

Вікторія П. Панченко (Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут», м. Київ, Україна)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНЦІЙНОГО ПІДХОДУ

У статті розглянуто концептуальні підходи до розвитку КСВ на засадах компетенційного підходу. Обґрунтовано, що КСВ організації повинна сприяти розвитку ключових компетенцій організації з урахуванням соціально-економічних пріоритетів розвитку організації. Запропоновано модель управління компетенціями на підприємстві.

Ключові слова: корпоративна соціальна відповідальність (КСВ), компетенції, компетенційний підхід.

Рис. 2. Літ. 11.

Викторія П. Панченко (Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт», г. Киев, Украина)

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

В статье рассмотрены концептуальные подходы к развитию КСО на основе компетентностного подхода. Обосновано, что КСО организации должна способствовать развитию ключевых компетенций организации с учетом социально-экономических приоритетов развития организации. Предложена модель управления компетенциями на предприятии.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), компетенции, компетентностный подход.

Viktoriya P. Panchenko (National Technical University of Ukraine
"Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine)

CONCEPTUAL APPROACHES TO DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY WITHIN AN INSTITUTION BASING ON THE COMPETENCE APPROACH

The article considers the conceptual approaches to CSR establishment basing on the competence approach. It is proved that CSR of an institution would promote the development of core competencies within an organization taking into account social and economic priorities of enterprise development. A model is offered related to competence management at an enterprise.

Keywords: corporate social responsibility (CSR); competences; competence approach.

Постановка проблеми. Сучасний рівень діяльності організацій вимагає розгляду компетенції організації як невід'ємної складової її стратегічних активів, що віддзеркалює колективне знання, досвід і здібності підприємства та у поєднанні з унікальною технологією дозволяє створювати конкурентні переваги підприємства. У зв'язку з цим особлива увага має бути приділена інструментам формування соціальної активності, забезпечення мотиваційної зацікавленості працівників у поліпшенні результативності діяльності; встановленню стандартів соціально відповідальної поведінки працівників у розрізі побу-

дови моделі компетенцій. У зв'язку з цим актуальним стає відображення в системі компетенцій організації принципів КСВ [2; 5, 17; 6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теорії та практики розвитку КСВ на підприємстві присвячені наукові розробки таких економістів-дослідників як: С.П. Болотов [1], А.В. Лукашевич [5], Т.Є. Моїсеєнко [6], Н.О. Сімченко [8]. Актуальні питання розвитку концепції компетенцій знайшли висвітлення в працях таких зарубіжних і вітчизняних учених: В.А. Верби [2], О.М. Гребешкової [2], Т. Дюран [3], М.В. Кравченко [4], Э.-А.Д.М. Мохаммед [7], Д. О'Ніл [10], К. Прахалад [10], Н.О. Сімченко [9], Г. Томас [10], Г. Хемел [10], Н.Ю. Шорникової [11]. Однак недостатньо вивченими залишаються питання, які стосуються розвитку КСВ на засадах компетенційного підходу на підприємствах, її впливу на конкурентоспроможність і ефективність роботи організації.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад розвитку КСВ на основі компетенційного підходу в забезпеченні довгострокової конкурентної переваги підприємства на ринку.

Основні результати дослідження. В сучасних ринкових умовах система управління на підприємстві повинна базуватися на використанні організаційних та особистісних компетенцій, що припускають взаємопов'язаний набір знань, навичок, здібностей і технологій, які надають унікальності діяльності промислового підприємства і дозволяють домогтися стійкого конкурентного успіху на ринку, що дає змогу підприємству найкращим чином використовувати свій інтелектуальний потенціал і нові технології [4, 203].

Розглядаючи проблематику ідентифікації компетенцій підприємства з позицій стратегічного управління, слід зазначити, що управління компетенціями сприяє формуванню конкурентних переваг підприємства на ринку, тому цілком ймовірним є те, що компетенції підприємства як сукупність унікальних організаційних знань мають ґрунтуватися на принципах КСВ [9].

Компетенції співробітників, як правило, є логічним наслідком ключових компетенцій підприємства, бізнес-стратегії і забезпечують реалізацію бізнес-процесів і проектів. З іншого боку, особистісні компетенції виступають фундаментом для компетенцій підприємства [4, 206]. Ключова компетенція організації визначає вимоги до професійних навичок і соціальних характеристик співробітників, покликаних реалізувати основну компетенцію компанії для виконання соціально-економічної місії організації [8, 142]. Визначаючи компетенційний портрет співробітника, організація системно підходить до управління мотивацією, підвищенню рівня управлінської культури й ефективності віддачі персоналу. Необхідно створити модель компетенцій, основна ідея якої полягає в уявленні про стан і розвиток якостей і поведінкових характеристик співробітників, необхідних для ефективного реалізації соціально орієнтованої стратегії розвитку організації [11, 118].

Компетенції мають ґрунтуватися на засадах етичного кодексу поведінки організації, принципах КСВ у забезпеченні процесу соціальної сприйнятливості, спрямованого на досягнення позитивного впливу на суспільство. Це є необхідною складовою інтеграції принципів КСВ, що ґрунтуються на захисті прав людини, екологізації діяльності підприємства та боротьбі з корупцією, в



Рис. 1. Схема моделювання компетенцій, які базуються на принципах КСВ, авторська розробка

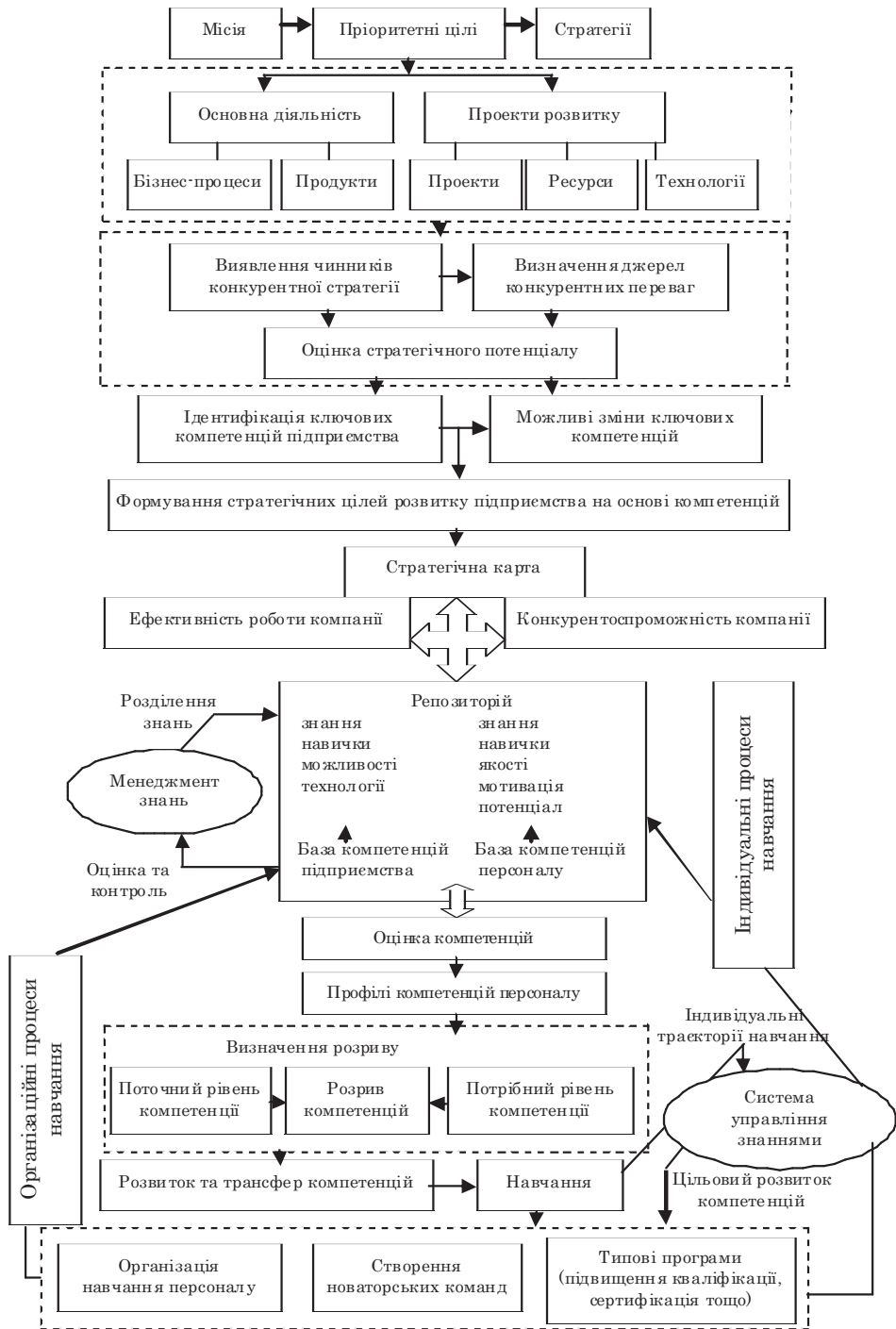


Рис. 2. Модель управління компетенціями на підприємстві, побудовано на основі [4, 201–210; 8, 104; 9]

систему знань і здібностей фірми в забезпеченні її довгострокових конкурентних переваг на ринку. Отже, модель компетенцій доцільно розглядати як інструмент втілення на практиці принципів КСВ у забезпеченні гармонізації цілей підприємства з інтересами ключових стейкхолдерів (рис. 1) [7, 8, 142; 9].

У свою чергу, ефективність реалізації КСВ у діяльності підприємства досягається в результаті гармонізації й ефективного поєднання організаційних та особистісних компетенцій. З цієї точки зору процес управління компетенціями включає [4, 206]:

- оцінку, виявлення та опис компетенцій, необхідних для успішного соціального розвитку організації;
- формалізацію цілей стратегії соціально-економічного розвитку підприємства на основі компетенцій підприємства та компетенцій персоналу, їх трансформацію у форму ключових показників діяльності організації на основі ключових компетенцій;
- оцінку та формування профілів компетенцій для різних рівнів управління, враховуючи соціально-економічні імперативи розвитку підприємства;
- розробку моделей компетенцій згідно із соціально-економічними напрямками та цілями розвитку підприємства;
- порівняння профілів фахівців і вимог до компетенцій з боку проектів, визначення «розривів»;
- планування, навчання та розвиток персоналу, а також найму нових співробітників на підставі розроблених моделей і профілів компетенцій, що ґрунтуються на принципах КСВ;
- контроль, розвиток і трансфер компетенцій з урахуванням цілей і напрямків КСВ на підприємстві.

Модель управління компетенціями на підприємстві представлена на рис. 2.

Основним вузьким місцем компаній, які прагнуть до лідерства, є знаходження шляхів ефективного розвитку, розробка стратегії та її реалізація. Все це пов'язано з отриманням і обробкою нової інформації. При цьому важливим є обробка знань, накопичених фахівцями компанії, оскільки саме знання забезпечують перевагу над конкурентами. Таку роботу зі створення, розповсюдження, обробки та використання знань усередині підприємства виділяють в особливу управлінську функцію – управління знаннями, де знання є об'єктом управління, яке трансформується в компетенції [1; 3, 290].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Впровадження концепції компетенцій з урахуванням принципів КСВ у систему стратегічного управління промисловим підприємством дозволяє підвищити його конкурентоспроможність, досягти позитивних синергетичних ефектів при реалізації проекту розвитку, адаптувати підприємство до нових соціально-економічних умов.

1. *Болотов С.П.* Социальные аспекты в работе менеджера // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2007. – №3 // koet.syktsu.ru.

2. *Верба В.А., Гребешкова О.М.* Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства // Інтернет-портал для управлінців «Management.com.ua» // www.management.com.ua.

3. Дюран Т. Алхимия компетенции // Стратегическая гибкость / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил; Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – С. 281–305.
4. Кравченко М.В., Дружинин Е.А., Прохоров А.В. Модель управления компетенциями при реализации стратегии диверсификации на промышленном предприятии // Открытые информационные и компьютерные интегрированные технологии. – 2011. – №51. – С. 201–210.
5. Лукашевич А.В. Управление современной организацией в условиях повышения социальной ответственности бизнеса (на примере полиграфической деятельности): Автореф. дис... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Московский государственный университет печати. – М., 2010. – 24 с.
6. Моисеєнко Т.Є., Гарбарчук Я.В. Корпоративна соціальна відповідальність в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства // Ефективна економіка: Електронне наукове фахове видання Академії муніципального управління. – 2012. – №3 // www.economy.nauka.com.ua.
7. Мохаммед Э.-А.Д.М. Развитие компетенций в системе стратегического управления персоналом: Автореф. дис... канд. экон. наук / Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2007. – 16 с.
8. Сімченко Н.О. Соціально орієнтовані системи управління підприємствами: Монографія. – К.: ДКС центр, 2010. – 340 с.
9. Сімченко Н.О. Управління соціально відповідальною організацією на засадах компетенційного підходу // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – 2011. – №1 // archive.nbuv.gov.ua.
10. Стратегическая гибкость / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил; Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.
11. Шорникова Н.Ю. Взаимосвязь стратегии развития предприятия и системы повышения квалификации // Образование и право. – 2010. – №11. – С. 114–120.

Стаття надійшла до редакції 8.04.2013.

КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: book@nam.kiev.ua
тел./факс 288-94-98, 280-80-56



Управління інноваційною діяльністю в економіці України: Колективна наукова монографія / За наук. ред. д.е.н., проф. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління, 2008. – 116 с. Ціна без доставки – 18 грн.

Монографія присвячена управлінню інноваційною діяльністю в економіці України. В основу викладу матеріалу монографії покладені багаторічні дослідження науковців в галузі економічної теорії, фінансів та банківської справи, які були апробовані на сторінках авторитетного журналу «Актуальні проблеми економіки» в 2004–2007 роках. В монографії обґрунтовано основні інноваційно-інвестиційні напрямки та проблеми розвитку економіки України та управління даними процесами.