

Герасименко Оксана,
канд. екон. наук, доцент,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Ключові слова: дизайн моделі компетентностей менеджерів, загальноорганізаційні компетентності менеджерів, управлінські компетентності, операційні компетентності, життєвий цикл компетентностей.

Oksana Herasymenko,
PhD in Economics, Associate Professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv

COMPETENCY MODEL OF ORGANIZATIONAL MANAGERS AS A TOOL FOR ENSURING THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT DECISIONS

Keywords: managers' competency model design, organizational management competencies, managerial competencies, operational competencies, competency lifecycle.

Соціоекономічна реальність третього десятиліття ХХІ століття зумовила масштабні та глибокі перетворення в системі менеджменту організацій. До «гарячих» завдань завтрашнього дня, аргументованих гуром сучасного менеджменту Пітером Друкером у бестселері «Виклики для менеджменту ХХІ століття» [3], додалися новітні виклики. Проривні технології «Індустрії 4.0», санітарно-епідеміологічні обмеження коронавірусної дійсності, воєнний стан в Україні стали домінантами трансформацій управлінських механізмів в організаціях і на підприємствах державного сектору вітчизняної економіки та кардинально переформатували бізнес-середовище. Значущим імперативом для менеджменту організацій постала ефективність управлінських рішень в координатах посилення ризиків та загроз, спричинених російською воєнною агресією на суверенній території України.

Ефективні управлінські рішення, на думку автора, слід розглядати як проекцію компетентностей менеджерів організації. Здатність генерувати нові ідеї та втілювати задуми, спрямовані на забезпечення функціонування організацій і підприємств в умовах багатовекторних викликів сьогодення, є одним з пріоритетів дієвого та ефективного менеджменту.

Адаптуватись до неординарних умов воєнного стану та запровадити форсайт-сценарії повоєнного відновлення спроможні забезпечити лише висококомпетентні менеджери з аналітичним мисленням та креативною

стратегічною позицією, від професіоналізму та особистісного потенціалу яких залежить прийняття та реалізація виважених управлінських рішень.

Подолання шоків війни, збереження робочих місць та забезпечення зайнятості для працівників, підтримка ментального здоров'я співробітників, своєчасна сплата податків, виготовлення продукції (надання послуг) для забезпечення потреб населення та виконання міжнародних угод стало внеском менеджменту у перемогу на економічному фронті.

Для менеджерів організацій управлінська ситуація в умовах воєнного стану ускладнюється тим, що їм потрібно не лише «впоратися із собою». На підтримку, розуміння, співчуття, на чіткі та прозорі комунікації, на шляхетні вчинки та обдумані дії очікують співробітники. Менеджери першими мають аналізувати інформацію, оцінювати ситуацію, прогнозувати розвиток подій і приймати відповідні рішення [1].

Успішний менеджер, на глибоке переконання автора, повинен володіти комплексом системних компетентностей, формування, розвиток та використання яких за умови безперервного вдосконалення в рамках загальноорганізаційних компетентностей зумовлено позицією в ієрархічній організаційній структурі чи виконанням ролей у пласкій організаційній структурі (рис. 1).



Рис. 1. Дизайн моделі компетентностей менеджерів організації [2]

Слід акцентувати, що контент моделі компетентностей менеджера на певній позиції чи за відповідною роллю в організаційній структурі – ієрархічній чи пласкій – визначається комбінаторикою професійних, особистісних і цифрових компетентностей. При цьому компетентності менеджера за його позицією в ієрархічній організаційній структурі чи виконанням ролі у пласкій організаційній структурі формуються за двома векторами – компетентностями

управлінськими та компетентностями операційними, які відповідно залежать по-перше, від рівня ієрархії та функціональної спрямованості; по-друге, від напрямів діяльності та спеціалізації продукції, що випускається (послуг, які надаються). Точкою відліку для визначення операційних та управлінських компетентностей слугують загальноорганізаційні компетентності менеджерів, які визначаються стратегічними орієнтирами розвитку та поточними особливостями функціонування організацій у відповідь на виклики зовнішнього середовища та зміни у внутрішньому середовищі.

Практика засвідчує: компетентностям менеджерів притаманний динамічний і мінливий характер; вони можуть розвиватись і трансформуватись в широкому діапазоні під впливом техніко-технологічних, економічних та соціальних детермінант, ринкової потреби в людських ресурсах, траєкторії професійного зростання особистості, мотиваційних очікувань і настанов працівників організації, позиції роботодавців та інших стейкхолдерів тощо.

Зазначені вище детермінанти зумовлюють суттєві зміни у складі, структурі, рівні сформованості й використання компетентностей, що дає змогу ідентифікувати стадії життєвого циклу компетентностей менеджерів – формування ↔ розвиток ↔ досконалість ↔ старіння ↔ спад ↔ припинення застосування (кардинального оновлення) – та запроваджувати дієвий інструментарій управління компетентностями менеджерів.

Отже, є підстави для висновку щодо необхідності управління компетентностями менеджерів як компетентнісної компоненти людського капіталу організації, особливості формування та відтворення якої за умов, «коли стандартність замінюється нестандартністю, лінійність – нелінійністю, стабільність – нестабільністю, симетричність – асиметріями» [4], потребують наукової аргументації та запровадження дієвих практичних підходів в менеджменті організацій.

Список використаних джерел:

1. Бути менеджером в умовах війни. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm360.html>
2. Герасименко О. О., Демченко А. С. Компетентності сучасних менеджерів: дефініція, дизайн моделі, інструментарій удосконалення. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-101>
3. Друкер П. Виклики для менеджменту XXI століття. Київ : Видавнича група КМ-БУКС, 2020. 240 с.
4. Колот А., Герасименко О., Шевченко А. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення “Індустрії 4.0”: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>