

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА ЇХ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

У стратегічному управлінні сьогодні частіше використовується ресурсний підхід, в якому представлено глибокий аналіз сутності та структури компетенції. Ресурсний підхід ґрунтується на ендогенних факторах формування конкурентних переваг, а саме на унікальних комбінаціях матеріальних і нематеріальних ресурсів та управлінні ними. Досліджуючи результати діяльності відомих світових компаній, науковці встановили, що основним джерелом конкурентних переваг у сучасному бізнесі є здатність інтегрувати розрізнені технологічні, управлінські, організаційні та виробничі навички, досвід і знання у корпоративні компетенції. Такий підхід започаткував перехід від реактивного до проактивного типу розвитку підприємства. Для нього характерним є випереджаюче створення, використання та розвиток специфічних, важко імітованих конкурентами джерел стійких конкурентних переваг – інтелектуальних ресурсів і ключових компетенцій. Зараз корпоративні компетенції стають найбільш впливовими чинниками успішного довгострокового розвитку підприємства.

Вивчення теоретичних та емпіричних надбань з приводу компетенції дозволяє стверджувати, що відповідний понятійний апарат залишається нечітким, а з певних позицій – взагалі невизначеним. Існує поліваріантність тлумачення категорії «компетенції», що суттєво гальмує розвиток відповідного методичного інструментарію. Це створює бар'єри на шляху розробки та впровадження новітніх методів управління сучасним підприємством. Спробуємо розібратися в сутності компетенцій.

Поняття компетенції з'явилося у середині ХХ ст. у межах лінгвістичної теорії. Проте принцип компетенції, що виник в межах однієї конкретної науки згодом екстраполюється та у 1970-1990-х рр. стає важливим поняттям педагогіки, психології, права, менеджменту, економіки [2]. Так, вивчення компетенції для прогнозування рівня ефективності виконання роботи вперше було запропоновано Д. МакКлелландом у 1973 р. Він пов'язав ефективність виконання роботи з наявністю у її виконавця певних компетенцій. У 1982 р. В. Максвел запропонував власне визначення компетенцій, під якими розуміє раціональне поєднання знань та можливостей, якими володіє персонал даної організації, що розглядаються на невеликому проміжку часу .

Зарубіжні науковці К. Прахалад і Г. Хемел визначають компетенцію як набір вмій і технологій, маси безсистемно накопичених організацією знань та досвіду, що стає основою для успішної конкуренції. Компетенції тут розглядаються як основа конкуренції, а отже і як основа забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Відповідно до концепції знання підприємства є основою для формування та виміру компетенцій [3].

В. Єфремов, І. Хаников під компетенцією організації розуміють особливий інформаційний ресурс, що містить досвід, знання та навички про спосіб організації, управління ресурсами і бізнес-процесами (здібностями організації) для досягнення встановлених цілей [1]. При цьому дослідники підкреслюють, що носієм такого специфічного ресурсу є працівники організації.

І.Петрова під компетенціями розуміє інтегровану поведінкову модель, що охоплює знання, навички, ставлення, особистісні риси та мотивованість, необхідні для найкращого виконання певних трудових завдань, функцій, обов'язків». Дане визначення приймає до уваги складові, які важче виміряти та розвивати (уміння міжособистісного спілкування, роботи в команді, зацікавленість у праці та самовдосконаленні, лояльність, емоційна привабливість тощо), але саме вони в новій економічній парадигмі помітно впливають на збільшення і покращення результатів діяльності [4].

На нашу думку, найбільш вдалим є визначення, згідно якого під компетенцією підприємства розуміють набір взаємопов'язаних навичок, здатностей і технологій, який забезпечує ефективне вирішення стратегічних завдань та є джерелом стійких конкурентних переваг сучасного підприємства. Головною особливістю компетенцій є те, що чим більше вони використовуються, тим більш складними і важкими для наслідування та копіювання вони стають. Таким чином, диверсифікація діяльності з одного боку вимагає безпосереднього застосування компетенцій і в той самий час виступає джерелом їх розвитку.

Зазначимо, що поряд з поняттям «компетенції» зустрічається і «компетентність». Вони часто використовуються як синоніми, проте є різними за змістом і значенням. Компетенції формуються у вигляді здібностей людини реалізовувати на практиці свою компетентність, а компетентність, в свою чергу, означає наявність певних компетенцій. При чому, одна і та сама компетентність може бути затребувана для реалізації різних компетенцій [4]. 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. Найчастіше компетенції та компетентність використовуються одночасно, однак це призводить до неоднозначності їх розуміння та складності при оцінці.

Таким чином, компетенції можуть бути втіленими в нематеріальних активах (за умови можливості їх вартісної оцінки та перетворення на об'єкти інтелектуальної власності). У протилежному випадку компетенції є колективним знанням, яке зберігається та поширюється усередині підприємства шляхом навчання, комунікації тощо. Тому, на відміну від нематеріальних активів, компетенції завжди мають «внутрішнє» походження практично без часових обмежень їх використання, а також слугують підґрунтям створення неповторної відмітності підприємства в ринковому просторі. Носіями компетенцій є люди. Від обсягу компетенції підприємства залежать його можливості, зв'язки з контрагентами, повага державних органів та власних працівників.

Отже, логічно навести таке визначення: компетенції підприємства – це невід’ємна складова його стратегічних активів, яка віддзеркалює комплекс колективного знання, досвіду та здібностей підприємства, що в поєднанні з унікальними технологіями дає змогу створювати (підтримувати) конкурентні переваги та забезпечувати неповторну відмітність підприємства у певному ринковому оточенні.

Література:

1. Арапова О.М., Фрідріф В.П., Модирка В.А. Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 1(6). – С. 207–211.
2. Отенко В.І., Порожняк О.О. Теоретичні засади становлення та розвитку компетентнісного підходу до управління підприємствами // Науковий вісник Ужгородського університету. – Серія «Економіка». – 2010. – Випуск 30. – С. 142–146.
3. Преображенська О.С. Теоретичні аспекти дослідження компетенцій підприємства // БізнесІнформ. – 2011 – № 6. – С. 129–133.
4. Синякова К.М. Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Випуск 17. – С. 71–75.