

УДК 378.016:658; DOI: 10.31388/2519-884X-2019-40-16-22

Гудзинська Л. Ю., к.е.н., доцент,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Гудзинська Ю. С., к.е.н., старший викладач,  
Національний університет біоресурсів і природокористування України  
e-mail: lunareclipse@ukr.net

## КОМПЕТЕНТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ФОРМУВАНЬ ЯК СИСТЕМНА ЦІЛІСНІСТЬ

*Анотація.* Стаття присвячена дослідженню теоретико-методологічних засад формування компетентного потенціалу менеджменту соціально-економічних систем. Обґрунтовані методологічні підходи щодо розкриття: теоретичних положень сутнісних понять категорії компетентного потенціалу; методичного інструментарію оцінки компетентного потенціалу менеджменту.

*Ключові слова:* компетентність, потенціал компетентності, компетентний потенціал, система, системна цілісність, потенціал, соціальна відповідальність.

**JEL code classification: M15**

Hudzynska L. Yu., Ph.D., Ass Prof  
Taras Shevchenko National University of Kyiv  
Hudzynska Yu. S., PhD, Ass. Prof.  
National University of Bioresources and Natural Resources of Ukraine,  
e-mail: lunareclipse@ukr.net

## COMPETENT POTENTIAL OF MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC FORMATIONS AS SYSTEMIC INTEGRITY

*Abstract.* The article is devoted to research scientific approaches to formation of intellectual-competent potential of management of socio-economic systems. Founded theoretical and methodological bases of effective management formation as system integrity with high level of creative intellectual and competent potential. The focus is on systematic-comprehensive approach to forming the intellectual competence potential of the plans team in all the balanced types of organizational activity of line and functional direction in the system of Interaction: Population-orientation, cultural, ethical, socio-climatic, behavioral, communication, coordination, control-responsible, intensification, functional-providing, strategic, tactical, innovative and other Direction in organic unity.

A substantiated system of competent knowledge, which covers the integrated 20 positions. Further disclosure of the components of the intellectual and competent potential of innovation management. The innovative competence is disclosed in the methodological aspect of 31 semantic positions and is the basis of development of mathematical models of estimation of innovation-competent potential of management as system integrity.

The types of development and behaviour of enterprises which are put into the basis: substantiation of the qualitative structure of intellectual and competent potential of management as system integrity with allocation of integrated 7 blocks; Methodologies of assessing the potential of management and effectiveness of its use.

The methodological approach of the systematization criteria for estimation the effectiveness of management of socio-economic structures on the formed blocks of Synergism is suggested.

*Keywords:* Competence, potential of competence, competent potential, system, systemic integrity, potential, social responsibility.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку соціально-економічних систем характеризується нестабільністю, розбалансованістю в темпах і напрямках розвитку. По-

слаблюється стратегічна позиція в управлінні соціально-економічних формувань. Нові задачі стратегічно-динамічного розвитку соціально-економічних утворень системно-стратегічного спрямування потребують розробки наукових підходів до формування комплексного потенціалу як цілісності, адекватного проектним цільовим установкам, місії підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем формування та розвитку інтелектуально-компетентного потенціалу менеджменту соціально-економічних систем присвячені праці таких науковців як: В. М. Геєца, Л. І. Федулової, М. Ф. Кропивко, О. Д. Гудзинського, С. А. Нестеренко, О. В. Шкурупія, В. А. Ткаченка, М. В. Семенкіної, С. М. Судомир, М. Р. Судомир, О. В. Прокопенка, Ю. Г. Орехівського та ін.

В більшості наукових праць розкривається інноваційний аспект зміцнення потенціалу соціально-економічних систем і мало – через інтелектуально-креативний і компетентну складову. Компетентній складовій менеджменту як системній цілісності мало приділяється уваги в наукових дослідженнях. Відсутній системний підхід до розробки теоретико-методологічних підходів формування результативних систем управління інтелектуально-компетентним потенціалом менеджменту соціально-економічними утвореннями як цілісності. Таким чином є проблема теоретико-методологічного та емпіричного спрямування, частковому розв'язанню якої запропонована авторська стаття.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є розробка наукового підходу до формування комплексного потенціалу менеджменту як системної цілісності та методик його оцінки.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасних умовах швидкозмінюючого конкурентного середовища однією із важливих проблем є формування інтелектуального потенціалу підприємницьких та інших організаційних соціально-економічних утворень. Це обумовлено специфікою задач, які повинні розв'язуватися в соціально-економічних системах різних їх видів і типів функціонально-системного спрямування. В

аспекті такого підходу виникає потреба в розробці наукових положень до формування менеджменту як системної цілісності з високим рівнем інтелектуально-креативним потенціалом. Лише при такому підході можливо забезпечити динамічний розвиток соціально-економічних формувань в системній цілісності розв'язання задач екологічного, соціального, інтелектуального, ціннісно-орієнтаційного, інноваційного, активізаційного, конкурентоспроможного, антикризового, організаційного, стратегічно-зростаючого спрямування.

Ключовим аспектом формування менеджменту з перерахованою системою складових його потенціалу як системної цілісності є системно-комплексна компетентність менеджерської команди в усіх збалансованих видах організаційної діяльності лінійного і функціонального спрямування. Це складна система організаційно-інформаційних взаємодій: комунікаційних, поведінкових, культурних, ціннісно-орієнтаційних, соціально-кліматичних, етичних, координаційних, контрольно-відповідальних, обліково-аналітичних, активізаційних, функціонально-забезпечуючих, стратегічно-спрямованих, тактично-оперативних та ін.

Логіка такого підходу покладена нами в основу розробки методології формування компетентного потенціалу менеджменту та обґрунтування методик його оцінки.

Акцент ми робимо на системний підхід до формування потенціалу компетенцій в управлінського персоналу, особливо, в менеджерів загального, лінійного керівництва, компетентності особи і компетентності системної особи.

Така необхідність обумовлена об'єктивною потребою в підготовці кадрового керівного складу здатної організувати діяльність, спрямованої на виконання проектних, координаційних, організаційно-взаємодіючих, активізаційних та інших функцій, спрямованих на забезпечення досягнення загальносистемних цілей колективів соціально-економічних систем, виходячи із їх соціального статусу, рольових функцій менеджера за типами їх діяльності (портфельного менеджера, менеджера синергії, менеджера розвитку та ін.).

Рівень їх розвитку і збалансованість, цільової спрямованості, а також сформованого результативного менеджерського потенціалу здатності реалізувати потенційні можливості названої системної цілісності є основою забезпечення результативності (ефективності) діяльності соціально-економічних систем.

Логіка такого підходу покладена нами в основу розробки методології формування інтелектуально-компетентного потенціалу менеджменту та обґрунтування методик його оцінки.

Акцент ми робимо на системний підхід до формування потенціалу інтелектуальних компетенцій в управлінському персоналу, особливо в менеджерів загального лінійного керівництва. Це підтверджується результатами нашого емпіричного дослідження. Виявлена пряма залежність кінцевих результатів виробничої та іншої господарської (функціонально-забезпечуючої) діяльності від рівня сформованості і розвитку інтелектуально-компетентного потенціалу лінійного керівництва – компетентності особистості і компетентності «системної особи» менеджменту як цілісності.

Така необхідність обумовлена об'єктивною потребою в підготовці кадрового керівного складу, здатної організувати діяльність, спрямованої на виконання проектних, прогнозно-орієнтованих, координаційних, організаційно-взаємодіючих, активізаційних та інших функцій по забезпеченню загальносистемних цілей колективів соціально-економічних систем, виходячи із соціального статусу, рольових функцій менеджера за типами їх діяльності (портфельного менеджера, менеджера синергії, мене-

джера розвитку, антикризового менеджера та ін.).

В аспекті такого підходу повинні розроблятися і освітньо-професійні програми підготовки фахівців управлінського спрямування, навчальні програми в органічній системній єдності цільового спрямування.

Менеджмент соціально-економічних формувань як системна цілісність повинен охоплювати компетентні знання в аспектах: професійна компетентність, соціальна компетентність, менеджерська компетентність, правова компетентність, інституціональна компетентність, компетентність в області: організаційних складових, ділового спілкування, інноваційної діяльності, стратегічного розвитку організаційних формувань, у виборах стилів керівництва, в організації бізнесової діяльності, іміджевого спрямування, ціннісно-орієнтаційного спрямування, активізаційної діяльності, професійно-технологічного спрямування; загально-менеджерського, адміністративного, фінансово-економічного, аналітичного та іншого спрямування.

В умовах швидкого змінюючого середовища ми надаємо великого значення інноваційним компетенціям в системі інноваційної діяльності в органічній єдності інтелектуально-креативним, інноваційно-динамічним, компетентно-стратегічним складовим в їх органічній єдності.

Інноваційна компетентність в системі цілісності 30 позиціями представлена на рис. 1.

В методологічному аспекті 30 позицій семантичного спрямування кладуться в основу розробки математичних моделей оцінки інноваційно-компетентного потенціалу за формулою 1:

$$K_{ik} = \frac{\sum_{i=1}^{30} K_i}{30}, \quad (1)$$

Де  $K_{ik}$  – коефіцієнт рівня інноваційно-компетентного потенціалу;  $K_1$  – коефіцієнт інноваційного потенціалу;  $K_2$  – інноваційний розвиток;  $K_3$  – коефіцієнт інноваційного

процесу;  $K_4$  – коефіцієнт інноваційної культури;  $K_5$  – коефіцієнт інноваційного стилю;  $K_6$  – коефіцієнт інноваційних змін;

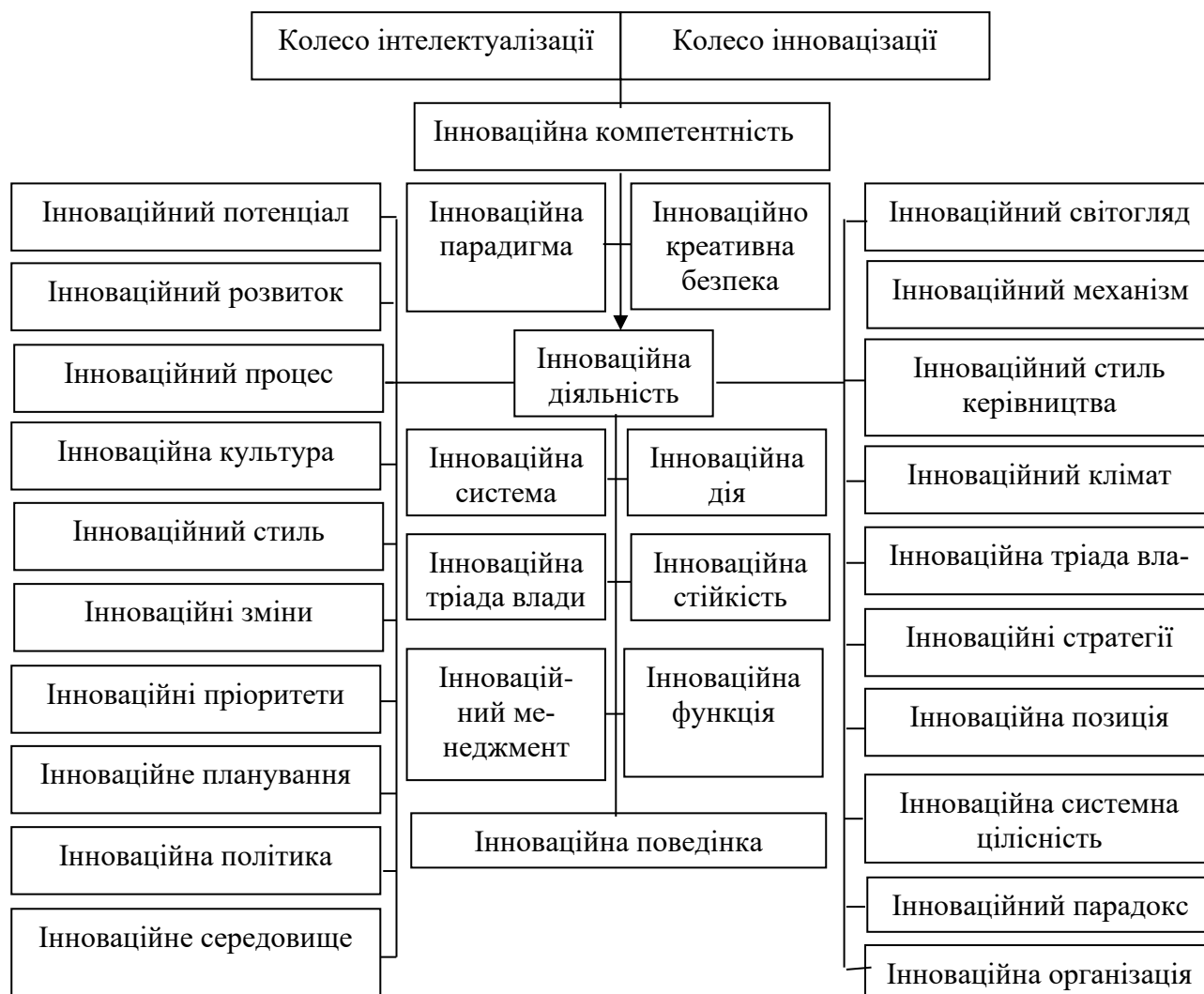


Рис. 1. Інноваційна компетентність в системі цілісності

$K_7$  – коефіцієнт інноваційного пріоритету;  
 $K_8$  – коефіцієнт інноваційного планування;  
 $K_9$  – коефіцієнт інноваційної політики;  $K_{10}$  –  
коефіцієнт інноваційної поведінки;  $K_{11}$  –  
коефіцієнт інноваційної тріади влади;  $K_{12}$  –  
коефіцієнт інноваційної функції;  $K_{13}$  –  
коефіцієнт інноваційного менеджменту;  $K_{14}$  –  
коефіцієнт інноваційної стійкості;  $K_{15}$  –  
коефіцієнт інноваційної системи;  $K_{16}$  –  
коефіцієнт інноваційної дії;  $K_{17}$  – коефіцієнт  
інноваційної діяльності;  $K_{18}$  – коефіцієнт  
інноваційної парадигми;  $K_{19}$  – коефіцієнт  
інноваційної безпеки;  $K_{20}$  – коефіцієнт інно-

ваційного світогляду;  $K_{21}$  – коефіцієнт інно-  
ваційного механізму;  $K_{22}$  – коефіцієнт інно-  
ваційної стратегії;  $K_{23}$  – коефіцієнт інно-  
ваційного клімату;  $K_{24}$  – коефіцієнт інно-  
ваційної позиції;  $K_{25}$  – коефіцієнт інно-  
ваційної цілісності;  $K_{26}$  – коефіцієнт інно-  
ваційного середовища;  $K_{27}$  – коефіцієнт  
колеса інтелектуалізації;  $K_{28}$  – коефіцієнт  
інноваційної креативності;  $K_{29}$  – коефіцієнт  
інноваційної диверсифікованості;  $K_{30}$  –  
коефіцієнт інноваційно-компетентного по-  
тенціалу.

Рівень інноваційної компетенції за ре-  
зультатами нашого дослідження дає підставу

стверджувати, що він знаходиться не на оптимальному рівні. Невисокий коефіцієнт і інноваційного потенціалу як системної цілісності за якісними параметрами її складових, які виділені нами в системі згідно запропонованих класифікаційних ознак.

Інтелектуально-компетентний потенціал менеджменту як системна цілісність повинна охоплювати компетенції соціальної відповідальності, які потребують додаткових досліджень.

На фундаменті сформованих нами складових соціальної відповідальності, як вимог

критеріїв оцінки, повинен формуватися: портфель стратегічних пріоритетів соціальної відповідальності бізнесової діяльності в органічній єдності з екологічною, правовою і економічною відповідальністю; моделі організації, організаційної поведінки; методи дослідження та оцінки соціальної діяльності за інтегрованою системою показників.

Як варіант методологічного підходу нами запропоновані критерії оцінки які повинні використовуватися за сформованими 13 блоками синергізму [2].

Таблиця 1

**Критерії оцінки та показники за сформованими блоками синергізму (фрагмент)**

Види синергізму	Основні блоки синергізму	Критерії оцінки	Показники
Синергізм сформованої організації як системної цілісності	<u>Стадія проектування</u>		
	Блок цільової спрямованості розвитку підприємства	Збалансованість: екологічного; соціального; економічного розвитку	Рівень збалансованості: екологічності; якості і життя людини; результативності діяльності
	Блок цільової спрямованості структурних підрозділів підприємства	Екологічного; Економічного; Якості	Рівень дотримання стандартних вимог екологічності; рівень дотримання нормативів витрат; рівень дотримання стандартних вимог якості продукції
	Блок просторово-часових головних стратегій розвитку підприємств	Часовий горизонт вибору стратегій та прийняття рішень. Критерії: Вальда, Байєса, Лапласа, Севіджа, Гурвіца	Max – min; Min – max
	Блок функціонально-забезпечуючих стратегій реалізації головної цілі та головних стратегій розвитку підприємств	Збалансованість та їх адаптивність до головної стратегії розвитку підприємств	Рівень збалансованості та адаптивності до головної цілі розвитку підприємства згідно критеріїв оцінки
	Блок розвитку владно-власнісних, соціально-трудова відносин	Збалансованість: дистанції влади; тріади влади; участі в капіталі	Рівень збалансованості дистанції влади, рівень збалансованості тріади влади, рівень збалансованості участі у капіталі та в розподілі доходів

Блок сформованої системи управління як цілісності	Збалансованість: функціонально-забезпечуючих підсистем	Рівень збалансованості функціонально-забезпечуючих підсистем
Блок сформованої системи управління як цілісності	Збалансованість: функціонально-забезпечуючих підсистем	Рівень збалансованості функціонально-забезпечуючих підсистем
Блок розвитку корпоративних інтересів	Збалансованість корпоративних інтересів	Рівень збалансованості корпоративних інтересів
Блок розвитку потенціалу підприємств як системної цілісності	Збалансованість потенціалу підприємства як цілісності, адекватної головним цілям та обраним стратегіям	Рівень збалансованості потенціалу підприємств за кількісними і якісними параметрами головної цілі і стратегії розвитку підприємств
Блок дистанції влади та розвиток внутрішньо системних взаємовідносин	Збалансованість дистанції влади на етапах розвитку системи, включаючи і способи розвитку	Рівень збалансованості дистанції влади у внутрішніх системних взаємовідносинах на всіх етапах розвитку, включаючи і способи розвитку
Блок взаємодії та взаємовідносин з суб'єктами за інтересами зовнішнього середовища	Збалансованість форм взаємодії та взаємовідносин з суб'єктами за інтересами зовнішнього середовища	Рівень збалансованості форм взаємодій і взаємовідносин з суб'єктами зовнішнього середовища
Блок поточно-оперативного спрямування по забезпеченню реалізації головної цілі розвитку підприємства	Збалансованість механізмів, оперативних дій та їх адаптованість до головної цілі розвитку підприємства	Рівень збалансованості механізмів, оперативних дій та їх адаптованість до головної цілі розвитку підприємства
Блок внутрішньо-системної активізаційної діяльності організації як цілісності	Збалансованість внутрішньосистемної активізаційної діяльності організації як цілісності, сформованої на спільності інтересів капіталу, суб'єктів власності інтелектуального капіталу	Рівень збалансованої внутрішньосистемної активізаційної діяльності організації як цілісності, сформованої на спільності інтересів (особистих, колективних) суб'єктів власності основного капіталу

Джерело: [2]

Сформовані нами 13 блоків потенціалу соціальної відповідальності, як системи в органічній, спрямовані на забезпечення синергетичного ефекту в процесі організаційних взаємодій: об'єктів попиту, суб'єктів за інтересами, контактних аудиторій, інститутів, органів влади, громадських організацій, населення СЗГ, суб'єктів функціонально-забезпечуючих підсистем, працівників фірм,

громад, бізнесових організаційних формувань, тощо.

**Висновки і пропозиції.** Рівень результативності та ефективності інтелектуально-компетентного потенціалу менеджменту соціально-економічних систем визначатиметься підходом до формування з урахуванням цільових установок, типів та видів поведінки і розвитку організаційних структур; рівнем

збалансованої сформованості його складових як системної цілісності; інноваційністю та соціальною відповідальністю; потенціалом системних знань; здатністю менеджменту як системної цілісності реалізувати потенціал можливостей в процесі активізаційної діяльності; рівнем сприйняття цінностей при забезпеченні синергетичного ефекту системи.

#### Список літератури

1. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 212 с.
2. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. Теоретико-методологічні засади результативного управління розвитком підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2017. 404 с.
3. Обліково-аналітичний механізм менеджменту підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія / О.Д. Гудзинський, Г.Г. Кірейцев, Т.М. Пахомова, В.К. Савчук. Київ: ІПК ДСЗУ, 2009. 226 с.
4. Судомир С. М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія: [монографія]. К.: ЦП «Компринт», 2015. 483 с.
5. Судомир С. М. Результативне управління соціально-економічними системами аграрного сектору економіки: [монографія]. К.: ЦП «Компринт», 2015. 113 с.
6. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект): [монографія]. / О.Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Ю. С. Гудзинська та ін. Київ: ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. 771 с.
7. Саух І. В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі [Електронний ресурс]. Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – № 2 (4). – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2010\\_2\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38).
8. Яцик М. Р. Теоретичні і практичні аспекти формування професійної компетентності майбутніх магістрів з менеджменту економічної безпеки. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія "Педагогічні науки: реалії та перспективи"*. 2013. Вип. 44. С. 273–278.
9. Яценко О. М. Лідерські якості в структурі складових компетентностей менеджерів. *Молодий вчений*. 2016. № 6 (33). С. 496–501.

#### References:

1. Gudzynskiy, O.D., Sudomyr, S.M., Gurenko, T.O. (2010) Upravlinnya formuvanniam konkurentospromozhnogo potentslalu pldpriemstv (teoretiko-metodologichniy aspekt): monograflya. Kiyiv: IPK DSZU. [in Ukrainian].
2. Hudzynskiy, O. D. Sudomyr, S. M. and Gurenko, T. O. (2017) Teoretyko-metodolohichni zasady rezul'tatyvnoho upravlinnia rozvytkom pidpriemstv, Kyiv: CB "Komprint". [in Ukrainian].
3. Oblkovo-analltichniy mehanlzm menezhmentu pldpriEmstv (teoretiko-metodologlchniy aspekt) (2009): monograflya / O.D. Gudzynskiy, G.G. Klreytsev, T.M. Pahomova, V.K. Savchuk. KiYiv: IPK DSZU, 226 p. [in Ukrainian].
4. Sudomyr, S. M. (2015) Formuvannya sistemi upravlinnya rozvitkom slskogospodarskih pldpriemstv: teorlya, metodologlya: [monograflya]. K.: TsP «Komprint», 483 p. [in Ukrainian].
5. Sudomyr, S. M. (2015) Rezultativne upravlinnya sotslalnno-ekonomlchnimi sistemami agrarnogo sektoru ekonomlki: [monograflya]. K.: TsP «Komprint», 113 p. [in Ukrainian].
6. Sistema menezhmentu Institutsionalnoyi transformatsiyi ekonomiki Ukrayini (teoretiko-metodologlchniy aspekt) (2012): [monograflya]. O.D. Gudzynskiy, S. M. Sudomyr, Yu. S. Gudzinska ta In. Kiyiv: TOV «Agrar Medla Grup», 771 p. [in Ukrainian].
7. Sauh, I. V. (2010) Modeli profesiyanoi kompetentnosti menezhhera turistichnoyi Industriyi yak osnova konkurentospromozhnosti galuzi [Online]. Ekonomlka. Upravlinnya. Innovatsiyi, no 2 (4). Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2010\\_2\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2010_2_38). [in Ukrainian].
8. Yatsik, M. R. (2013) Teoretichnl i praktichni aspekti formuvannya profesiyanoi kompetentnosti maybutnlh maglstrlv z menezhmentu ekonomlchnoyi bezpeki. *Naukoviy chasopis NPU imeni M. P. Dragomanova. Serlya "Pedagoglchnl nauki: realiyi ta perspektivi"*. Vip. 44. p. 273–278. [in Ukrainian].
9. Yatsenko, O. M. (2016) Liderski yakosti v strukturi skladovih kompetentnostey menezherlv. *Molodiy vcheniy*. no 6 (33). p. 496–501. [in Ukrainian].