

П. І. Безус,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

К. С. Білодід,

магістр кафедри менеджменту,

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ НАВИЧОК КЕРІВНИКА З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

P. Bezus,

Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Management Department

of Kiev National University of Technology and Design

K. Bilodid,

Master of Management, Kyiv National University of Technology and Design, Kyiv

MANAGEMENT DEVELOPMENT OF THE MANAGER WITH THE AIM OF INCREASING COMPETITIVENESS OF ORGANIZATION

Удослідженні визначено, що в умовах динамічного науково-технічного прогресу та гіперконкуренції зростає необхідність підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня управлінських кадрів. З'ясовано, що вмиле управління конкурентоспроможністю підприємства є одним із пріоритетних управлінських завдань, успішне вирішення якого забезпечить виживання і розвиток підприємств у ринковому середовищі. Через науково-технічний розвиток (НТР) знання, які були отримані раніше, вже не актуальні. Тому необхідна безперервна освіта: початкова — середня — вища — післядипломна.

The research determines that in the conditions of dynamic scientific and technological progress and hypercompetition, the need to increase the educational and qualification level of management personnel increases. It is revealed that competent management of enterprise competitiveness is one of the priority administrative tasks, the successful solution of which will ensure the survival and development of enterprises in the market environment. Because of scientific and technological development (R & D), the knowledge that was obtained earlier is no longer relevant. Therefore, continuous education is required: primary — secondary — higher — postgraduate.

*Ключові слова: організація, конкурентоспроможність, конкурентні переваги, професійна компетентність.
Key words: management organization, competitiveness, competitive advantages, professional competence.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Економічна ситуація в країні вимагає від суб'єктів ринкових відносин нових підходів до використання власного потенціалу, а саме інтелектуального, оскільки він є основою діяльності сучасної фірми, її конкурентоспроможності. Зростання його визначається знаннями та здібностями керівників, компетентність яких є людським капіталом.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам підготовки управлінського персоналу присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних дослідників: Балтачєєвої Н.А., Блонська В.І., Егоршина А.П., Пархімчика Е., Матрусова Т., Щокіна Г.В., Клаудіо де Моура Кастро, Ніколсона Найджела. Однак у цих роботах відсутня постановка питання про системне навчання керівників.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

В умовах динамічного науково-технічного прогресу та гіперконкуренції зростає необхідність підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня управлінських кадрів. Вміле управління конкурентоспроможністю підприємства є одним із пріоритетних управлінських завдань, успішне вирішення якого забезпечить виживання і розвиток підприємств у ринковому середовищі. Метою роботи є розробка теоретичних положень забезпечення конкурентоспроможності організації в контексті ідеології професійної компетентності керівника.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕНЬ

У сучасних економічних умовах першочерговими завданнями кожної організації є забезпечення конкурентоспроможності, постійне регенерування конкурентних переваг і досягнення високого конкурентного становища [1]. Організація — це складна система, що постійно піддається до змін під дією внутрішніх і зовнішніх факторів. Розвиток організації виражається в новітніх якостях. Але не існує універсальних рішень зі створення і забезпечення конкурентоспроможності організації. Унікальність кожної організації можна розглянути в різних аспектах: придбання і накопичення досвіду, конкурентний потенціал, організаційна культура, специфіка виробництва. Такі критерії, спираючись на системний підхід, допомагають проаналізувати та впорядкувати уявлення організаційної діяльності, спонукають шукати індивідуальний шлях розвитку організації. Всі економічні, соціальні, організаційно-правові аспекти повинні бути об'єднані, щоб сформулювати цілісну концепцію для забезпечення конкурентоспроможності організації. В умовах посиленої конкуренції, нестабільності ринку її пристрій має вдосконалюватися, розширюючи всі аспекти її діяльності [2].

Для стабільного зростання національної економіки першорядною умовою є створення відповідного середовища для рівноправної конкуренції різних суб'єктів ринкових відносин, це, в свою чергу, передбачає систематичну і ортодоксальну роботу зі створення конкурентних відносин, а саме за освітньо-дієвим механізмом, який зможе забезпечити свободу економічної ініціативи, а так само створити відповідні умови конкуренції за допомогою єдиної системи стимулів і обмежень. Через зростання ролі конкуренції, принципове значення набуває характер конкурентних відносин, які можуть виникати в процесі конкурентної взаємодії, що визначає розвиток країни в умовах конкуренції. Суть конкуренції відображає особливість середовища і спеціалізовані способи, за допомогою яких вона себе проявляє. Варто зазначити, що зміст економічної конкуренції обумовлюється як ринкове змагання між продавцями, метою яких є спроба обмежити можливості суперника, отримавши при цьому вигідний результат, так само в цьому процесі відкриваються здатності до виживання і саморозвитку.

Конкурентоспроможність характеризується наявністю у неї стабільних конкурентних переваг, які обумовлюються такими чинниками: джерелом переваги, їх загальною кількістю і здатністю знаходження нових джерел. Саме конкурентні переваги, сформовані як системна характеристика діяльності сучасного підприємства може слугувати фундаментом міцних конкурентних позицій підприємства, визначити характер стратегії цього розвитку, а також об'єктом стратегічного управління [3]. Джерела конкурентоспроможності організації представляють собою сукупність перетворювальних, а так само адаптаційних здібностей.

Здатність — це вид ресурсу, що володіє важливою якістю, в основі якої є організаційна природа, в якій закладено управлінський фактор — організаційну якість. Звідси випливає, що стабільна конкурентна перевага характеризується здібностями. Стратегія формування вартості за рахунок організаційних здібностей і є стійка конкурентна перевага [4].

Мега-модифікації в умовах глобальної конкуренції свідчать про прояви здатності до навчання в ролі джерела конкурентоспроможності організації. Вже згадана здатність є якісною властивістю організації, як результат організаційного навчання, а так само способи діяльності, завдяки якому систематично генеруються і трансформуються операційні рутини.

Основою "рухомих" здібностей є знання. Придбання знань головний елемент формування "рухомих" здібностей організації. Знання можуть володіти неабиякою цінністю, але бути дешевим ресурсом (для співробітників і підприємств), при цьому дієвим, але "невичерпним" ресурсом (для організації і її співробітників).

Важливо відзначити, що організація повинна постійно накопичувати і інші знання, що закладено у взаємозв'язку форм розвитку конкурентоспроможності. Цього можна досягти через взаємозв'язок з мікро- і макрооточенням. У результаті утворюється нова властивість — уміння придбання знання, за допомогою зовнішніх комунікацій. Тому здатність до постійного навчання, пов'язаного з внутрішнім оновленням і можливістю придбання знань, за допомогою зовнішніх комунікацій, і є джерелом конкурентоспроможності організації.

Конкурентоспроможність організації — це можливість використання її потенціалів для ефективного застосування факторів виробництва і здатність використання її адаптаційних і просвітних здібностей. У визначенні досліджуються такі аспекти конкурентоспроможності:

- 1) розкривається універсальна форма переваги, що охоплює всю різноманітність його конкурентних проявів;
- 2) здатність — це різновид потенціалу, що має організаційну природу, яка формується управлінськими факторами;
- 3) будь-яка стійка конкурентна перевага обумовлюється здібностями;
- 4) рівень розвитку організаційних здібностей підприємства визначається досягненням конкурентоспроможності;
- 5) вид особливої якісної властивості організації — "рухома" здатність, за допомогою якої організація постійно генерує і видозмінює свої операційні рутини, з метою підвищення управлінської ефективності;
- 6) можливість організації навчатися особистим оновленням;
- 7) злиття і реконфігурація особистих потенціалів і здібностей для використання можливостей, стрімко змінюється середовищем;
- 8) можливість бачити і накопичувати нові знання — основа формування "рухомої" здатності організації;
- 9) можливість постійного, безперервного навчання [5].

Соціально-економічне середовище організації, в традиційній моделі управління державою характеризувалося: стійким ринком з постійним, зростаючим попитом; надійними замовниками; суттєвими вимогами до якості продукції, невеликим її фізичним і моральним зносом. Кожне відоме підприємство мало право отримувати замовлення, зберігаючи "нішу" в економіці. Це встановило стабільність організаційної структури підприємств, і дозволило застосовувати ці ідеї класичної теорії організації, запропонованої на початку ХХ ст. Ф. Тейлером, Г. Фордом і А. Файодем.

Сучасні умови функціонування організацій зазнали деяких змін. Освіта і галузь світового ринку, що збільшує взаємозалежність виробників, інформатизація ринкових процесів, оснащення суспільства матеріальними благами в передових країнах призводять до безперервного переходу економіки масового виробництва в економіку індивідуальних споживчих послуг [6].

Саме з розвитком технологій і ускладненням продуктивних сил, особливо в умовах трансформації економіки, зростає необхідність підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня управлінських кадрів. Замість колишнього принципу "Освіта на все життя" нині діє "Освіта через усе життя".

Водночас для благополучного розвитку організації використовують різноманітні методи менеджменту якості. Однак значною проблемою є невизначеність при виборі методу, тому особливих, чітких критеріїв не існує для оцінки результативності їх застосування. Оскільки керівництво приймає рішення в умовах невизначеності, через відсутність системного підходу до вибору методів менеджменту якості, то це веде до досить високого рівня ризику втрат вкладених коштів і зменшення ефективності вирішення поставлених завдань. Дуже часто керівники підприємств приймають рішення, про впровадження різних методів покладаючись виключно на інтуїцію і досвід, не дивлячись на оцінку результативності. Це пов'язано з тим, що за відсутності правильної методики вибору методів менеджменту якості, оцінити результат від використання методів менеджменту якості досить складно.

Іноді причинами низької результативності випадків при використанні методів менеджменту якості є розрізнені спроби удосконалення організацій, які потребують загального перетворення.

З позиції загального менеджменту цілі формуються і встановлюються на основі загальної місії організації і її цінності, властивих корпоративній культурі, на які орієнтуються керівники підприємства. Взаємодіючи з споживачами, постачальниками, державними, законодавчими та громадськими органами при цьому, якщо кожен буде має свої інтереси, організація не зможе успішно втілити в життя особисті ідеї і дії, які не погоджені з інтересами всіх зацікавлених сторін [6].

Матеріалізація будь-якого процесу управління в організації передбачає наявність мети. Цілі є похідними від цілей людей, тому що організація — це інструмент задоволення їхніх інтересів. Результати і стійкість діяльності організації проявляються в задоволеності всіх суб'єктів, які знаходяться у співпраці. Доведено, що при "процвітанні" організації люди, які брали участь в її діяльності, будуть намагатися зберегти цю систему. Відповідно першорядну установку при створенні цілей підприємства можна уявити як примноження конкурентного потенціалу організації в умовах задоволення очікувань всіх зацікавлених сторін. Один з головних моментів: це правильне формулювання мети, враховуючи особливості впливу зовнішнього середовища, а так само резерви, що знаходяться всередині фірми.

У сучасних умовах ринок можна порівняти з середовищем, що постійно еволюціонує, утворюючи нові перешкоди до організації та її менеджменту. Тому головним генератором можна назвати "задоволеність людей", вони можуть розглядатися з різних позицій, наприклад: співробітники організації, постачальники тощо. Таким чином, конкурентоспроможність оснащується тим, наскільки організація досягла успіху в створенні довгострокових взаємовигідних відносин з співробітниками та іншими партнерами, наскільки покупець залишився задоволений взаєминами з організацією. Організація як система складається з людей, і тому її головною метою є задоволення їх інтересів, тому її конкурентоспроможність значною мірою залежить від самих людей і їх інтересів.

ВИСНОВКИ

З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Отже, одним із напрямків забезпечення конкурентоспроможності організації є підвищення професійної компетентності керівника, що здобувається за рахунок безперервного акумулювання в собі важливих ділових якостей, з постійним вдосконаленням та поповненням знань, при звичаючись до сучасних змін і тенденцій управління. Важливим також є вміння менеджера постійно порівнювати елементи своєї діяльності з найкращими вітчизняними та світовими аналогами.

Як сказав П. Друкер, сьогодні справжнім менеджером може бути лише той, хто примушує знання працювати. Перетворення економіки, побудованої на конфлікті та змаганні ("виграв — програв") у нову економіку, побудовану на співробітництві ("виграв — виграв" = виграємо всі) — це перехід до усвідомлення, що спільна творча робота має великий потенціал, є благом для організації, суспільства і людства загалом, як на макро-, так і на мікрорівні. А для цього керівникам підприємств, менеджерам потрібні ще й глибокі знання з психології. До того ж їм, як вважає П. Сенге, слід вчитися мистецтву спілкування, постійно розвиваючи та вдосконалюючи свої комунікативні та розумові навички.

Література:

1. Безус П.І. Управління конкурентоспроможністю організації в умовах євроінтеграції // П.І. Безус, В.І. Терепенко // Ефективна економіка. — 2017. — № 5. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
2. Филічкіна А.Ю., Агафонова М.С. Теоретические основы внутренней и внешней среды предприятия // Международный студенческий научный вестник. — 2014. — № 1. — С. 35—37.
3. Касич А.О. Теоретичні та практичні аспекти управління конкурентоспроможністю підприємства / А.О. Касич, Д.О. Глушенко // Економіка та держава. — 2016. — № 11. — С. 65—70.
4. Агафонова М.С. Методи управління якістю, як інструмент забезпечення конкурентоспроможності організації / М.С. Агафонова, О.Н. Бекірова, В.С. Елєсютікова // Міжнародний студентський науковий вісник. — 2016. — № 2. — С. 58—60.
5. Дикань В.А. Управління якістю як фактор конкурентоспроможності підприємств / В.А. Дикань // Економіка України. — 2008. — № 1. — С. 43—48.
6. Солонінко К.С. Міжнародна економіка: навчальний посібник. — К.: Кондор, 2008. — 488 с.

References:

1. Bezus, P.I. and Terepenko, V.I. (2017), "Managing the competitiveness of the organization in terms of European integration", *Efektivna ekonomika*, vol. 5, Access mode: <http://www.economy.nayka.com.ua>
2. Filichkina, A.Yu. and Agafonova, M.S. (2014), "Theoretical bases of internal and external environment of the enterprise", *Mezhdunarodnyy studentcheskiy nauchnyy vestnik*, vol. 1, pp. 35—37.
3. Kasich, A.O. and Gluschenko, D.O. (2016), "Theoretical and practical aspects of enterprise competitiveness management", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 11, pp. 65—70.
4. Agafonova, M.S. Bekirova, O.N. and Eleusyutykova, V.C. (2016), "Quality management methods as a tool for ensuring the competitiveness of the organization", *Mizhnarodny ystudents'kyu naukovyy visnyk*, vol. 2, pp. 58—60.
5. Dikan, V.A. (2008), "Quality management as a factor of competitiveness of enterprises", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 1, pp. 43—48.
6. Solonincko, K.S. (2008), *Mizhnarodna ekonomika: navchal'nyy posibnyk* [International Economics: Text book], Condor, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 20.12.2017 р.