

Сергій А. Єрохін¹, Ірина Ю. Штулер², Сергій Я. Войтович³

ВАРІАТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ З ПОЗИЦІЙ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Стаття присвячена дослідженню варіативності управлінських компетентностей з позицій інноваційного підприємництва. В умовах інноваційних змін довгостроковий сталий розвиток країни чи підприємства все більше залежатиме від загального керівництва та управлінської компетентності призначених чи обраних фахівців.

Доведено, що людський капітал сьогодні вважається вирішальним елементом, необхідним для успіху підприємницької діяльності. Під управлінням людськими ресурсами можна розуміти набір методологій і комплексу рішень, завданням яких є ефективне управління та розвиток людського потенціалу таким чином, щоб забезпечити виконання цілей організації, її довгострокову перспективу у розвитку, і при цьому забезпечуються потреби і цілі працівників. Управління людськими ресурсами є тим напрямком діяльності, що дозволяє забезпечувати варіативність управлінських компетентностей.

В статті встановлено, що інтелектуальний капітал є сукупністю економічних відносин між стейкхолдерами та запропоновано поділяти інтелектуальний капітал на такі компоненти: людський капітал, капітал відносин, структурний капітал.

Доведено, що з позицій інноваційного підприємництва управління людськими ресурсами передбачає постійні зміни у наборі управлінських компетентностей і повинна розглядатися як невід'ємна та відносно незалежна підсистема управління підприємством.

В сучасних умовах підприємництво перебуває в постійному пошуку компетентних та мотивованих працівників, що вимагає інноваційних підходів до їх вирішення в статті запропонована модель варіативності управлінських компетентностей.

Запропоновано інструменти, які можна поєднувати та використовувати, забезпечуючи варіативність у інноваційному підприємстві.

Відзначено, що навчання та розширення управлінських компетентностей має бути відображенням кадрової стратегії підприємництва. Варіативність управлінських компетентностей дає відповідь на поточні та майбутні потреби підприємництва, а застосовувані інноваційні підходи сприятимуть їх поширенню.

Ключові слова: компетентності, управлінські компетентності, розвиток, підприємництво, економіка, інновації.

Рис. 1 Літ. 9.

DOI: 10.32752/1993-6788-2023-1-263-73-78

Sergii A. Ierokhin, Iryna Yu. Shtuler, Serhii Ya. Voytovych

VARIABILITY OF MANAGEMENT COMPETENCES FROM THE POSITION OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP

The article is devoted to the study of the variability of managerial competencies from the standpoint of innovative entrepreneurship. In the conditions of innovative changes, the long-term sustainable development of a country or an enterprise will increasingly depend on the overall leadership and managerial competence of appointed or elected specialists.

It has been proven that human capital is today considered a crucial element necessary for the success of entrepreneurial activity. Human resource management can be understood as a set of

¹ National Academy of Management. Kyiv. Ukraine

² National Academy of Management. Kyiv. Ukraine

³ Lutsk National Technical University. Lutsk. Ukraine

methodologies and a set of solutions, the task of which is the effective management and development of human potential in such a way as to ensure the fulfillment of the organization's goals, its long-term development perspective, and at the same time, the needs and goals of employees are provided. Human resources management is the field of activity that allows for the variability of managerial competencies.

The article established that intellectual capital is a set of economic relations between stakeholders and proposed to divide intellectual capital into the following components: human capital, relationship capital, structural capital.

It is proven that from the standpoint of innovative entrepreneurship, human resource management involves constant changes in the set of managerial competencies and should be considered as an integral and relatively independent subsystem of enterprise management.

In modern conditions, entrepreneurship is constantly searching for competent and motivated employees, which requires innovative approaches to their solution. The model of the variability of managerial competencies is proposed in the article.

Tools are proposed that can be combined and used, providing variability in innovative entrepreneurship.

It was noted that training and expansion of managerial competencies should be a reflection of the personnel strategy of entrepreneurship. Variability of managerial competences provides an answer to the current and future needs of entrepreneurship, and the applied innovative approaches will contribute to their spread.

Keywords: competences, managerial competences, development, entrepreneurship, economy, innovations.

Peer-reviewed, approved and placed: 18.05.2023.

Постановка проблеми. У сучасній практиці управління будь-якими процесами чи об'єктами працівник, який володіє необхідними управлінськими знаннями і здатний їх використовувати для створення все більших цінностей називають «експертом з управління» або «кризовим менеджером».

Саме від управлінських компетентностей творця або творців цінностей (продуктів праці) залежить людська, соціальна чи економічна користь від створених цінностей. Більшість науковців дотримуються думки, що результат людської праці залежить від наявності управлінських компетентностей, тобто від розуму (знання), здатності трансформувати знання у цінності (навички) і мудрості (людяності) тощо.

В умовах інноваційних змін довгостроковий сталий розвиток країни чи підприємства все більше залежатиме від загального керівництва та управлінської компетентності призначених чи обраних фахівців. Методологічно вихідні положення сталого розвитку суспільства досі досліджувалися без особливого акценту на здатності людей використовувати ці знання на благо цивілізації. Крім знань і інтелекту людини, необхідно все більше думати про рівень соціальної зрілості особистості, яка матиме владу при заміщенні керівних посад. Тільки люди з розвиненими загальними управлінськими чи лідерськими навичками здатні справедливо керувати суспільством, щоб виконувати його соціальну місію.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями розвитку управлінських компетентностей у різні часи переймалися такі вчені: О. Літвінов [1], А. Грушева [2], Т. Гусаковська [3], М. Дороніна [4], І. Книш [5], К. Копняк

[6], Г. Лопушняк [7], І. Сновидович [8], В. Філіпов [10]. Віддаючи належне значним досягненням авторів, констатуємо відсутність напрацювань у сфері варіативності управлінських компетентностей з позицій інноваційного підприємництва.

Метою статті є дослідження, з позицій інноваційного підприємництва, варіативності управлінських компетентностей по подальшою побудовою її моделі.

Основні результати дослідження. Людський ресурс або людський капітал сьогодні вважається вирішальним елементом, необхідним для успіху підприємницької діяльності. Теоретичні вихідні положення, концептуальні основи найважливіших зарубіжних і вітчизняних авторів і особливо масштабні глобальні дослідження підтверджують позицію, що людський капітал є ключовою сферою інвестицій для підприємництва в майбутньому з точки зору збільшення вартості і конкурентоспроможності.

Управління людськими ресурсами є тим напрямком діяльності, що дозволяє забезпечувати варіативність управлінських компетентностей. Під управлінням людськими ресурсами можна розуміти набір методологій і комплексу рішень, завданням яких є ефективне управління та розвиток людського потенціалу таким чином, щоб забезпечити виконання цілей організації, її довгострокову перспективу у розвитку, і при цьому забезпечуються потреби і цілі працівників. У цьому контексті починає з'являтися поняття інтелектуального капіталу.

Літвінов О. С. визначає інтелектуальний капітал як сукупність економічних відносин між підприємцями, персоналом і суб'єктами зовнішнього середовища щодо формування, споживання та відтворення знань як ресурсу підприємства. Ми поділяємо запропонований підхід та погоджуємось, що інтелектуальний капітал є сукупністю економічних відносин між стейкхолдерами, проте пропонуємо поділяти інтелектуальний капітал на такі компоненти:

- людський капітал — знання та компетентності, носієм яких є людина. Людський капітал є власністю не підприємства чи організації, а людини як особистості. Це означає, що зі звільненням працівника зникне і людський капітал на підприємстві.

- капітал відносин — наявні відносини, що вибудовані на підприємстві теж є капіталом. Тобто, будь-які відносини з постачальниками, клієнтами, інвесторами, кредиторами та іншими стейкхолдерами розглядаються як сформований капітал відносин.

- структурний капітал — це інформація, яка залишається на підприємстві. В цьому розумінні структурним капіталом є «вибудований масив» документів, процедур, баз даних, що існують в матеріальній та нематеріальній формі.

На практиці ми досі стикаємося з тим, що такі терміни, як кадрова робота, HR, кадрове адміністрування, управління персоналом та компетентностями помилково сприймаються як синоніми. Насправді ж, з позицій інноваційного підприємництва управління людськими ресурсами передбачає постійні зміни у наборі управлінських компетентностей і повинна

розглядатися як невід’ємна та відносно незалежну підсистема управління підприємством. Очевидно, що саме інноваційне підприємництво вирізняється тим, що будує ефективну кадрову стратегію, що включає політику, системи та процеси, що впроваджуються з метою забезпечення компетентних та мотивованих працівників, та спрямоване на досягнення місії підприємництва.

В сучасних умовах підприємництво перебуває в постійному пошуку компетентних та мотивованих працівників, що вимагає інноваційних підходів до їх вирішення. Очевидно, що першочерговою постає ряд задач, що потребують вирішення, це:

- забезпечення потреби в працівниках, що володіють необхідними компетентностями (кількість і структура);
- бажання працювати (мотивація) та забезпечення використання їх кваліфікаційного та особистісного потенціалу з максимальною користю для досягнення цілей підприємництва.

Тобто постає дилема у виборі між кількістю та якістю працівника та їх мотивацією до праці (рис. 1.)

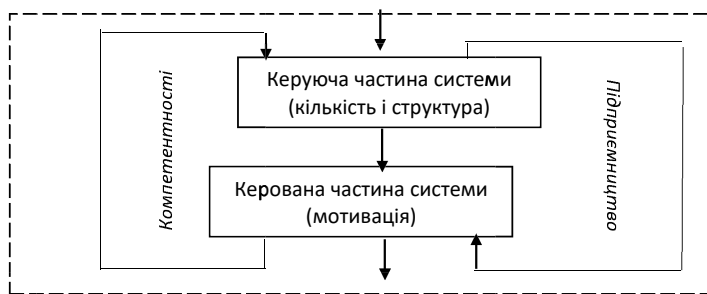


Рис. 1. Модель варіативності управлінських компетентностей,
побудовано авторами

У цьому контексті ми розглянемо конкретні інструменти, які можна поєднувати та використовувати, забезпечуючи варіативність у інноваційному підприємстві:

1. *Набір і відбір фахівців.* Набір і відбір фахівців є процесом реалізації цілей кадрової політики. Важливість набору працівників є одним із найважливіших завдань управління персоналом і має великий вплив на успішний розвиток підприємництва. Завданням цього інструменту є досягнення певного результату:

- знайти достатню кількість працівників, потенційно здатних виконати задану роботу;
- викликати інтерес до задачі — тобто мотивувати потенційних працівників працювати в компанії.

2. *Мотивація.* З точки зору підприємництва мотивація — це психологічний процес, внутрішня рушійна сила, яка виступає рушійною силою ефективності діяльності підприємства. З точки зору управління її слід

розглядати як відправну точку для вибору відповідних інструментів заохочення.

3. *Утримання фахівців.* Цей інструмент є великим викликом для управління людськими ресурсами. Для визначення основних показників, що впливають на рівень залученості, компанії в основному використовують опитування, що допомагає їм приймати правильні рішення щодо організації роботи, кар'єрного росту або винагороди.

4. *Розвиток людського потенціалу.* Цей інструмент стосується насамперед навчання працівників. Метою навчання працівників є підвищення рівня їх навичок, знань і компетентностей та збагачення професійної поведінки. Підприємництво повинно бути забезпечено кваліфікованими, та освіченими працівниками, які необхідні для задоволення поточних і майбутніх потреб.

З точки зору бізнесу та підприємництва, освіта та навчання є одними з найважливіших інвестицій у людський капітал. Навчання має бути природною частиною кожної роботи і водночас відображенням кадрової стратегії підприємства.

Завдяки активному використанню наведених інструментів, які можна використовувати задля розвитку управлінських компетентностей, шляхом придбання, мотивації, підтримки та розвитку людського капіталу, підприємництво гарантовано отримає успіх який заснований на відповідальних, лояльних, мотивованих та освічених фахівцях.

Висновки. Важливість компетентнісного підходу в управлінні людським капіталом очевидна. Впровадження інноваційного підходу до варіативності управлінських компетентностей в управлінні людськими ресурсами призвело б до підтримки стратегічної орієнтації та інтеграції ключових сфер управління людськими ресурсами. У результаті, це мало б позитивний вплив на сферу кадрового планування, підбір і найм фахівців, їх навчання і розвиток людського капіталу.

У підсумку дослідження слід відзначити, що навчання та розширення управлінських компетентностей має бути відображенням кадрової стратегії підприємництва. Варіативність управлінських компетентностей дає відповідь на поточні та майбутні потреби підприємництва, а застосовувані інноваційні підходи сприятимуть їх поширенню.

Також, у цій сфері необхідно підкреслити необхідність інноваційного підходу, до набору управлінських компетентностей. Інноваційний підхід полягає у зосередженні на трьох сферах загальної компетентності, тобто соціальній зрілості, професійній компетентності та прикладних навичок. Взаємна синергія цих трьох сфер є ключем до ефективності роботи. У цьому сенсі метою є досягнення певного ідеалу – конкретного набору необхідних управлінських компетентностей.

Оскільки підприємництво є сферою, в якій відбуваються постійні зміни, і не в останню чергу через технологічний розвиток, важливо, щоб існувала стратегія високоякісної освіти для навчання майбутніх фахівців.

1. Літвінов О. С. Інтелектуальний капітал підприємства: сутність, оцінка, розвиток : монографія. Одеса : Астропринт, 2019. 392 с.

2. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: теорія і практика : монографія. Ірпінь : Видавництво Національного університету ДПС України, 2015. 202 с

3. Гусаковська Т.О., Святний Л.О. Інтелектуальний капітал як важлива складова економічного потенціалу підприємства. Причорноморські економічні студії. 2023. №79. С. 102-106.

4. Дороніна М. С. Розвиток управлінської компетентності керівників підприємств: монографія / М. С. Дороніна, В. М. Лугова, Д. О. Серіков, С. А. Доронін. Х.: ФОП Лібуркіна Л. М., 2019. 182 с.

5. Книш І. Трансформаційні практики українського бізнесу під час пандемії коронавірусу і війни // Актуальні проблеми економіки. 2022. №12(258). С. 65-75

6. Копняк, К. В. Модель формування управлінської компетентності майбутніх економістів. 2019 Д-85, 396.

7. Лопушняк Г., Миялик Р. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. Інвестиції: практика та досвід, 2019. (24). С. 10-16.

8. Сновидович, І. Г. Управлінські компетентності—основа формування сучасного менеджера. Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів, 2019, 318.

9. Філіппов В. Ю. Управлінський інструментарій системно-інтегрованого управління розвитком підприємництва. Економічний журнал Одеського політехнічного університету, 2020. 11(1). С. 64-76.

1. Litvinov O. S. Intelektualnyi kapital pidpriemstva: sutnist, otsinka, rozvytok : monohrafiia. Odesa : Astroprint, 2019. 392 s.

2. Hrusheva A. A. Formuvannia upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv u protsesi profesiinoï pidhotovky: teoriia i praktyka : monohrafiia. Irpin : Vydavnytstvo Natsionalnoho universytetu DPS Ukrainy, 2015. 202 s

3. Husakovska T.O., Sviatnyi L.O. Intelektualnyi kapital yak vazhlyva skladova ekonomichnoho potentsialu pidpriemstva. Prychornomorski ekonomichni studii. 2023. №79. S. 102-106.

4. Doronina M. S. Rozvytok upravlinskoï kompetentnosti kerivnykiv pidpriemstv: monohrafiia / M. S. Doronina, V. M. Luhova, D. O. Sierikov, S. A. Doronin. Kh.: FOP Liburkina L. M., 2019. 182 s.

5. Knysh I. Transformatsiini praktyky ukrainskoho biznesu pid chas pandemii koronavirusu i viiny // Aktualni problemy ekonomiky. 2022. №12(258). S. 65-75

6. Kopniak, K. V. Model formuvannia upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv. 2019 D-85, 396.

7. Lopushniak H., Mylianyk R. Vplyv tsyfrovyykh tekhnolohii na formuvannia kompetentsii upravlin-skoho personalu. Investytsii: praktyka ta dosvid, 2019. (24). S. 10-16.

8. Snovydyovych, I. H. Upravlinski kompetentnosti—osnova formuvannia suchasnoho menedzhera. Problemy i tendentsii rozvytku suchasnoï ekonomiky v umovakh intehratsiynykh protsesiv, 2019. S. 318.

9. Filippov V. Yu. Upravlinskyi instrumentarii systemno-intehrovanoho upravlinnia rozvytkom pid-priemnytstva. Ekonomichniy zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu, 2020. 11(1). С. 64-76.