

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ, ЩО ЗАДІЯНИЙ В ПРОЦЕСІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

С.О. Черкасова, к.е.н.,

Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, Україна

В сучасних умовах нестабільного розвитку вітчизняної економіки роль управлінського персоналу, що задіяний в процесі забезпечення економічної безпеки промислових підприємств, була та залишається провідною. Особливо це характерно для кризових умов, саме тому промислові підприємства повинні формувати та розвивати управлінські компетенції персоналу, що задіяний в управлінні процесом забезпечення та зміцнення їх економічної безпеки в довгостроковій перспективі.

Незважаючи на велику кількість наукових праць таких зарубіжних вчених як К.К.Прахалада, Г.Хамела, С. Уїдетта, С. Холліфорда; російських вчених – С.Попова, Н.Демьянченко, А. Блінова та вітчизняних вчених – І.Балабанової, М.Чечетової, В.Отенка, Н.Сімченко та багатьох інших, що присвячені дослідженню проблематиці формування, моніторингу й оцінюванню компетенцій управлінського персоналу промислових підприємств, варто зазначити, що й до сьогоднішнього дня серед науковців не існує загальноприйнятого визначеного поняття “компетенція” та “компетентність” управлінського персоналу. Дискусійними залишаються аспекти формулювання єдиних напрямків і підходів щодо використання компетенційно-орієнтованого підходу, що характеризується формуванням різноманітних класифікацій компетенцій в управлінській діяльності промислових підприємств, зокрема з метою забезпечення їх економічної безпеки. Все це наочно доводить, що визначена проблематика ще недостатньо розроблена й вимагає подальшого системного дослідження.

В рамках вирішення проблем формування стійких конкурентних переваг, а також адаптації промислових підприємств до змін зовнішнього середовища в рамках зміцнення їх економічної безпеки особливого значення набувають управлінські знання та управлінські компетенції, що лежать в основі здатностей до здійснення певного виду діяльності.

В самому загальному розумінні поняття компетенція (лат. *competentia* – належність за правом) означає обізнаність та досвід індивідуума в певному питанні або колі питань і охоплює універсальні та вузько специфічні предметні сфери [1].

Таким чином, поняття “компетенція” не є тотожним поняттю “кваліфікація”, найпоширенішої у вітчизняній теорії й практиці управління персоналом.

Також одним з дискусійних у літературі є застосування й співвідношення понять компетентності та компетенції, які широко використовуються як синоніми. Однак слід зауважити, що поняття “компетентність” слід використовувати як для характеристики здатності персоналу компетентно виконувати якусь роботу або її частину, так і сукупності його вчинків. Традиційне поняття компетентність означає поінформованість та авторитетність персоналу, а також коло питань, у яких вони мають пізнання та досвід [2].

Ряд авторів пропонує розглядати управлінські компетенції як раціональну комбінацію знань і здатностей розглянутих на невеликому проміжку часу, які мають працівники підприємства та які періодично треба обновляти. Інші автори зауважують, що компетенція являє собою здатність персоналу, що демонструється, виконувати певні функції та включає в себе здатності та мотивацію, а відповідно й описують поведінку персоналу при виконанні конкретних завдань.

Отже, це дозволяє визначити компетенції управлінського персоналу в якості не просто його знань, а в якості це знань, що застосовувані на практиці та лежать в основі корпоративної культури управління.

Іноді поняття “компетенція” також трактуєть як здатність об’єкта ефективно взаємодіяти зі своїм оточенням. Звідси випливає, що саме компетенції управлінського персоналу забезпечують ефективність конкурентної взаємодії підприємства з оточенням, доцільну раціональність його поведінки в конкурентному середовищі, що сприяє формуванню конкурентних переваг та забезпеченню економічної безпеки.

В системі стратегічного управління управлінські компетенції досліджуються через призму стратегічного потенціалу, що формується на ресурсному, організаційному та управлінському рівні та становить сукупність ресурсів та компетенцій з унікальними властивостями для створення та нарощування нових можливостей ефективного функціонування та розвитку підприємства. Таким чином, управлінські компетенції вже не можна розглядати як ресурси чи активи – вони є наслідком координаційних, інтеграційних та управлінських процесів, спрямованих, перш за все, на досягнення стратегічних цілей [3].

Якщо ж розглядати промислове підприємство як ієрархічну систему прийняття управлінських рішень необхідно визначити, що для кожного управлінського рівня можна виокремити специфічні компетенції персоналу, що забезпечують появу чи підсилення конкурентних переваг підприємства у цілому [3]. В рамках цього компетентність визначається наявністю у персоналу певного переліку компетенцій, кожна з них має необхідний рівень розвитку, характеризує глибоке та доскональне знання персоналом своєї справи, способів і засобів досягнення намічених цілей управління.

Таким чином, ключові управлінські компетенції надають можливість одержання в конкурентній боротьбі якісних та кількісних переваг з метою підвищення ефективності потенційних можливостей (внутрішніх здатностей і ресурсів). Саме цей вплив підпадає під управлінський моніторинг економічної безпеки промислового підприємства, основною метою якого є моніторинг і подальше оцінювання компетентності управлінського персоналу, що задіяний в управлінні процесом забезпечення економічної безпеки промислових підприємств. При цьому управлінські компетенції відповідного персоналу слід визначити як чинник формування конкурентної стратегії забезпечення економічної безпеки промислових підприємств в рамках зміцнення їх конкурентної позиції на ринку, виконання дій якої обумовлює розвиток (підтримку) стійких конкурентних переваг, а також дозволяє оцінити внутрішні можливості підприємств і їх здатності до подальшого розвитку.

Таким чином, підводячи підсумки, слід зазначити, що в сучасних умовах господарювання сучасна парадигма управління повинна забезпечувати підпорядкування всіх аспектів управлінської діяльності по досягненню конкурентних переваг промислових підприємств за рахунок формування й використання компетенції їх управлінського персоналу найкращим способом. При цьому висока ефективність діяльності управлінського персоналу, що задіяний в процесі забезпечення економічної безпеки промислових підприємств, досягається створенням раціонального процесу управління потенціалом розвитку їх управлінських компетенцій та удосконаленням існуючого управлінського інструментарію щодо оцінювання їх компетентності.

Літературні джерела

1. Компетенція працівників підрозділів ДСБЕЗ України / В.О. Білик // Право і суспільство – 2013. – № 2. – С. 112-117.
2. Сімченко Н.О. Оцінювання компетенційних профілів керівників в ієрархії управління / Н.О. Сімченко // Економічний вісник НТУУ “КПІ”. — 2010, № 25. — С. 126-132.
3. Черкасова С.О. Проблемні аспекти формування та моніторингу управлінських компетенцій промислових підприємств / С.О. Черкасова // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Економіка: реалії часу і перспективи” (Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, 20-21 лютого 2014р.). Том 3. – Одеса, ОНПУ, 2014. – С.138-140.