

Ірина Ю. Штулер¹, Петро А. Овчар²

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ТА УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УСПІШНІСТЬ БІЗНЕСУ

Стаття присвячена дослідженню розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей та їх вплив на успішність бізнесу.

Доведено, що оскільки менеджери щодня виконують і іншу діяльність, не тільки управлінську, а вирішують різні питання, конкретні проблеми, аналізують зміни, саме тому їм потрібен розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей, на основі чого вони прийматимуть рішення у майбутньому. Тому визначальними особистісними якостями менеджера сучасного бізнесу мають бути інтелект, уміння прораховувати ситуацію, а на вищому рівні – не стільки розпоряджатися, скільки домовлятися, вміння працювати в команді, рефлексувати, нести відповідальність за власний вибір, бути комунікабельним, мобільним, чесним тощо.

Під компетенціями (здібностями) менеджера в статті можна розуміти реальні здібності, знання та досвід менеджера, які він повинен якомога ефективніше використовувати для досягнення цілей бізнесу.

В статті наведено підхід до розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей, що включає триаду взаємопов'язаних елементів, що є одним із найефективніших шляхів зростання успішності бізнесу.

Виділено пріоритети забезпечення розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей з точки зору бізнесу.

Встановлено, що розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей по різному проявляється у подальшому впливу на успішність бізнесу, зокрема це відображається у підході до людських ресурсів, організаційної культури, інформаційних систем, а також у формі організаційної структури. Успішним бізнес є тоді, коли може використовувати та розвивати одне з основних джерел свого процвітання та конкурентоспроможності – людський ресурс.

Ключові слова: людський капітал, економічний розвиток, компетентності, оцінювання працівників, бізнес, підприємництво.

Рис. 2. Літ. 8.

DOI: 10.32752/1993-6788-2023-1-264-123-129

Iryna Yu. Shtuler, Petro A. Ovchar

DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL AND MANAGEMENT COMPETENCES AND THEIR IMPACT ON BUSINESS SUCCESS

The article is devoted to the study of the development of entrepreneurial and managerial competencies and their impact on business success.

It has been proven that since managers perform other activities every day, not only managerial, but also solve various issues, specific problems, analyze changes, that is why they need the development of entrepreneurial and managerial competencies, on the basis of which they will make decisions in the future. Therefore, the defining personal qualities of a modern business manager should be intelligence, the ability to calculate the situation, and at the highest level - not so much to manage as to negotiate, the ability to work in a team, reflect, take responsibility for one's own choices, be communicative, mobile, honest, etc.

The manager's competencies (abilities) in the article can be understood as the manager's real abilities, knowledge and experience, which he must use as effectively as possible to achieve business goals.

¹ National Academy of Management. Ukraine.

² National Academy of Management. Ukraine.

The article presents an approach to the development of entrepreneurial and managerial competencies, which includes a triad of interconnected elements, which is one of the most effective ways to increase business success.

The priorities for ensuring the development of entrepreneurial and managerial competences from the point of view of business have been identified.

It has been established that the development of entrepreneurial and managerial competencies is manifested in various ways in the further impact on business success, in particular, it is reflected in the approach to human resources, organizational culture, information systems, as well as in the form of organizational structure. A successful business is when it can use and develop one of the main sources of its prosperity and competitiveness - human resources.

Keywords: human capital, economic development, competencies, employee evaluation, business, entrepreneurship.

Peer-reviewed, approved and placed: 11.06.2023.

Постановка проблеми. Сучасне трансформаційне суспільство перебуває на етапі кардинального переосмислення пріоритетів і якостей керівника бізнесу — лідера. Невід’ємною частиною бізнесу є акумуляція компетентних, освічених, ініціативних та мотивованих працівників. Саме тому для успішного ведення бізнесу необхідно не тільки бути забезпеченими засобами та предметами праці, а й мати особливу конкурентну перевагу: менеджерів та/або управлінців, завдання яких полягає в тому, щоб забезпечити досягнення цілей бізнесу через працівників. Оскільки менеджери щодня виконують і іншу діяльність, не тільки управлінську, а вирішують різні питання, конкретні проблеми, аналізують зміни, саме тому їм потрібен розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей, на основі чого вони прийматимуть рішення. Таким чином, у даному випадку має бути правдою те, що чим ефективніший і компетентніший менеджер (має необхідні навички, знання, навички), тим більше своєчасних і правильних рішень він буде приймати. Тут провідна роль, на нашу думку, належатиме розвитку його трансверсальних компетенцій на підставі глибокої, тонкої взаємодії з культурою, мовою й історією, тобто шляхом слідування ідеям, проголошених Українською хартією вільної людини:

- налаштування на особистий та колективний успіх;
- прагнення до знань;
- формування чеснот: уміння чути іншого, відчуття команди і власної виконавчої підпорядкованості задля конкретної мети тощо.

Тобто, визначальними особистісними якостями менеджера сучасного бізнесу мають бути інтелект, уміння прораховувати ситуацію, а на вищому рівні — не стільки розпоряджатися, скільки домовлятися, вміння працювати в команді, рефлексувати, нести відповідальність за власний вибір, бути комунікабельним, мобільним, чесним тощо.

Невпинні зміни соціально економічних процесів, різні геоекономічні та геополітичні виклики, щоразу змушують більше уваги приділяти факторам, що впливають на успішність ведення бізнесу. Ці та інші факти свідчать про актуальність порушеної в цій статті теми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження порушеної проблеми засвідчує, що питання компетентностей фахівців, порушується у працях

вітчизняних дослідників, серед яких варто виокремити дослідження, що проводяться: Лопушняк Г. [4], Осташова В. [6], Філіппова В. [8], Гаркуши В. [1] та ін.

Метою статті є дослідження необхідності розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей та їх подальший вплив на успішність бізнесу.

Основні результати дослідження. Першочерговим завданням менеджерів у бізнесі є досягнення результату. Для цього вони використовують перевірені процедури управління, такі як: планування, організація, мотивація та контроль. Основне, за що несуть відповідальність менеджери - це рішення, які базуються на власних підприємницьких та управлінських компетентностях. Дану функцію менеджери не можуть делегувати комусь іншому і тому доволі часто доводиться покладатися лише на власний досвід, здібності, знання та навички. Також менеджери мають бути і лідерами, а отже, окрім управління, вони також повинні володіти компетенціями, що призведуть до успішного бізнесу. [1]

Одним із головних факторів створення конкурентних переваг в бізнесі є мотивовані та компетентні фахівці. Це залежить від підходу і ставлення до роботи, готовності і мотивація впроваджувати інноваційні рішення, які згодом можуть стати джерелом конкурентної переваги.

Насправді термін «менеджер» загалом дуже шірокий, і тому, визначаючи вимоги до керівної посади та менеджера, необхідно дивитися на те, що насправді він робить, а не просто зосереджуватися на тому, як називається функція, яку він виконує. [2]

І, оскільки, процвітання та подальший розвиток і успішність бізнесу залежать від прийнятих рішень, продуктивності та результатів, з точки зору розвитку людських ресурсів, пріоритетним інтересом є надання їм можливості вчитися та забезпечити розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей, щоб у майбутньому приймати найкращі рішення та демонструвати найвищу можливу продуктивність. [3]

Під компетенціями (здібностями) менеджера можна розуміти реальні здібності, знання та досвід менеджера, які він повинен якомога ефективніше використовувати для досягнення цілей бізнесу.

Професійні компетенції менеджера являють собою набір теоретичних і практичних знань і навичок, а також умінь правильно їх застосовувати та визнавати доцільність їх застосування в певних ситуаціях. [6]

В основному, це робочі функції, яку менеджер повинен виконувати використовуючи підприємницькі та управлінські компетентності та таким чином сприяти створенню цінності для бізнесу.

Управлінські компетенції впливають із прийнятої бізнесом стратегії, тоді як кінцевою метою бізнесу є підвищення його продуктивності та успішності діяльності в довгостроковій перспективі. Однак, тривалість цього процесу вимагає постійного моніторингу того, як змінюється стан бізнес-середовища, умінь передбачати зміни і негайного реагування на них. Відповідно, змінюються і вимоги до компетенцій і ролей менеджера. Тому грамотний підхід до розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей є одним із найефективніших шляхів зростання успішності бізнесу. Цей підхід включає триаду взаємопов'язаних елементів:



Рис. 1. Тріада взаємозв'язку компетентностей та успішності бізнесу, розроблено авторами

В той же час, серед довгострокових стратегій підприємств також є стратегія розвитку людських ресурсів.

Про стратегічний розвиток бізнесу ми говоримо тоді, коли на підприємстві присутній людський капітал як джерело конкурентної переваги і, у зв'язку з цим, визначаються та реалізуються процеси навчання та розвитку працівників.

Армстронгом М. запропонував таке визначення стратегічного розвитку людських ресурсів: «Стратегічний розвиток людських ресурсів означає впровадження, усунення, модифікацію, управління та спрямування процесів, які озброюють усіх людей і команди з навичками, знаннями та здібностями, які їм потрібні, щоб мати змогу виконувати поточні та майбутні завдання, які вимагає організація». [8]

З точки зору розвитку бізнесу такий підхід є невід'ємною частиною стратегії розвитку людських ресурсів, оскільки майбутнє залежить від щоденних рішень і ефективності менеджерів. Менеджер може бути інноваційним, ефективним, професійним і може прийняти правильне рішення, в тому випадку якщо він володіє необхідними знаннями, навичками та досвідом, очевидно що це підприємницькі та управлінські компетентності.

Серед стратегічних пріоритетів розвитку людських ресурсів варто виокремити:

- підвищення усвідомленості необхідності навчання та освіти, яка веде до безперервного вдосконалення, формування здібностей менеджерів;
- активна участь менеджерів у навчанні та освіті, що веде до створення знань;
- розширення здатності вчитися та навчати,
- використання цифрової освіти (e-learning) до передачі та створення знань. [4]

Частиною стратегії розвитку людських ресурсів, що передбачає розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей є також стратегія формування майбутнього, яка відштовхується від майбутніх потреб і можливостей бізнесу.

Якщо підприємство хоче досягти успіху в бізнесі потрібно швидко адаптуватися до ринкових умов і скористатися всіма можливостями, які наявні в економічному середовищі. Таким чином, забезпечення розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей можемо охарактеризувати наступним чином:

- активний пошук та аналіз інформації, яка пов'язана або може мати відношення до розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей;
- застосування стратегії навчання та розвитку людських ресурсів є невід'ємною частиною корпоративної стратегії, навчання та розвитку, що відображається у внутрішній корпоративній культурі;
- заохочення співробітників до навчання та розвитку шляхом створення відповідних мотиваційних умов, середовища та програм розвитку;
- розробка системи управління знаннями та обміну інформацією;
- готовність до швидкого реагування на зовнішні та внутрішні фактори, на основі чого постійно впроваджується необхідність змін та перетворень, оптимізація процесів. [7]

З точки зору організації бізнесу одним з завдань керівника є навчання та розвиток працівників, отримання ними нових підприємницьких та управлінських компетентностей і створення такого середовища яке сприятиме зацікавленості працівників у навчанні та активному пошуку можливостей для навчання. Однак, це також включає перевірку того, чи відповідають набуті підприємницькі та управлінські компетентності потребам бізнесу. Очевидно, що менеджер в цьому випадку частково виступає тренером і вчителем для своїх підлеглих, оскільки його завдання полягає в тому, щоб постійно пояснювати їм бачення і цілі здійснення підприємницької діяльності, цінності і функціонування бізнесу тощо.

Розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей по різному проявляється у подальшому впливу на успішність бізнесу, зокрема це відображається у підході до людських ресурсів, організаційної культури, інформаційних систем, а також у формі організаційної структури, що відображено на рис. 2.

Сучасне покоління менеджерів має прийняти факт наявності підприємницьких та управлінських компетентностей і навчитися правильно використовувати, якщо вони хочуть досягти успіху в нинішньому гіперконкурентному середовищі. У цьому складному процесі менеджери повинні довести свої знання, навички та досвід не лише в оперативному, але, перш за все, у стратегічному управлінні, у розпізнаванні нових можливостей і загроз у новому конкурентному середовищі. Для цього потрібні керівники з управлінською освітою та достатнім досвідом, які усвідомлюють, що зміни є загальним явищем у управлінських колах.

Висновки. Загальною тенденцією розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей є поєднання потенціалу людини та здійснення успішної бізнес діяльності. Невід'ємною частиною бізнесу є акумуляція компетентних, освічених, ініціативних та мотивованих працівників

Першочерговим завданням у бізнесі є досягнення результату, а це можливо у випадку наявності мотивованих та компетентних фахівців. Під

компетенціями (здібностями) менеджера можна розуміти реальні здібності, знання та досвід менеджера, які він повинен якомога ефективніше використовувати для досягнення цілей бізнесу.

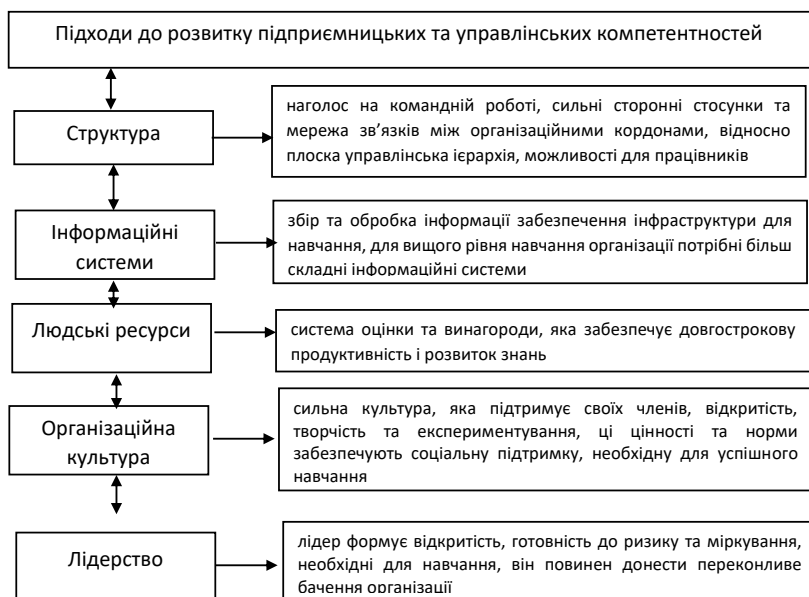


Рис. 2. Підходи до розвитку підприємницьких та управлінських компетентностей в бізнесі, розроблено авторами на основі джерел [1, 3, 4, 7]

Розвиток підприємницьких та управлінських компетентностей по різному проявляється у подальшому впливу на успішність бізнесу, зокрема це відображається у підході до людських ресурсів, організаційної культури, інформаційних систем, а також у формі організаційної структури

Також успішним бізнес є тоді, коли може використовувати та розвивати одне з основних джерел свого процвітання та конкурентоспроможності — людський ресурс. А це включає компетентнісний потенціал своїх співробітників (особливо керівників та менеджерів), турботу про їх розвиток у постійно змінному бізнес-середовищі.

1. Гаркуша В. Глобалізація управлінських компетентностей в контексті інтеграційних процесів // Креативність, підприємництво, інновації: управлінські та освітні тренди майбутнього. 2021. 73 с.

2. Дорошенко О. Формування ключових компетентностей майбутніх підприємців як фактор імплементації бізнес-освіти в Україні. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (заочна форма) «Формування та перспективи розвитку підприємницьких структур в рамках інтеграції до європейського простору». Полтава, 2020. 345 с.

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

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

5. Нестеренко Р. Креативний сектор економіки: розбудова екосистем та формування бізнес-компетентностей // Креативність, підприємництво, інновації: управлінські та освітні тренди майбутнього. 2021. 92.
 6. Осташова В., Білецька, С. Формування і розвиток правової компетентності керівного складу підприємства. Економічний форум, 2019. (4), 144-148.
 7. Філіппов В. Ю. Управлінський інструментарій системно-інтегрованого управління розвитком підприємництва. Економічний журнал Одеського політехнічного університету, 2020. 11(1). 64-76.
 8. Armstrong M. How to Manage People: Fast, Effective Management Skills that Really Get Results// Hippo Publishing, 2007. P. 384.
-
1. Harkusha V. Hlobalizatsiia upravlinskykh kompetentnosti v konteksti intehtatsiinykh protsesiv// Kreatyvnist, pidpriemnytstvo, innovatsii: upravlinski ta osvritni trendy maibutnoho. 2021. 73 s.
 2. Doroshenko O. Formuvannia kluchovykh kompetentnosti maibutnykh pidpriemstiv yak faktor implementatsii biznes-osvity v Ukraini. Materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (zaochna forma)«Formuvannia ta perspektyvy rozvytku pidpriemnytskykh struktur v ramkakh intehtatsii do yevropeiskoho prostoru». Poltava, 2020. 345 s.
 3. Knysh I. Transformatsiini praktyky ukrainskoho biznesu pid chas pandemii koronavirusu i viiny // Aktualni problemy ekonomiky. 2022. №12(258). S.65-75
 4. Lopushniak H., Mylianyk R. Vplyv tsyfrovyykh tekhnolohii na formuvannia kompetentsii upravlin-skoho personalu. Investysii: praktyka ta dosvid, 2019. (24), 10-16.
 5. Nesterenko R. Kreatyvnyi sektor ekonomiky: rozbudova ekosystem ta formuvannia biznes-kompe-tentnosti// Kreatyvnist, pidpriemnytstvo, innovatsii: upravlinski ta osvritni trendy maibutnoho. 2021. 92.
 6. Ostashova V., Biletska, S. Formuvannia i rozvytok pravovoi kompetentnosti kerivnoho skladu pid-priemstva. Ekonomichnyi forum, 2019. (4), 144-148.
 7. Filippov V. Upravlinskyi instrumentarii systemno-intehrovanoho upravlinnia rozvytkom pid-priemnytstva. Ekonomichnyi zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu, 2020. 11(1). 64-76.
 8. Armstrong M. How to Manage People: Fast, Effective Management Skills that Really Get Results// Hippo Publishing, 2007. P. 384.