

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Факультет обліку, фінансів та підприємницької діяльності

Присвячується
130-річчю НУХТ

Всеукраїнська
науково-практична
конференція

**«Актуальні проблеми
економічного та соціального
розвитку підприємств
харчової промисловості»**

24 — 25 квітня 2014 рік

КИЇВ НУХТ 2014

СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ АКТИВІЗАЦІЇ ДИНАМІЧНИХ ЗДІБНОСТЕЙ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ

В.В. Луцяк, докторант

Національний університет харчових технологій

В сучасних умовах особливої актуальності набувають питання пов'язані із вирішенням проблеми підвищення ефективності діяльності суб'єктів малого підприємництва у відкритій економіці з інноваціями, які створюються швидкими темпами завдяки глобально розподіленими джерелами знань і виробничого потенціалу.

Аналіз літературних джерел показує, що підтримка конкурентної переваги протягом тривалого періоду часу без розвитку здібностей, які забезпечують адаптацію до змін зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства є ускладненою [1, 3, 4, 5].

Незважаючи на наявність сформованого концептуального ядра, багатство і відносну розробленість теоретичних ідей, у дослідженні організаційних здібностей в цілому та опануванні пов'язаного з ними навчального підходу до розвитку організацій залишаються недостатньо розкрити-

ми окремі методологічні питання, здебільшого щодо механізму створення і вимірювання динамічних організаційних здібностей, а також їх ролі у маркетинговій діяльності малих виробничих підприємств.

Концепція динамічних здібностей стосовно маркетингової діяльності розглядається з метою з'ясування джерел стійких конкурентних переваг малих підприємств, що функціонують під постійним впливом чинників зовнішнього середовища. Концепція динамічних здібностей підприємницьких структур передбачає наявність декількох передумов:

- ◆ наявність системи, що здійснює конструювання механізмів корпоративної стратегії й ідеології,

- ◆ наявність механізмів удосконалення культури й розвитку особистісних характеристик працівників,

- ◆ наявність механізмів вибудовування корпоративних бар'єрів і фільтрів, що перешкоджають залученню в підприємницьку структуру небажаних по своїх переконаннях і професійних якостях людей.

На найбільш низькому ієрархічному рівні важливим фактором, що визначає формування динамічних здібностей сектора малого підприємництва, є задоволеність працівників працею, що характеризує інтегральну оцінку людиною співвідношення витрат, пов'язаних із трудовою діяльністю й вигодою, яка отримана від цієї діяльності.

На найвищому рівні в межах національної економіки, в умовах неоднорідного економіко-культурного простору істотно ускладнюється проблема здійснення інституціональних змін і державного регулювання малого підприємництва, зростають ризики виникнення непередбачених негативних і позитивних наслідків.

Кожний рівень управління маркетингом підприємства характеризується специфічними динамічними здібностями: 1) на рівні стратегічного маркетингу — уміння розпізнавати й формувати перелік можливостей і погроз групуючи чинники впливу на підприємство на внутрішні і зовнішні (традиційні маркетингові методи аналізу ринкового середовища SWOT, PEST); 2) на рівні тактичного маркетингу — уміння використовувати можливості (за результатами проведення аналізу ABC та XYZ); 3) на рівні функціонального маркетингу — уміння підтримувати конкурентоспроможність через безпосереднє використання нематеріальних і матеріальних активів підприємства (через безпосереднє використання інструментів маркетингового комплексу: товару, ціни, місця та просування).

З урахуванням ієрархічної структури організації маркетингової діяльності підприємства на кожному рівні використовують відповідні види динамічних здібностей, або «компетенцій»: 1) для безпосереднього виконання конкретних маркетингових задач використовуються активи (унікальні технологічні, фінансові, репутаційні ресурси); 2) для розподілу навантаження з виконання маркетингових задач між відділами і персоналом підприємства використовуються управлінські структури (забезпечують координацію, навчання, реконфігурування здібностей); 3) для формування стратегічних задач в маркетинговій діяльності підприємства використовуються траєкторії розвитку.

Можна виділити три ключових групи управлінських інструментів, які можуть сприяти розвитку здібності до організаційних змін. Це: 1)

розвиток не стандартних навичок; 2) розвиток лояльності персоналу до змін; 3) створення відповідних організаційних механізмів

Розглянемо перший інструмент, що може використовуватись як на етапі підготовки кваліфікованого персоналу в процесі навчання, так і в процесі професійної діяльності та подальшого підвищення кваліфікації.

Сучасне інституційне середовище породжує умови в яких технологічність стає визначальною характеристикою діяльності людини, що означає перехід на якісно новий рівень ефективності та оптимальності.

У педагогічній літературі термін «технологія» використовують у таких значеннях: 1) як синонім понять «методика» чи «форма організації навчання» (технологія спілкування, технологія взаємодії, технологія організації індивідуальної діяльності); 2) як сукупність усіх використаних у конкретній педагогічній системі методів, засобів і форм (традиційна технологія навчання, технологія Л. Занкова [2] тощо); 3) як сукупність і послідовність методів і процесів, спрямованих на одержання запланованого результату. Лише третє значення зберігає основний сенс технології, суть якої полягає в попередньому визначенні діагностичної мети і засобів її реалізації.

Технологія розвитку динамічних здібностей — упорядкована сукупність і послідовність методів і процесів, які забезпечують реалізацію проєкту дидактичного процесу і досягнення результату, що діагностувався.

Основними характеристиками (критеріями) технології навчання, як процесу, що є основою розвитку динамічних здібностей в організації можуть бути [6]: системність; науковість; концептуальність; відтворюваність; діагностичність; ефективність; вмотивованість; алгоритмічність; інформаційність; оптимальність; законовідповідність.

В процесі організаційного навчання персоналу формування динамічних здібностей слід розглядати як один з центральних напрямків у підвищенні якості роботи спеціалістів. Процес організаційного навчання і формування активності і динамічних здібностей варто розглядати за окремими ступенями. Таких ступенів, що відповідають наведеним критеріям, на нашу думку, доцільно виділити чотири.

Перший ступінь — формування старанності, цей ступінь вимагає вчасного виконання динамічних завдань.

Другий ступінь — формування динамічних здібностей через науковий інтерес до відповідного фахового напрямку діяльності. Він вимагає залучення персоналу до активної наукової роботи, формування технічних чи теоретичних ідей, самостійного аналізу технічної і наукової літератури.

Третій ступінь — формування динамічних здібностей через творчу активність. Він вимагає розвитку мислення і активної діяльності персоналу при динамічному вирішенні конкретних завдань. При цьому передбачається висування нових технічних ідей чи теоретичних розробок, виготовлення моделей чи макетів не за стандартами.

Четвертий, завершальний, ступінь системи полягає у формуванні динамічних здібностей через соціальну активність спеціалістів, що усвідомлюють свою роль в суспільстві. Цей ступінь вимагає участь у конкурсах, виставках, впровадження розробок, захисту розробок авторськими свідоцтвами, публікацію теоретичних та практичних досліджень.

Подальший розвиток концепції динамічних здібностей і механізмів їх інтеграції у маркетингову діяльність малих підприємств слід здійснювати у напрямках, що відповідають ключовим групам управлінських інструментів сприяння розвитку здібності до організаційних змін. Це розвиток лояльності персоналу до змін та створення відповідних організаційних механізмів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Teece D.J. Dynamic capabilities and strategic management / D.J. Teece, G. Pisano, A. Shuen // *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No.7, 1997. — P. 509—534.

2. Занков Л.В. Избранные педагогические труды. / Л.В. Занков. — 3-е изд., дополн. — М.: Дом педагогики. — 1999. — 608 с.

3. Лаврененко В. В. Організаційне навчання на основі концепції динамічних здібностей / В.В. Лаврененко // *Екон. теорія : наук. журн.* — 2011. — №4. — С. 65 – 72.

4. Смирнов Є. М. Обґрунтування підходу до формування стійких конкурентних переваг / Є. М. Смирнов // *Торгівля і ринок України* — 2008. — № 26 — С. 64—72.

5. Тис Д.Дж. Выявление динамических способностей: природа и микроснования (устойчивых) результатов компании / Д.Дж. Тис // *Российский журнал Менеджмента.* — 2009. — Т. 7. — № 4. — С. 59 – 108.

6. Чайка В.М. Технологія формування інтегративних якостей пізнавальної активності студентів / В.М.Чайка, Т.Г. Темерівська // *Наукові записки ТДПУ ім. В. Гнатюка. Сер. Педагогіка.* — Тернопіль. — 2004. — Вин.6. — С. 31 – 35.