

*Грузіна І. А.*

*Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, м. Харків*

**Компетентність організації як передумова підвищення конкурентоспроможності**

[gruzinaia@gmail.com](mailto:gruzinaia@gmail.com)

Глобалізація бізнесу, інтеграція технологій, їх безперервне оновлення та розширення на підставі цього виробництва наукомісткої продукції, що обумовлене стрімким формуванням єдиного інформаційного простору, поступово стирають межі між галузями, змінюючи природу конкуренції та вимагаючи першочергового вирішення завдань підвищення конкурентоспроможності українських організацій. Поява можливостей для створення нових товарів та послуг відбувається одночасно зі втратою стійкості конкурентних переваг, сформованих на базі їх цінкових та якісних характеристик. Сьогодні організації мають конкурувати, більшою мірою, своїми здібностями створювати нові продукти, використовуючи організаційні знання та ресурси й враховуючи швидкозмінні висококонкурентні умови функціонування [4]. Сукупність як індивідуальних, так і організаційних знань, навичок, умінь та здібностей, визначається науковцями як компетентність організації та один із головних чинників забезпечення її конкурентних переваг [5].

Мета дослідження полягає в уточненні сутності та розкритті змісту компетентності організації як передумови підвищення рівня її конкурентоспроможності.

Головні тези формувались на підставі вивчення праць провідних вчених, що присвячені дослідженню умов функціонування сучасних організацій, передумов набуття ними переваг у порівнянні з основними конкурентами, обґрунтуванню важливості у цьому процесі загального рівня компетентності організації та її окремих складових [1 – 5]. Для досягнення мети дослідження використовувались методи морфологічного аналізу – для уточнення сутності

понять «компетенція» та «компетентність», як детермінант створення компетентної організації, виявлення принципової різниці між їх трактуванням і застосуванням; діалектичний – для обґрунтування необхідності врахування рівня прояву кожної компетенції та їх сукупності в цілому при створенні компетентної організації.

Для створення та успішного функціонування конкурентоспроможної компетентної організації важливими є знання, рівень яких перевищує середньогалузевий. Сучасні конкуренти мають широкі можливості для копіювання або придбання технологій та організаційних знань у короткі терміни, отже, важливою є постійна підтримка актуальності організаційних знань та орієнтація головної мети на підвищення рівня загальної компетентності як передумови сталої конкурентної переваги на ринку.

Управління сучасною організацією шляхом аналізу та прогнозування зміни довкілля не дозволяє повною мірою забезпечувати конкурентні переваги. Особливої значущості для створення й розвитку суттєвих переваг організації у порівнянні з конкурентами набуває підхід, заснований на розвитку її ключових компетенцій, що викликає трансформацію використовуваних бізнес-моделей [1]. Склад елементів компетентності постійно змінюється, що актуалізує постійний моніторинг організаційних знань і здібностей, тобто складових компетентності [2]. Це вимагає від керівників чіткого розуміння основ побудови стратегії майбутньої діяльності, знання актуального складу компетентності організації, ступеню унікальності організаційних знань та здібностей, опанування методів ефективного управління та створення конкурентних переваг [3]. Цілком очевидною стає важливість налагодження процесів управління організаційними знаннями та здібностями, як передумови розвитку компетентної організації та запоруки її успіху у довгостроковій перспективі.

Вітчизняні та зарубіжні вчені не припиняють досліджень з метою пошуку напрямів підвищення ефективності функціонування сучасних організацій шляхом розвитку компетентності [4, 5]. Вивчення наукових доробок дозволило

сформувати власний погляд на сутність компетентності організації та обґрунтувати доцільність розуміння під цією категорією сукупності організаційних компетенцій, зокрема, такий рівень їхнього прояву, який забезпечує досягнення організацією результатів (цілей) у вигляді діяльності, доповнену динамічними організаційними здібностями діяти ефективно, адаптуватися до тенденцій ринку, формувати конкурентні переваги.

Прийняття даного тлумачення організаційної компетентності у якості головного постулату подальшого дослідження вимагає вивчення сутності та типології компетенцій організації, усвідомлення їх важливості у процесі створення компетентної організації, необхідності моніторингу рівня прояву з подальшим розвитком для забезпечення організації найвищого рівня якості, обґрунтування ролі для створення об'єктивної можливості й суб'єктивної готовності організації впливати на ринок, використовуючи конкурентну силу й застосовуючи конкурентну стійкість, та спрямовувати наслідки цього процесу на зміцнення ринкової позиції.

Перелік використаних джерел інформації:

1. Верба, В. А., Гребешкова, О. М. (2004) Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства. *Проблеми науки*, 7. 23–28.
2. Малыгина, О. В. (2014) Модель компетентности организации как инструмент оценки инновационного развития. *Интернет-журнал «Науковедение»*, 6. [doi: 10.15862/108EVN614](https://doi.org/10.15862/108EVN614).
3. Плоха, О. Б. (2010) Теоретичні аспекти формування компетенцій в організаціях. *Економіка розвитку*, (53). 47–50.
4. Пономаренко, В. С. (ред.) (2013) *Економіка підприємства: компетентність і ефективність розвитку : монографія*. Харків: ХНЕУ.
5. Хамел, Г., Прахалад, К. (2003) Ключевая компетенция корпорации. *Вестник СПбГУ*, 3. 18–41.