери діяльності підприємств та наукових досліджень, які оперують поняттям «компетенція» та «компетентність»

Усвідомлення менеджером своєї загальної компетенції, на думку автора роботи [11], є центральним та вихідним моментом, що визначає ефективність всього управлінського процесу. Найбільш широким та популярним є використання поняття «компетенції» фахівцями та менеджерами підприємств в сфері управління персоналом. Наглядним прикладом виступають сучасна ідея стратегічного управління людськими ресурсами, що отримали розвиток у роботах М. Армстронга, А.Кібанова, С. Шекшині тощо.

Управління людськими ресурсами передбачає процес впровадження сукупності дій, метою якого є досягнення загальнокорпоративних цілей за рахунок відповідної до вимог сформованих планів організаційної поведінки кожного окремого співробітника або ефективної реалізації таких компетенцій, які безпосередньо пов'язані з людськими ресурсами (персоналом).

Поняття «компетентність» використовується в контексті стратегічного управління людськими ресурсами для позначення головних елементів значущих процесів відповідно до обов'язкових функцій системи управління персоналом [12]. До таких функцій належать: забезпечення ресурсами, що передбачає їх планування, наймання та відбір (необхідна кількість співробітників, їх кваліфікація та компетентність тут розглядаються як джерело вихідної інформації, як основа для формування та реалізації планів по задоволенню встановлених потреб); управління ефективністю праці (даний процес передбачає періодичну оцінку праці, проведення атестації співробітників в межах узгоджених цілей та вимог до компетентності, оцінки ефективності та підвищення рівня продуктивності, визначення та задоволення потреб у навчанні та розвитку). Підвищення рівня компетентності персоналу покликано забезпечити зростання виробничого, інноваційного та ресурсного потенціалу підприємства, дасть змогу досягати у майбутньому усіх поставлених цілей відповідно до розробленої стратегії [13]. На думку цього автора компетентність персоналу у сфері поставлених йому завдань як результативний показник особистісного розвитку співробітника у поєднанні із високими вимогами до якості праці та детально продуманою системою оцінювання є визначальною складовою стратегії управління людськими ресурсами на шляху до реалізації стратегії прибутковості підприємства, стабільності його розвитку.

Підсумовуючи наведене вище, можемо відзначити певні особливості використання поняття «компетенція» при дослідженні діяльності сучасних підприємств.

По-перше, носіями компетенцій виступають як працівники підприємства (особа, людина), так і підприємство в цілому (система, яка об'єднує різні процеси). Це має бути враховано при розробці рекомендацій щодо застосування даного поняття передусім у роботі з персоналом та у системі стратегічного управління підприємством.

По-друге, в літературі поряд із поняттям «компетенція» використовують поняття «компетентність». Безумовно, вони близькі за змістом, однак не є синонімами, на що треба зважати при застосуванні нових методів.

По-третє, саме поняття «компетентність» за своїм змістом значно ширше за традиційну триаду «знання-вміння-навички». У різних літературних дослідженнях її структуру окрім названих формують мотиви, цінності, риси характеру, поведінка тощо.

По-четверте, компетенції найчастіше пов'язують із спроможностями до ефективного управління. В сучасних швидко змінюваних умовах зовнішнього середовища управління компетенціями стає спробою підвищення реактивності та надання динамічного характеру усім видам діяльності підприємств.

ВИСНОВКИ

Спираючись на проведені дослідження, можемо констатувати факт зростання інтересу до понять «компетенція» та «компетентність» у сфері управління персоналом, а також системі стратегічного менеджменту. Перш за все, це пов'язано із необхідністю створення та розвитку таких факторів конкурентних переваг, які б відповідали високій динаміці зовнішнього середовища, а також були складними для імітації й наслідування. На сьогоднішній день кількість наукових видань, присвячених особливостям формування та розвитку компетенцій є невеликою, однак її огляд дозволяє означити деякі тенденції у дослідженні цікавих нам понять. Аналіз практичних та теоретичних положень дав можливість сформулювати три ключові особливості застосування методу компетенцій в управлінні сучасними підприємствами.

1. Дослідження компетенцій може проводитися за двома напрямками: з позиції трудових завдань та очікуваних результатів праці конкретного співробітника або з позиції необхідних поведінкових механізмів, що мають проявлятися у працівника протягом виконання ним своїх середніх завдань [14, 15]. Таке розмежування обумовлює виникнення та поширення біхевіористського підходу (від. англ. behaviour – поведінка), основною метою якого є дослідження внутрішніх когнітивних особливостей діяльності працівників як базових факторів формування та розвитку їх компетенцій.

2. Поняття «компетенції» та «компетентність», які часто науковцями використовуються як синоніми, є різним за змістом і значенням. Їх різниця обумовлюється, в першу чергу різними об'єктами розгляду та джерелами формування [16]. Так, об'єктом розгляду компетенцій є трудова діяльність і її відповідні трудові функції, в той час як компетентність використовується для загальної характеристики працівника, його спроможностей досягати поставлених результатів.

3. На практиці найчастіше компетенції та компетентність використовуються одночасно, однак це призводить до проблем та ускладнень, що проявляються в нерозумінні та не розділенні моделей компетенцій всіма працівниками, неоднозначності їх розуміння, складності при оцінці тощо.

Відсутність серед дослідників єдиного погляду на сутність компетенцій, їх чіткої класифікації та методів застосування породжує також жваві дискусії, а тому подальші дослідження компетентнісного підходу є актуальними та затребуваними системою управління підприємствами XXI століття.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – №5. – С. 34-42.
2. Постмодернизм. Энциклопедия. – Мн.: Интерпрессервис; Книжный Дом. 2001.– 1040 с.
3. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. – СПб.: Изд-во «Лань», 1999. – 528 с.
4. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 464 с.
5. Томпсон А. А., Стрикленд А.Д. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа, 12-е издание: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 928 с.
6. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: Издательство «Питер», 1999. – 416 с.
7. Хэмел Г. Стратегическая гибкость / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.
8. Гапоненко А.Л. Управление знаниями. – М.: ИПК госслужбы, 2001. – 52 с.
9. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 640 с.
10. Маллизи Л. Менеджмент и организационное поведение: Учеб.-практ. Пособие / Лори Маллизи; Пер. с англ. Т. Цеханович и др. – Мн.: Новое знание, 2003. – 1039 с.
11. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд 2-е, дополненное и переработанное. – Таганрог: [Изд-во ТРТУ](#), 2003. – 94 с.
12. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
13. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
14. Уидлет С. Руководство по компетенциям / С. Уидлет, С. Холлифорд. – М.: НИРО, 2003. – 228 с.
15. Спенсер Л. Компетенции на работе / Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер. – М.: НИРО, 2005. – 384 с.
16. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. – М.: НИРО, 2005. – 384 с.

[Отенко Василь Иванович](#), к.е.н., доцент кафедры бухгалтерського обліку Харківського національного економічного університету, тел. (057)702-02-00

[Порожняк Ольга Олександрівна](#), аспірант кафедри бухгалтерського обліку Харківського національного економічного університету, 063-570-05-22, e-mail: olga-original@rambler.ru