

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ГРУЗИНА ІННА АНАТОЛІЇВНА



УДК 65.012:005.336.2(043.3)

**МЕТОДОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

Спеціальність: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

РЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Харків – 2025

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант:

доктор економічних наук, професор
Лепейко Тетяна Іванівна,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
завідувач кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування;

Опоненти:

доктор економічних наук, професор,
Васюткіна Наталія Володимирівна,
Державне некомерційне підприємство «Державний університет «Київський авіаційний інститут»,
професор кафедри економіки повітряного транспорту;


доктор економічних наук, професор
Лопушняк Галина Степанівна,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом;

доктор економічних наук, професор
Полозова Тетяна Василівна,
Харківський національний університет радіоелектроніки,
завідувач кафедри економічної кібернетики та управління економічною безпекою.

Захист відбудеться **07 березня 2025 р. о 14.00 годині** в залі засідань вченої ради Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А.

З дисертацією можна ознайомитися на офіційному сайті <https://hneu.wu.ua/> та у бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Тетяна БЛИЗНЮК

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Наслідки та тривалість кризи, спричиненої військовим вторгненням росії на територію України, масштаби її поширення ланками економіки майже неможливо оцінити під час бойових дій. Зниження виробництва продукції, ускладнення логістичних зав'язків із зовнішніми партнерами та скорочення частки зовнішньої торгівлі, знищення інфраструктури регіонів та неможливість діяльності на тимчасово окупованих, відтік кадрів за кордон, зниження купівельної спроможності населення через інтенсивні інфляційні процеси ускладнило господарську діяльність українських організацій. Одночасно це стало поштовхом активної інтеграції країни до європейського простору, визнання її стратегічним орієнтиром розвитку. Долучення до політичного та економічного життя Європи загрожує українським організаціям зростанням конкуренції, ризиком часткової втрати покупця через широкий вибір європейської продукції, впливом транснаціональних компаній з акцентом на монополізацію галузей. Очевидною стає необхідність створення компетентних організацій, спроможних шляхом розвитку та використання компетенцій формувати унікальні переваги, конкурувати з досвідченими гравцями, протидіяти негативному зовнішньому впливу, підвищуючи ймовірність успіху в умовах непередбачуваності та динамічності процесів.

Проблеми управління організаціями з акцентом на забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку є предметом наукових дискусій. Пошуком шляхів зміцнення науково-інноваційного потенціалу організацій для забезпечення активної інноваційної позиції на ринку займалися: І. Гришова, Г. Дергачова, Л. Мельник, І. Продан, М. Demircioglu, L. Lekhanya, E. Samara, зі співавторами та ін. Наполягаючи на доцільності розвитку організацій у контексті їх впливу на ефективність економіки, зазначали про важливість формування сприятливого середовища, окреслюючи перспективи організацій в умовах інтенсивних євроінтеграційних та глобалізаційних процесів, такі вчені: І. Беззуб, Є. Бойко, К. Болдовська, Н. Васюткіна, Г. Дергачова, Н. Дорош, А. Жаліло, Е. Забарна, Н. Казакова, А. Корбутяк, І. Косач, Н. Кухарська, Т. Лепейко, Г. Лопушняк, І. Манаєнко, В. Марченко, Т. Медведовська, Г. Мельник, Л. Мельник, Р. Милянник, І. Мітакі, О. Моргулець, С. Надвиничний, Т. Никитюк, К. Покатаєва, Т. Полозова, О. Радєва, К. Семенова, Л. Соколова, В. Фесенко, І. Фоміченко, Х. Ходанич, А. Ходжаян, Н. Холявко, Т. Черничко, А. Шандар, D. Lestari, N. Potrafke, M. Shubita, S. Suhartini та ін. Наслідком стало обговорення питань підвищення рівня компетентності працівників, як ключового чинника процесу побудови ефективної організації, такими вченими, як: І. Волобоева, М. Дмитришин, Г. Лопушняк, A. Aryal, A. García-Cabrera, F.-F. Liu, M. Suttipun та ін. Дискусію було розвинуто Т. Васильєвою, О. Матюшенко, І. Чмутовою, М. Ярмаком, D. Costa, T. E. T. Dantas, R. Fauzi, K. Henzler, R. Horn, M. Kambanou, L. Mosca, A. Mousavi, A. Padilla-Rivera та ін., які можливості успішного функціонування організації та проблеми у досягненні цілей пов'язували зі стадіями життєвого циклу (ЖЦ), обумовленими ними специфікою діяльності та домінуючою управлінською проблемою.

Не знижуючи цінності доробку вчених, слід зазначити, що проблеми створення та розвитку організацій, спроможних здобути компетентність на ринку, забезпечення їх успішного функціонування шляхом використання компетенцій для

реорганізації, коригування стратегії, удосконалення структури, розширення асортименту інноваційної продукції, залишаються важливими. Актуальність, практична значущість і недостатня розробленість цих питань визначили мету, завдання, структурно-логічну побудову дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до: пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та інноваційної діяльності, визначених Законом України №3534 від 21 грудня 2023 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та інноваційної діяльності», у частині фундаментальних наукових досліджень з найбільш важливих проблем розвитку соціально-економічного потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави; пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок, затверджених Постановою КМУ № 476 від 30 квітня 2024 р. «Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 31 грудня року, наступного після припинення або скасування воєнного стану в Україні», що стосуються прогнозування актуальних викликів і загроз розвитку економіки та її галузей, кваліфікації та компетенцій, необхідних для ринку робочої сили в Україні у середньо- та довгостроковій перспективах; планів науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, зокрема: за держбюджетною науково-дослідною роботою за темою «Формування мотиваційної стратегії управління персоналом» (номер державної реєстрації 0109U001222), де автором розроблено методичні рекомендації щодо оцінки рівня прояву компетенцій персоналу підприємства у процесі формування мотиваційної стратегії управління ним; за бюджетно-кафедральною науково-дослідною роботою кафедри менеджменту та бізнесу за темою «Концептуальні засади та моделі управління сучасним бізнесом» (номер державної реєстрації 0118U007186), де автором обґрунтовано необхідність врахування компетенцій співробітників у процесі управління персоналом підприємства; за госпдоговірною науково-дослідною роботою «Формування комунікаційної стратегії підприємства в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0123U103107), де автором визначено напрями реалізації комунікаційної стратегії підприємства за допомогою соціальних мереж у контексті розвитку компетентності в умовах глобалізації.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є наукове обґрунтування та розроблення теоретичних і методологічних положень, науково-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо створення компетентних організацій й забезпечення їх ефективного функціонування у динамічних умовах зовнішнього середовища.

Досягнення мети зумовило постановку і вирішення таких завдань:

розвинути положення методологічного базису дослідження організації на метатеоретичному науковому рівні;

обґрунтувати понятійно-категоріальний апарат дослідження компетентної організації;

визначити сутність поняття «компетентна організація» та її основних детермінант;

розширити класифікацію організацій шляхом доповнення новими ознаками;

уточнити класифікацію індивідуальних компетенцій з урахуванням принципової відмінності між дефініціями «компетенція» і «компетентність» та характеру взаємного зв'язку між компетентністю організації та працівника;

розробити науково-методичний підхід до створення компетентної організації;

розвинути методологію створення та функціонування компетентної організації;

розвинути методичний підхід до визначення перспектив функціонування організацій з урахуванням стану економіки України, ступеню її глобальних зв'язків та інтеграції в економічну, соціальну та політичну сфери Європи;

розвинути методичний підхід до обґрунтування пріоритетності впливу показників діяльності організацій, як індикатору компетентності, на стан національної економіки;

уточнити трактування сутності поняття «ЖЦ організації» з акцентом на забезпечення можливості її відродження шляхом використання та розвитку компетенцій;

визначити зміст поняття «структура організаційної компетентності»;

уточнити класифікацію організаційних компетенцій шляхом врахування необхідності їх розподілу за складовими структури компетентності та доповнення ознаками прояву у діяльності;

розробити науково-методичний підхід до аналітичного забезпечення трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ організації;

удосконалити методичний підхід до визначення актуальної стадії ЖЦ організації.

Об'єктом дослідження є процеси створення та функціонування компетентної організації.

Предмет дослідження – сукупність теоретико-методологічних, науково-методичних і прикладних підходів до створення компетентних організацій та забезпечення їх ефективного функціонування у динамічних ринкових умовах.

Методи дослідження. Теоретичну основу дослідження складають положення економічної теорії та менеджменту, наукові праці, присвячені дослідженню проблем управління організаціями у контексті забезпечення компетентності в умовах динамічного середовища. Формування методологічної основи передбачає застосування традиційного та інноваційного інструментаріїв відображення сутності та змісту організації з можливістю сумісного використання методів емпіричного й теоретичного дослідження. Це *методи монографічного та контент-аналізу* – для поглиблення понятійно-категоріального апарату дослідження компетентної організації, визначення її основних детермінант, змістовного наповнення поняття «структура організаційної компетентності», конкретизації стадій ЖЦ організації; *методи аналізу та синтезу, концептуалізації та алгоритмізації, історичний метод* – для ретроспективного огляду наукових підходів та інструментарію дослідження організації, аналізу еволюції концепту створення компетентної організації у змістовному полі синергетичної парадигми, характеру зв'язку між індивідуальними компетенціями та компетентністю організації; *гіпотетико-дедуктивний метод* – для формулювання гіпотез дослідження, їх доведення або спростування у процесі розробки концепції створення та функціонування компетентної організації; *аналогії*,

формалізації, структурно-функціонального аналізу – для побудови уніфікованої моделі ЖЦ з визначенням пріоритетних управлінських завдань, необхідних для їх вирішення компетенцій та ознак їх прояву у діяльності; *системного аналізу, індукції та дедуції, класифікації* – для класифікації компетенцій з розподілом за складовими структури компетентності, розробки концепції створення компетентної організації, аналізу особливостей її функціонування з урахуванням тенденцій розвитку середовища; *узагальнення, систематизації та універсалізації* – для формування авторського бачення на типологію індивідуальних компетенцій як базису розвитку компетенцій організаційного рівня; *методи анкетування та експертних оцінок, аналізу ієрархій, ранжирування* – для структурування компетентності, обґрунтування ієрархічності структури компетентності та аналізу її трансформацій внаслідок зміни стадії ЖЦ організації; *конкретизації* – для уточнення та деталізації положень концепції створення та функціонування компетентної організації; *методи наукового спостереження та описової статистики* – для оцінки тенденцій розвитку національної економіки, визначення перспектив та передумов успішної діяльності організацій в умовах євроінтеграції, обґрунтування пріоритетного впливу показників їх діяльності, як індикатору компетентності, на функціонування економіки України. Для проведення експертного опитування використано програмне забезпечення щодо адміністрування опитування Google Forms, з метою здійснення обчислень та візуального представлення результатів – можливості спеціального програмно-технічного засобу: MS Excel 2010.

Інформаційну основу дослідження становили нормативні документи з питань управління організаціями; офіційні статистичні дані з баз Державної служби статистики України, НБУ, Міністерства фінансів України, МОН України, Світового банку, Європейського банку реконструкції і розвитку, Організації економічного співробітництва і розвитку, МВФ, ДП «Український інститут інтелектуальної власності»; результати міжнародних спостережень, оприлюднені KOF Swiss Economic Institute; звіти та аналітичні публікації, зокрема, «The future of European competitiveness», що окреслює стратегію конкурентоспроможності для країн Європи; дані фінансової звітності, оприлюднені на офіційних сайтах організацій; наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, ресурси мережі Інтернет, результати досліджень автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розробленні теоретико-методологічних засад щодо створення компетентної організації, формуванні методичного забезпечення і практичного інструментарію для її ефективного функціонування на різних стадіях ЖЦ. Головні наукові положення дисертації, що визначають її наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

розроблено науково-методичний підхід до створення компетентної організації, унікальністю якого є варіантність реалізації залежно від першопричини здійснення процесу, як то: імплементація нової бізнес-ідеї та створення абсолютно «нової» організації; диверсифікація діяльності або стійка тенденція до зниження її основних показників з відповідною реорганізацією та удосконаленням характеристик існуючої організації у контексті забезпечення її компетентності на ринку;

визначено зміст поняття «структура організаційної компетентності» як сукупності складових, розташованих за ієрархічними рівнями, що включають окремі компетенції з можливістю їх опосередкованого оцінювання за рівнем прояву в організаційній діяльності. Особливістю поняття є підтвердження динамічного характеру структури компетентності, обумовленого можливістю формування в результаті взаємодії нових комбінацій та конфігурацій компетенцій, їх ефективного використання у діяльності для створення унікальних конкурентних переваг;

розроблено науково-методичний підхід до аналітичного забезпечення трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ організації, що спирається на результати відстеження частоти звернень до компетенцій складових у процесі функціонування організації, експертних оцінок напрямів зміни їх пріоритетності внаслідок зміни стадій ЖЦ та актуалізації відповідних їм управлінських завдань. Це є підґрунтям для визначення ступеня забезпеченості організації необхідними компетенціями, окреслення орієнтирів їх розвитку або набуття на конкретному етапі функціонування, складання прогнозів щодо перспектив успішної діяльності у динамічному конкурентному середовищі;

удосконалено:

класифікацію організацій шляхом її доповнення ознакою «за рівнем компетентності», що дозволить уніфікувати практичні рекомендації до формування компетентності організацій у межах груп: некомпетентних; організацій з недостатньо розвиненою компетентністю (репродуктивний рівень); організацій з недостатньою компетентністю (рефлексивний рівень); організацій з достатньою компетентністю (нормативний рівень); організацій з сильно розвиненою компетентністю (активний рівень); організацій з лідерською компетентністю (креативний рівень);

класифікацію організаційних компетенцій, доповнену ознаками їх прояву у діяльності, особливістю якої є розподіл за складовими структури компетентності, ієрархічно розташованих за ступенем значущості, що дозволяє забезпечити компетентність організації шляхом розвитку та переходу від компетенцій нижчих рівнів до вищих, формуючи унікальні конкурентні переваги у довгостроковій перспективі;

трактування сутності поняття «ЖЦ організації», що, на відміну від існуючих, передбачає охоплення життєвим циклом декількох ділових циклів, дозволяє реалізувати сценарії розвитку організації та вважається доцільним для дослідження компетентної організації. Це дає змогу обґрунтувати ймовірність періодичного відродження організації шляхом використання наявних компетенцій для реорганізації, коригування стратегії, удосконалення структури управління, розширення асортименту продукції інноваційними видами, та необхідність виділення у межах ЖЦ організації стадії оновлення;

методичний підхід до визначення актуальної стадії ЖЦ організації шляхом розрахунку інтегральних індексів (І) за блоками фінансових показників (прибутковості, ділової активності, ліквідності, фінансової стійкості) та загального інтегрального індексу ЖЦ організації (ЗІЖЦО), що, на відміну від існуючого, враховує напрям їх зміни та дає змогу ідентифікувати стадії з однаковим інтервалом значень у ході формування структури компетентності організації та визначення

напряму її трансформації залежно від обраного сценарію розвитку;

одержали подальший розвиток:

положення методологічного базису дослідження організації на метатеоретичному науковому рівні, відмінність якого полягає у можливості поєднання емпіричного рівня – для отримання фактів як основи висування та підтвердження гіпотез, з теоретичним рівнем – для відображення емпіричних результатів у системі понять і категорій компетентної організації, що ґрунтується на використанні традиційного інструментарію визначення організації у межах комплексного та історичного підходів, з інноваційним інструментарієм у межах ретроспективного підходу. Це дозволяє дослідити внутрішню будову та процеси функціонування організації в умовах постійного розвитку, що є головною характеристикою компетентної організації, з акцентом на виявлення принципів та закономірностей її створення, передумов ефективного функціонування в умовах трансформаційних тенденцій динамічного ринку;

понятійно-категоріальний апарат дослідження компетентної організації в частині трактування його ключових дефініцій: «організація», яке відрізняється врахуванням статичного та динамічного аспектів її існування, що, відображаючи сукупність елементів та свідомо координованих процесів, дозволяє досягти специфічного набору організаційних цілей; «тезаурус організації», відмінність якого полягає у доповненні базового ешелону із сукупністю загальноприйнятих науково-практичних та специфічних конкретних понять теоретичного відображення організації, та процесуально-системного ешелону із комплексом процесуальних і системних понять організації для двомірного подання форм її реалізації, спеціалізованим ешелonom, наповненим модифікаціями термінів і дефініцій для використання у вивченні компетентних організацій (розвиток, цикл, стадія, компетентність, структура, компетенція, ієрархія та інші); «парадигма», з позиції її розгляду як основи формування, подання та застосування тезауруса організації у якості комплексного інструментарію дослідження, що дозволяє систематизувати, описати та розвинути основні поняття компетентної організації, забезпечити єдину методологічну і методичну основу відображення її сутності та змісту;

методологія створення та функціонування компетентної організації шляхом її доповнення розробленою концепцією, яка ґрунтується на позиціях синергетичної парадигми дослідження, враховує варіантність реалізації процесу створення компетентної організації, передбачає необхідність трансформації структури компетентності, обумовленої зміною позиції на кривій ЖЦ, що дозволяє успішно вирішувати пріоритетні управлінські завдання кожної стадії завдяки розвитку необхідних компетенцій, подовжуючи період функціонування організації на ринку;

класифікація індивідуальних компетенцій, особливістю якої виділення м'яких особистісно-соціальних (soft skills) та жорстких діяльнісних (hard skills) компетенцій у якості необхідного базису для формування компетенцій організаційного рівня, що дозволило уточнити сутність та виявити принципову відмінність між дефініціями «компетенція» і «компетентність» на рівні індивідуума, обґрунтувати характер зв'язку між компетентністю організації та працівника та підтвердити правомірність розгляду індивідуальних компетенцій у якості чинника формування базової складової та інструменту реалізації компетентності організації;

тлумачення сутності понять «компетенція» та «компетентність» з позиції їх розгляду як основних детермінант компетентної організації, що дозволило теоретично обґрунтувати зміст поняття «компетентна організація», особливістю якого є перенесення фокусу уваги з індивідуальних компетенцій на компетенції організаційного рівня, та визначити компетентною організацію – носія широкого комплексу компетенцій, розподілених за складовими компетентності, рівень прояву яких у діяльності дозволяє вирішувати завдання та досягати результатів, що є складно досяжними для інших гравців ринку, забезпечуючи формування конкурентних переваг організації, її відповідність ринковим вимогам та можливість швидкої адаптації до їх зміни;

методичний підхід до обґрунтування пріоритетності впливу на стан національної економіки показників діяльності організацій та внутрішніх властивостей (компетенцій), що забезпечують їх досягнення, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на результатах комплексного аналізу кількісних показників (інтенсивності створення організацій у розрізі регіонів та галузей економіки) та показників якості діяльності організацій (співвідношення обсягів виробленої та реалізованої продукції, рівня прибутковості, кількості створюваних робочих місць, частки сконцентрованого зайнятого населення) з позиції їх розгляду як індикатору компетентності на ринку. Це дозволило пов'язати ефективність діяльності організацій з переліком наявних компетенцій, що формують рівень компетентності, та обґрунтувати важливість їх розвитку у контексті впливу на розвиток економіки країни;

методичний підхід до визначення перспектив функціонування організацій за умови членства України у Європейському Союзі (ЄС), що відрізняється визначенням позиції країни серед країн-учасниць ЄС шляхом аналізу загального індексу глобалізації КОФ у розрізі його економічної, соціальної та політичної складових, та врахуванням результатів аналізу динаміки, структури, співвідношення обсягів номінального і реального ВВП, як узагальнюючого індикатору стану національної економіки, у контексті обґрунтування ступеню глобальних зв'язків та інтеграції України в економічну, соціальну та політичну сфери Європи, визначення можливостей та стримуючих чинників діяльності українських організацій на ринку, ймовірності обіймання ними гідних ринкових позицій шляхом набуття конкурентних переваг.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні теоретико-методологічні положення дослідження доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, які можуть бути використані: підприємцями – на етапі створення організації з метою визначення перспектив та ймовірних проблем реалізації нової бізнес-ідеї з огляду на ускладнений військовими діями стан економіки та необхідність швидкої адаптації до нових викликів; керівниками функціонуючих організацій – на етапі впровадження нового напрямку діяльності, виявлення компетенцій організації та ступеня їх відповідності необхідним для реалізації запланованих заходів у трансформаційних реаліях сьогодення; фахівцями з антикризового менеджменту – за умови фіксації тенденції до зниження показників діяльності для визначення актуальної стадії ЖЦ, відповідних їй управлінських проблем та завдань, пов'язаних з коригуванням стратегії діяльності з урахуванням

невизначеності та непередбачуваності подій повномасштабного військового вторгнення; керівниками, зацікавленими у масштабуванні бізнесу шляхом виходу на нові ринки, для формування переліку компетенцій, що потребують розвитку у контексті набуття конкурентних переваг та забезпечення стійких ринкових позицій; аналітиками організацій – для прогнозування їх розвитку, визначення перспектив на європейському та повоєнному українському ринку, потенційної спроможності вирішення завдань розбудови післявоєнної економіки країни. Рекомендації щодо: аналізу результатів функціонування організації як індикатору рівня компетентності на ринку з окресленням перспектив та можливих проблем на шляху її розвитку, діагностики та реорганізації структури управління, оновлення кадрового складу організації з акцентом на досягнення бажаного рівня компетентності впроваджено у діяльність ТОВ «ЄВРОТЕХЕЛЕКТРОМОНТАЖ» (довідка № 349/24 від 28.02.2024 р.); виявлення можливостей та стримуючих чинників набуття компетентності на ринку з огляду на актуальний стан економіки, визначення стадії ЖЦ, характерної управлінської проблеми та необхідних для її розв'язання компетенцій у контексті аналізу структури компетентності, ступеня її відповідності динамічним умовам зовнішнього середовища – у діяльність ТОВ «Торгівельна компанія «ПАРТНЕР»» (довідка № 149/24 від 22.03.2024 р.); аналізу зовнішнього середовища, результатів функціонування та структури компетентності організації для визначення передумов та ймовірних проблем на шляху її розвитку, реорганізації та удосконалення характеристик організації для забезпечення компетентності на ринку, прогнозування напряму зміни кривої ЖЦ організації, пріоритетних управлінських завдань та необхідних для їх вирішення компетенцій – у діяльність ПСП «Прибуток» (довідка № 56 від 08.05.2024 р.); визначення рівня прояву компетенцій у діяльності організації, структури її компетентності та чинників гальмування її розвитку, вимірювання результатів діяльності організації як індикатору компетентності з акцентом на розробку заходів щодо підвищення її рівня, аналізу зовнішнього середовища організації, пріоритетних управлінських завдань з урахуванням поточної стадії ЖЦ у контексті формування раціональної структури компетентності та зміцнення ринкових позицій – у діяльність ПФ «Лідер» (довідка № 14/24 від 06.05.2024 р.); визначення стадії ЖЦ за допомогою розрахунку ЗПЖЦО, послідовності вирішення пріоритетних управлінських завдань та ступеня відповідності наявних компетенцій рівню їх складності для попередження занепаду організації, прогнозування перспектив діяльності на сучасному ринку – у діяльність ТОВ «Стандарт Білдінг Плюс» (довідка № 83/2024 від 23.04.2024 р.).

Рекомендації щодо дослідження внутрішньої будови організації, процесів її функціонування та розвитку, оцінки перспектив перетворення на компетентну з урахуванням варіантності реалізації процесу впроваджені у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця для викладання освітньої компоненти «Теорія організації» для студентів першого рівня вищої освіти та третього (освітньо-наукового) рівня, спеціальності 073 Менеджмент (довідка № 24/86-20-41 від 18.04.2024 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням. Наукові положення, розробки, результати, висновки і рекомендації, що виносяться на захист, одержані здобувачем самостійно. Внесок здобувача в

роботи, що виконані у співавторстві, наведено у списку опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації обговорювались та отримали позитивну оцінку на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків, 24-25 березня 2016 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків – м. Торунь, 2-3 березня 2020 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків, 18-19 березня 2019 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків – м. Торунь, 16 квітня 2021 р.), «Глобалізація та розвиток інноваційних систем: тенденції, виклики, перспективи» (м. Харків, 3-4 листопада 2022 р.), «Актуальні проблеми розвитку галузевої економіки, менеджменту та логістики» (м. Харків, 10 листопада 2022 р.), «Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку» (м. Харків, 14 грудня 2022 р.), «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи» (Одеса, 23-24 вересня 2022 р.), «Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні» (м. Вінниця, 2-3 березня 2023 року), «Трансформації особистості, суспільства та ринку праці: виклики майбутнього та вплив на освіту» (м. Харків, 20-22 вересня 2023 р.), «European Dimensions of Sustainable Development» (м. Київ, 1-2 червня 2023 р.).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковано у 38 наукових працях загальним обсягом 50,8 ум. друк. арк., з них особисто автору належить 20,21 ум. друк. арк., серед них: 2 – розділи у колективних монографіях, 5 статей у періодичних наукових виданнях, що індексуються в базах даних Scopus та Web of Science; 20 статей – у наукових фахових виданнях України, а також 11 публікацій за матеріалами конференцій.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку джерел, додатків. Роботу викладено на 892 сторінках (37,16 авт. арк.). Обсяг основної частини дисертації становить 391 сторінку (16,3 авт. арк.), містить 71 рисунок (з них 20 займають 17 повних сторінок), 20 таблиць (з них 8 займають 14 повних сторінок). Список джерел налічує 779 найменувань на 70 сторінках, 39 додатків на 379 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, значущість наукової проблеми, зв'язок з наявними науковими розробками, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження, відображено наукову новизну, відомості про публікації та апробацію результатів дослідження.

У першому розділі дисертації – **«Теоретико-методологічні аспекти визначення компетентної організації»** – розвинуто понятійно-категоріальний апарат дослідження компетентної організації в частині трактування ключових дефініцій; визначено сутність поняття «компетентна організація» шляхом уточнення її детермінант; доповнено класифікацію організацій ознакою «за рівнем компетентності»; уточнено класифікацію індивідуальних компетенцій з урахуванням взаємозв'язку між компетентністю організації та працівника.

Необхідність трансформації українських організацій в ускладнених військовими діями умовах, що спровокувало активні євроінтеграційні процеси в країні, вимагає дослідження сутності та властивостей організацій, передумов їх перетворення на компетентні шляхом розвитку компетенцій. Систематизація підходів до дослідження організації стала підґрунтям для уточнення понятійно-категоріального апарату вивчення компетентної організації в частині трактування дефініцій: «організація» – з урахуванням статичного та динамічного аспектів її існування, «тезаурус організації» та «парадигма» – з акцентом на отримання, опис, систематизацію та розвиток сукупності термінів відображення сутності та змісту компетентної організації (рис. 1). Це дозволило: уточнити сутність головного поняття дослідження – «компетентна організація» – як носія широкого комплексу компетенцій, розподілених за складовими компетентності, рівень прояву яких у діяльності дозволяє вирішувати завдання та досягати результатів, що є складно досяжними для інших гравців ринку, забезпечуючи формування конкурентних переваг організації, її відповідність ринковим вимогам та можливість швидкої адаптації до їх зміни; визначити її головні детермінанти – «компетенція» та «компетентність» – обґрунтувати їх близькість, але не тотожність та взаємозамінність. Визнання факту існування компетентних організацій стало причиною доповнення класифікації організацій ознакою «за рівнем компетентності» з метою узагальнення рекомендацій щодо здобуття компетентності за групами: некомпетентних – з усвідомленою некомпетентністю та ускладненими перспективами її розвитку; організацій з недостатньо розвинутою компетентністю – через неусвідомлення некомпетентності за складовими, що гальмує її розвиток (репродуктивний рівень); організацій з недостатньою компетентністю, коли некомпетентність усвідомлюється, але наявний потенціал для розвитку (рефлексивний рівень); організацій з достатньою компетентністю, з її усвідомленням на рівні, що дозволяє досягти середніх ринкових результатів, передбачити і попередити негативні події та їх наслідки (нормативний рівень); організацій з сильно розвинутою компетентністю, коли вона усвідомлюється на рівні, що забезпечує виконання функцій та досягнення вищих за середні на ринку результати (активний рівень); організацій з лідерською компетентністю, коли усвідомлюється майже не відтворювана конкурентами, експертна компетентність, що дозволяє успішно реалізовувати стратегічні рішення, активно впливаючи на ринок шляхом встановлення нових стандартів діяльності (креативний рівень). Визначення сутності та принципової відмінності понять «компетенція» і «компетентність» на індивідуальному рівні дозволило обґрунтувати характер зв'язку між компетентністю організації та працівника, доцільність розгляду компетенцій працівників базисом формування компетенцій організації. Це обумовило необхідність уточнення класифікації індивідуальних компетенцій, виокремлення м'яких особистісно-соціальних та жорстких діяльнісних компетенцій, розвиток яких безпосередньо впливає на розвиток компетентності організації.

У другому розділі дисертації – **«Науково-методологічні засади створення компетентної організації»** – на основі узагальнення теоретичних надбань розроблено науково-методичний підхід до створення компетентної організації з урахуванням варіантності його реалізації залежно від причини здійснення процесу;

розвинуто положення методологічного базису дослідження організації на метатеоретичному науковому рівні з акцентом на виявлення принципів створення компетентної організації, передумов її ефективного функціонування в умовах динамічного ринку; розвинуто методологію створення та функціонування компетентної організації концепцією, яка враховує варіантність реалізації процесу створення організації та доводить необхідність трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ.

Спираючись на висновки науковців, які досліджують закономірності створення організацій, на результати вивчення підходів до проектування та можливостей їх використання для створення компетентних організацій, приймаючи до уваги необхідність врахування впливу чинників середовища на вибір структури управління у контексті досягнення стратегічних організаційних цілей, запропоновано науково-методичний підхід до створення компетентної організації. Обґрунтовано, що не завжди це передбачає побудову нової організації – усвідомлення необхідності та реалізація заходів щодо розвитку компетенцій може відбуватись на різних стадіях ЖЦ організації, що пов'язують з диверсифікацією діяльності або стійкою тенденцією до зниження її основних показників. З огляду на це, запропоновано процес створення компетентної організації, що акцентує увагу на існуванні двох сценаріїв реалізації, що відрізняються першопричиною (створення нової організації або розвиток існуючої) та складом етапів (рис. 2).

Основою розв'язання практичних проблем є процес наукового пізнання, спрямований на отримання та впровадження корисних результатів у практичну діяльність. Вважаючи, що правильно встановлені факти складають емпіричну основу для висування гіпотез і теорій, відіграючи вирішальну роль в їх підтвердженні, а на теоретичному рівні здійснюється їх аналіз, усвідомлення сутності, відображення у системі понять і категорій, та отримання нових ідей, здатних змінити усталені підходи, обґрунтовано доцільність дослідження компетентної організації на метатеоретичному науковому рівні. Комплексне використання в його межах традиційного та інноваційного інструментарію дозволило дослідити внутрішню будову організації та процеси її функціонування в умовах постійного розвитку, що є головною характеристикою компетентної організації. Врахування багатоаспектності підходів до визначення організації, її відповідності критеріям еволюціонуючих систем, що обумовило прийняття синергетичної парадигми дослідження, стало підґрунтям формування концепції створення та функціонування компетентної організації, структурно-логічна схема зв'язку гіпотез та положень якої (табл. 1) наведена на рис. 3. Її теоретико-методологічний базис дозволив розширити методологію створення та функціонування компетентної організації з урахуванням специфічних характеристик діяльності на стадіях ЖЦ.

У третьому розділі дисертації – **«Перспективи функціонування організацій в сучасних умовах економіки України»** – розвинуто методичний підхід до обґрунтування пріоритетності впливу на стан національної економіки показників діяльності організацій, як індикатору компетентності, та внутрішніх властивостей (компетенцій), що забезпечують їх досягнення; розвинуто методичний підхід до визначення перспектив функціонування організацій за умови членства України у ЄС.

На початку повномасштабної війни Урядом України, з метою підтримки

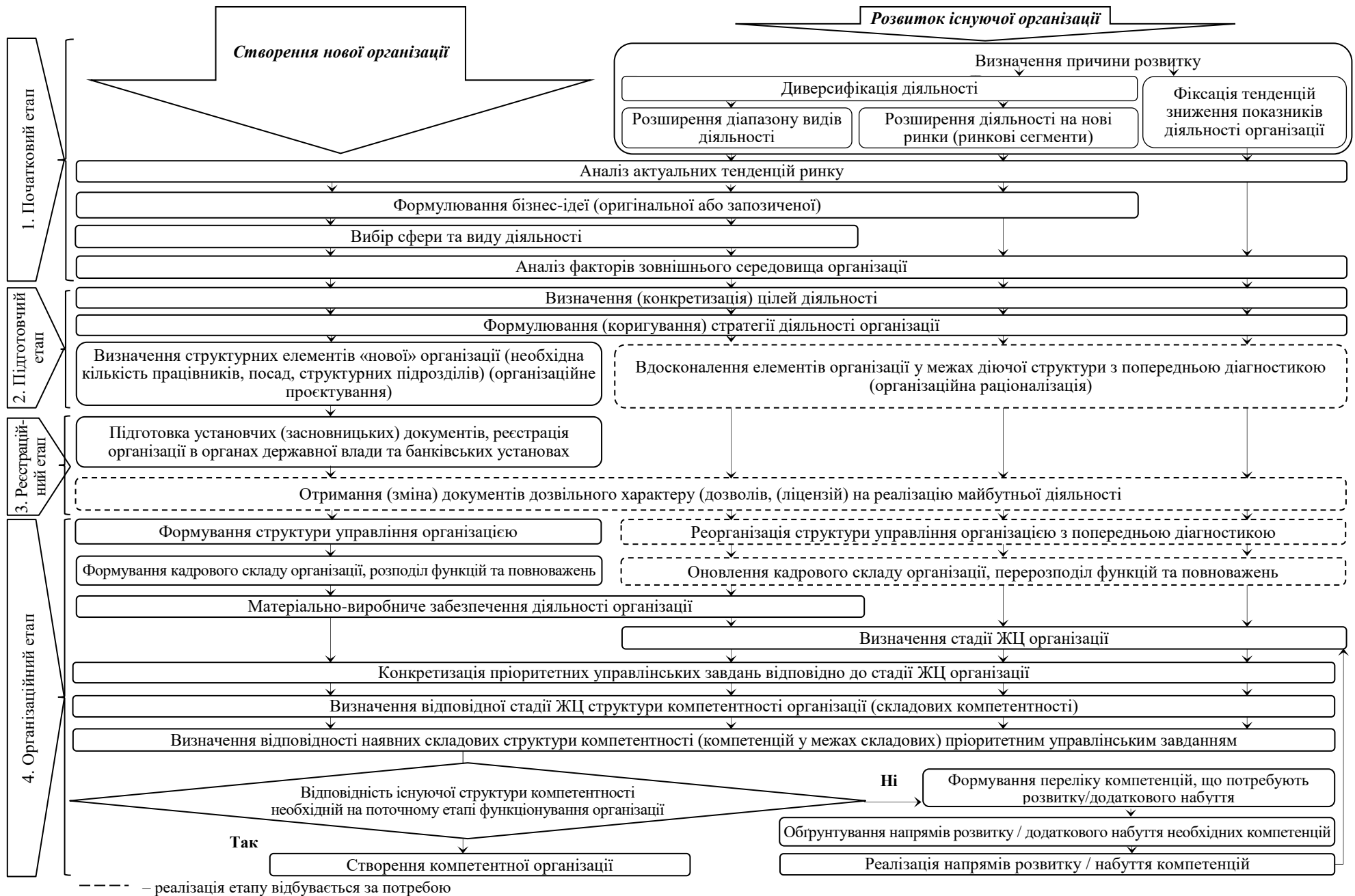


Рис. 2. Процес створення компетентної організації

Зв'язок гіпотез і положень концепції створення та функціонування компетентної організації

Назва гіпотези дослідження	Положення концепції
<p>Гіпотеза 1. Про доцільність використання комплексного підходу до дослідження організації</p>	<p>Положення 1.1. Поєднання традиційного інструментарію аналізу визначення організації у межах комплексного та історичного підходів, з інноваційним інструментарієм у межах ретроспективного підходу дозволить дослідити внутрішню будову організації, процеси її функціонування та розвитку, оцінити перспективи перетворення на компетентну у європейському економічному просторі.</p> <p>Положення 1.2. Вивчення компетентної організації доцільно здійснювати на метатеоретичному рівні наукового дослідження, методологічним базисом якого є синергетична парадигма з використанням синергетичного підходу у межах системного підходу.</p> <p>Положення 1.3. Виявлення особливостей функціонування компетентної організації з урахуванням багатоваріантності її розвитку можливе шляхом дотримання методологічних принципів фундаментального, загальнонаукового та конкретнонаукового рівнів дослідження</p>
<p>Гіпотеза 2. Про нетотожність понять «компетентність» та «компетенція» організації</p>	<p>Положення 2. Компетентність організації є індикатором досягнення сукупністю організаційних компетенцій рівня прояву, необхідного для набуття конкурентних переваг на ринку та отримання високих результатів діяльності</p>
<p>Гіпотеза 3. Про існування ієрархічних рівнів організаційних компетенцій, обумовлених їх різною значущістю на різних етапах функціонування організації</p>	<p>Положення 3. Різна значущість організаційних компетенцій обумовлена різним характером діяльності організації на різних стадіях ЖЦ та актуалізації, внаслідок цього, різних за рівнем складності управлінських завдань. Побудова у контексті їх вирішення нових комбінацій та конфігурацій компетенцій, їх розвиток та перехід від компетенцій одного ієрархічного рівня до іншого, вищого рівня, є передумовою формування компетентності організації</p>
<p>Гіпотеза 4. Про взаємозв'язок індивідуальних компетенцій та компетентності організації</p>	<p>Положення 4.1. Необхідним базисом для формування компетенцій організаційного рівня є м'які (особистісно-соціальні) та жорсткі (діяльнісні) компетенції працівників, серед яких професійні займають найголовніше місце у контексті забезпечення організаційної компетентності.</p> <p>Положення 4.2. Високий рівень опанування та активного використання компетенцій у професійній діяльності формують індивідуальну компетентність, що правомірно розглядається як інструмент реалізації компетентності організації та чинник формування її базової складової</p>
<p>Гіпотеза 5. Про домінуючий вплив внутрішніх елементів, доповнений врахуванням впливу чинників зовнішнього середовища, на вибір підходу до створення компетентної організації</p>	<p>Положення 5.1. Процес створення компетентної організації має декілька сценаріїв реалізації залежно від першопричини здійснення процесу: імплементація нової бізнес-ідеї та створення абсолютно «нової» організації; впровадження нового напрямку діяльності та реорганізація існуючої організації; стійка тенденція до зниження основних показників діяльності та удосконалення характеристик функціонування організації у контексті забезпечення її компетентності на ринку.</p> <p>Положення 5.2. Вибір підходу до проектування організації обумовлюється сутнісною формою її розгляду та представлення – як структури, системи, процесу, біологічного утворення.</p> <p>Положення 5.3. У процесі проектування компетентної організації пріоритетність зміщується на забезпечення оптимального поєднання внутрішніх організаційних елементів, що є передумовою досягнення певного рівня компетентності, доповнене врахуванням впливу чинників зовнішнього середовища, що обумовлює його зміну.</p> <p>Положення 5.4. Найсуттєвішим чинником з позиції напрямку та сили впливу на формування структури управління компетентної організації є особисті здібності, знання та вміння, тобто компетенції працівників</p>

Назва гіпотези дослідження	Положення концепції
Гіпотеза 6. Про доцільність розгляду результатів функціонування організацій у якості індикатору рівня компетентності	Положення 6. Результати функціонування організації, зокрема, їх перевищення результатів діяльності організацій-конкурентів, є свідченням спроможності вирішувати актуальні завдання кращим за конкурентів способом, що забезпечує унікальність та майже невідтворюваність іншими конкурентних переваг, та є індикатором компетентності організації на ринку
Гіпотеза 7. Про взаємний вплив стану національної економіки та компетентності організацій на перспективи успішного функціонування в умовах євроінтеграції	<p>Положення 7.1. Стан національної економіки та позиції України у світовому рейтингу і серед країн-учасниць ЄС, що визначає перспективи на повноцінне членство у ЄС, впливає на функціонування організацій, формуючи передумови та розкриваючи проблеми на шляху розвитку організацій, компетентних в умовах активних євроінтеграційних процесів.</p> <p>Положення 7.2. Рівень показників економічної складової глобалізації, інноваційної активності організацій, обсягів державної підтримки розвитку інноваційної сфери, динаміки інвестиційних процесів можуть виступати можливостями або стримуючими чинниками набуття українськими організаціями компетентності на європейському ринку.</p> <p>Положення 7.3. Результати діяльності організації, зокрема, обсяги виробленої та реалізованої продукції, рівень активності інноваційно-інвестиційної позиції та прибутковості, кількість створених робочих місць та частка сконцентрованого у їх межах зайнятого населення чинять пріоритетний вплив на обсяги ВВП, як індикатора ефективності функціонування національної економіки.</p> <p>Положення 7.4. Високі темпи приросту кількості організацій, так само, як і їх висока концентрація в окремих регіонах, не є запорукою аналогічного зростання обсягів регіонального ВВП та вищої інтенсивності позитивної динаміки розвитку національної економіки</p>
Гіпотеза 8. Про ієрархічний характер структури організаційної компетентності	Положення 8. Компетентність організації є сукупністю складових, що розташовані за ієрархічними рівнями піраміди та включають окремі компетенції з можливістю їх опосередкованої оцінки шляхом визначення рівня прояву в організаційній діяльності. Ієрархічний характер розташування компетенцій, обумовлений різною потребою їх використання внаслідок зміни пріоритетності управлінських завдань кожної стадії ЖЦ організації, обумовлює ієрархічний характер структури організаційної компетентності
Гіпотеза 9. Про зміну пріоритетності управлінських завдань за стадіями моделі ЖЦ організації	<p>Положення 9.1. Модель ЖЦ компетентної організації характеризується зміною домінуючої управлінської проблеми на кожній стадії та пріоритетності вирішення необхідних для її розв'язання управлінських завдань.</p> <p>Положення 9.2. Наявність декількох ділових циклів у межах ЖЦ організації, що дозволяє реалізовувати декілька сценаріїв її розвитку, підвищує ймовірність періодичного відродження організації шляхом використання наявних компетенцій для вирішення завдань ефективної реорганізації, коригування стратегії, удосконалення структури управління, розширення асортименту продукції її інноваційними видами</p>
Гіпотеза 10. Про трансформацію структури компетентності за стадіями ЖЦ організації	<p>Положення 10.1. Можливість проходження організацією декількох ділових циклів та її періодичного оновлення впродовж ЖЦ обумовлює звернення до різних складових компетентності та окремих компетенцій організації, розташованих за ієрархічними рівнями піраміди, у контексті вирішення актуальних управлінських завдань, що є передумовою трансформації структури компетентності.</p> <p>Положення 10.2. Визначення частоти звернень керівників та фахівців організації до окремих компетенцій у процесі вирішення управлінських завдань кожної стадії ЖЦ, відстеження її динаміки по мірі поступового проходження організацією стадіями дозволяє визначити напрями трансформації структури компетентності для попередження настання стадій занепаду і ліквідації та максимального подовження періоду функціонування організації</p>

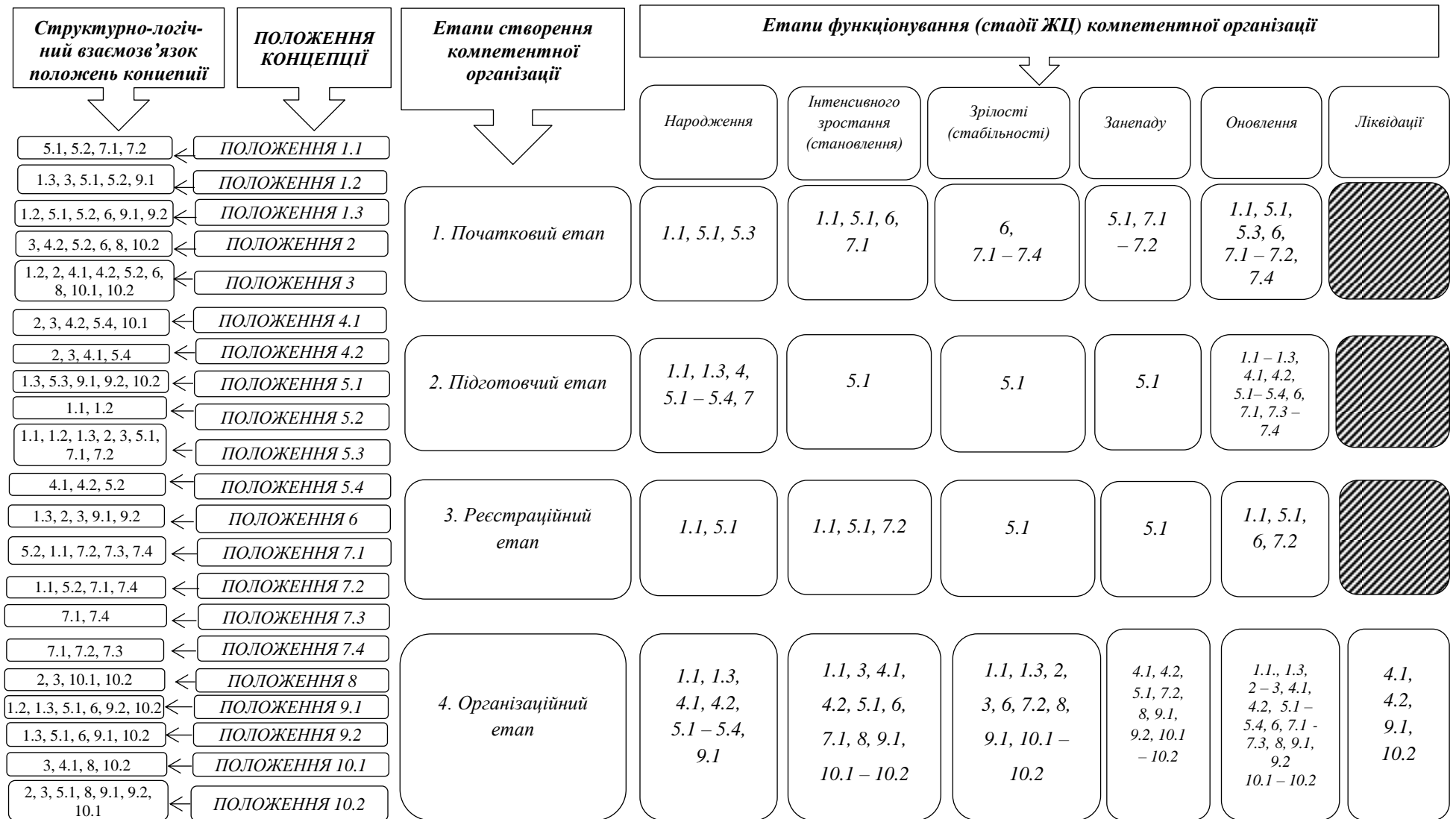


Рис. 3. Структурно-логічна схема зв'язку гіпотез та положень концепції створення та функціонування компетентної організації

національної економіки, було обрано стратегію нарощування кількості суб'єктів господарювання шляхом спрощення процедури їх реєстрації, відновлення онлайн реєстрації в «Дія», впровадження податкових пільг, наслідком чого стало пошвидшення реєстрації нових організацій. Результати аналізу макро- та мікроекономічних показників підтвердили, що не завжди вплив показника кількості організацій є вирішальним у контексті забезпечення ефективного функціонування економіки. Методичний підхід до обґрунтування превалюючого впливу на стан національної економіки показників діяльності організацій, як свідчення досягнення ними певного рівня компетентності в актуальних ринкових умовах, обумовлює пріоритетність завдання не нарощування кількості організацій, а розвитку існуючих, створення умов для набуття компетенцій для вирішення завдань поточної стадії ЖЦ у кращий за конкурентів спосіб у контексті забезпечення компетентності на європейському та повоєнному українському ринку. Виявлення тенденцій розвитку українських організацій відбувалось шляхом їх аналізу на мезорівні, в результаті якого підтверджено традиційно високу концентрацію організацій у регіонах-лідерах (Київська, Харківська, Дніпропетровська та Донецька області). Початок військового конфлікту на Сході України у 2014 році з його продовженням повномасштабним військовим вторгненням росії у 2022 році, що спровокував релокацію великої кількості організацій у безпечніші регіони України, залишив у лідерах: м. Київ (16,78%) та Київську область (6,52%), Дніпропетровську (8,39%), Харківську (7,87%), Одеську (6,73%) області, додавши до них Львівську (7,81%) та Вінницьку (3,82%) області. Нерівномірним залишився розподіл організацій за регіонами з концентрацією у кількох з них майже 60% їх кількості.

З метою обґрунтування доцільності розвитку організацій у межах регіонів, нарощування обсягів їх державної підтримки, виявлення проблем та окреслення шляхів їх вирішення, проаналізовано динаміку регіонального внеску у обсяги ВВП країни. За результатами аналізу виявлено, що темпи приросту регіонального внеску у ВВП країни Дніпропетровській області, де кількість організацій зросла на 2,35% у 2014-2021 р.р., складають майже 230%. Місто Київ, з активним розвитком нових організацій (майже 38%), дає близько 257% приросту регіонального ВВП. Подібна ситуація спостерігається і з частками регіонального внеску у ВВП – майже 10,68% Дніпропетровської області проти 23,42% міста Київ. Тобто темпи приросту кількості організацій у регіонах різняться у майже 16 разів, регіонального ВВП – у 1,12 рази, а їх частка у ВВП країни – у 2,19 рази. Аналогічними є тенденції за регіонами, що відрізняються від'ємними темпами приросту кількості організацій, демонструючи суттєві частки регіонального ВВП та темпи його приросту. Відсутність прямої залежності між кількістю організацій в регіоні та його внеском у ВВП країни дозволила припустити більшу значущість результатів функціонування організацій. Це спрямувало дослідження на виявлення соціально-економічного ефекту їх діяльності, що проявляється в обсягах виробленої та реалізованої продукції, їх співвідношенні, величині прибутку та кількості робочих місць.

Враховуючи роль підприємництва у забезпеченні стабільного розвитку країн, базою для аналізу стали показники діяльності представників великого, середнього та малого бізнесу. Відзначено: безсумнівне лідерство великих та середніх організацій за частками виробленої (33,1% та 42,5% у великому та середньому бізнесі проти

24,4% у малому) та реалізованої (36,19%; 44,41%; 19,4% відповідно) продукції у 2022 році; їх найбільший обсяг, найвищий внесок у формування загального прибутку України (202311,94 млн. грн.; 237805,34 млн. грн. та -12444,75 млн. грн. відповідно) та максимальну концентрацію в одній організації зайнятого населення (2586; 165 та 2 особи) у 2023 році. Це пов'язано з ширшим переліком компетенцій, зокрема, синергетичної складової, – наявність унікальних корпоративних знань, вмій, досвіду, доповнених технологіями та ресурсами, що забезпечує практично невідтворювані конкурентами переваги; позиції лідерства або монопольне становище на ринку; стійкий авторитет в адміністративних та ділових колах; спроможність лобювати організаційні інтереси – є майже недоступними для представників малого бізнесу. Для них можливе забезпечення компетентності шляхом диверсифікації діяльності, співробітництва з партнерами у стратегічних альянсах, тобто за рахунок використання компетенцій ключової складової, що сприяє зміцненню ринкових позицій, обміну знаннями, досвідом досягнення цілей, управління ресурсами і бізнес-процесами.

Методичний підхід до визначення перспектив функціонування організацій за умови членства України у ЄС включає аналіз обсягів, динаміки, галузевої та регіональної структури ВВП, як узагальнюючого індикатору стану економіки, доповнений визначенням місця України у рейтингу країн ЄС на підставі аналізу значення та динаміки загального індексу глобалізації КОФ. Незважаючи на зростання обсягів ВВП (окрім 2022 р.), його реальне значення відставало від номінального, спричинивши розрив показників, що, через повномасштабну війну, складно буде подолати у найближчій перспективі (рис. 4).

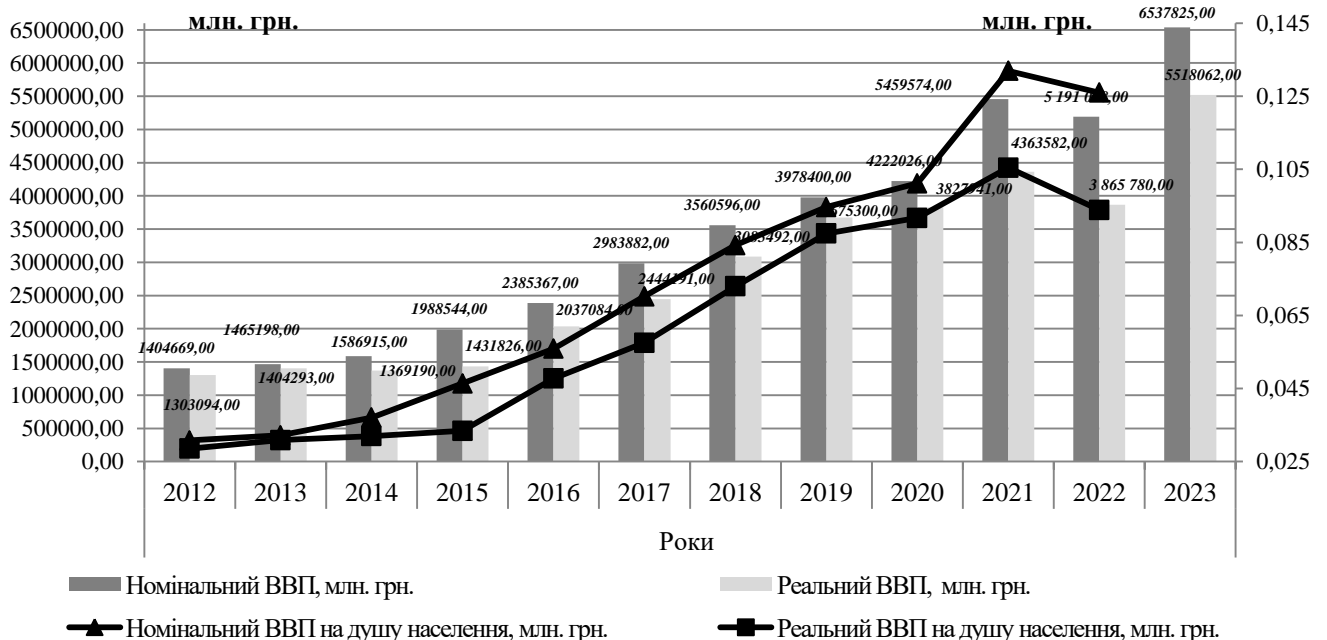


Рис. 4. Динаміка ВВП України

Подібні тенденції демонструють значення ВВП на душу населення, але їх доповнення динамікою наявного населення України дозволило пов'язати зростання показників зі скороченням чисельності населення, зокрема, його найактивнішої

частини, що негативно відбивається на якості робочої сили, обумовлюючи нестачу кваліфікованих кадрів у стратегічно важливих сферах економіки. Аналіз структури ВВП свідчить про високий рівень спеціалізації базисних галузей та незначну частку високотехнологічних і наукоємних (3-5% проти майже 13% промисловості), що є стримуючим фактором економічного зростання. Але поступове уповільнення темпів зростання частки промисловості у ВВП відповідає особливостям економіки розвинених країн світу, становленню інформаційного суспільства. Результати аналізу значення та динаміки індексу КОФ свідчать про покращення стану двосторонньої торгівлі між Україною та країнами ЄС, які стабільно підтверджують статус її ключового торговельного партнера. Однак, впродовж 2013-2023 р.р. Україна стабільно посідає останні місця у рейтингу країн-учасниць ЄС за індексами політичної, соціальної, економічної глобалізації. Формування загальної картини інтегрованості України до європейського простору відбувалось шляхом систематизації факторів, що сприяють або перешкоджають зростанню її рейтингу серед країн Європи, впливаючи на формування умов функціонування організацій, та аналізу показників у розрізі складових індексу КОФ. Обґрунтована залежність успіху українських організацій на ринку Європи від їх конкурентних переваг актуалізувала необхідність поглибленого аналізу економічної складової глобалізації з оцінкою обсягів міжнародної торгівлі країни, рівня інноваційної активності організацій, їх галузевого розподілу з урахуванням ступеню достатності державної підтримки інноваційної сфери, стану та динаміки інвестиційних процесів. Виявлено: нерівномірну концентрацію інноваційно активних організацій за галузями економіки (від майже 13% до близько 3% від загальної кількості у різних сферах економіки); стрімке скорочення їх кількості – на 72,09%, як і кількості працівників, залучених до наукових досліджень і розробок (майже на 16%); частку інноваційно активних організацій у загальній кількості (8,5%), що є у 10 разів нижчою рівня країн Європи (70-80%). У дисертації обґрунтовано, що шанси на розвиток науки, технологій, науково-дослідної роботи зростають за наявності сприятливого інвестиційного клімату в країні, підвищенні її інвестиційної привабливості, державної підтримки інвестиційних проектів. Аналіз показника прямих іноземних інвестицій, галузевих та регіональних вподобань інвесторів, виявив перевагу галузей з високою оборотністю капіталу, регіонів з природно-ресурсним потенціалом, розвиненою інфраструктурою та традиційно незайнятим населенням працездатного віку (Закарпаття, Івано-Франківська та Чернівецька області), що загрожує диспропорціями у розподілі іноземних інвестицій. Їх максимальні обсяги сконцентровані у Миколаївській, Рівненській, Дніпропетровській, Чернівецькій та Кіровоградській області, що освоїли у 2021 р. близько 50% інвестицій. Критичні 2022 та 2023 рр. на перших позиціях залишили м. Київ та відносно спокійні регіони (Дніпропетровська, Черкаська та Київська області), а також західні міста та області – Львівська та Хмельницька. Обсяги інвестицій у регіони активних бойових дій, зокрема, у Харківську область, скоротились у 23 рази у 2022 р. та зберегли цю тенденцію у 2023 р.

Дотримання методичного підходу до визначення перспектив діяльності організацій за умови членства України у ЄС, з урахуванням позиції країни у рейтингу країн-учасниць, стану економіки, ступеню глобальних зв'язків та інтеграції України в

економічну та соціально-політичну сфери Європи, дозволило окреслити можливості та ймовірні проблеми на шляху здобуття компетентності українськими організаціями, що є передумовою успішної адаптації до нових викликів, ефективної інтеграції та функціонування у європейському економічному просторі.

У четвертому розділі дисертації – **«Методичне забезпечення створення та функціонування компетентної організації»** – уточнено трактування сутності поняття «ЖЦ організації» з акцентом на можливість її відродження шляхом використання та розвитку компетенцій; визначено зміст поняття «структура організаційної компетентності», підтверджено її ієрархічність та динамічність; удосконалено класифікацію організаційних компетенцій доповненням ознаками їх прояву у діяльності та розподілом за складовими структури компетентності; розроблено науково-методичний підхід до аналітичного забезпечення трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ організації.

Потенційна спроможність організації до розвитку компетентності, що сприяє її оновленню, стала причиною уточнення сутності поняття «ЖЦ організації», що охоплює декілька ділових циклів, допускаючи можливість попередження стадій занепаду та ліквідації організації, її відродження внаслідок використання компетенцій, переходу на стадію оновлення та реалізацію різних сценаріїв розвитку. Визнання переваг існуючих моделей ЖЦ, наряду з неоднозначністю у виокремленні та описі стадій, актуалізували необхідність їх систематизації для приведення у відповідність до уніфікованої моделі ЖЦ. Результатом логіко-змістовного групування стадій циклу стала модель, що включає 6 стадій, критерієм вибору назви яких виступила популярність (кількість вживання у працях фахівців): народження, інтенсивного зростання (становлення), зрілості (стабільності), занепаду, оновлення та ліквідації. Її практичне використання для визначення актуальної стадії ЖЦ організації, прогнозування її розвитку та ймовірності критичних ситуацій, дозволить скласти системне уявлення про можливі проблеми функціонування організації, пояснити причини змін, виявити джерела зростання та успіху.

Оскільки стадії циклу характеризується домінуючою управлінською проблемою, що вимагає конкретизації різних за рівнем складності та важливості завдань, формування необхідних для їх успішного вирішення компетенцій, дослідження було спрямовано на визначення видів та взаємозв'язків компетенцій, напряму їх впливу на формування організаційної компетентності. Результатом стало обґрунтування змісту поняття «структура організаційної компетентності», як сукупності ієрархічно розташованих складових з окремими компетенціями, що у результаті взаємодії, формування нових комбінацій та конфігурацій, дозволяють організації, використовуючи їх у діяльності, створювати унікальні конкурентні переваги та ефективно функціонувати, подовжуючи тривалість ЖЦ.

Запропонований науково-методичний підхід до аналітичного забезпечення трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ організації передбачає структурування компетентності, що спирається на аналіз результатів опитування експертів та формування їх узгодженої думки. Критерієм відбору експертів, якими стали фахівці-практики та науковці, є визначення рівня їх компетентності. Маючи на меті розробку рекомендацій для створення та забезпечення ефективного функціонування компетентних організацій, незалежно від форми власності, сфери та

масштабів діяльності, експертами обрано представників сільськогосподарської, торговельної, виробничої, будівельної організацій та державних установ. Експертиза проводилась шляхом анкетування з обробкою результатів та оцінкою ступеню узгодженості експертних думок. Результатом стало виділення складових, груп, підгруп та компетенцій у структурі організаційної компетентності (табл. 2).

Таблиця 2

Систематизація розподілу компетенцій за складовими, групами та підгрупами

№ з/п	Складові компетентності (групи, підгрупи)	Перелік компетенцій у межах складових (груп, підгруп)
1	Синергетична складова	
1.1		Компетенція лідерства та організаційної влади (впливу)
1.2		Підприємницька компетенція
1.3		Організаційно-управлінська компетенція
2	Ключова (унікальна) складова	
2.1		Компетенція досвіду
2.2		Компетенція управління знаннями
2.3		Компетенція ресурсного забезпечення
2.4		Поведінкова компетенція
3	Стратегічна складова	
3.1		Адаптаційна компетенція
3.2		Компетенція конгруентності
3.3		Інноваційна компетенція
3.4		Компетенція генерації організаційного знання
4	Функціональна складова	
4.1	УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ	
4.1.1		Компетенція організації управління
4.1.2		Компетенція інформатизації управлінської праці
4.1.3		Компетенція організації та координації праці
4.2	ВИРОБНИЧА КОМПЕТЕНЦІЯ	-
4.3	ФІНАНСОВА КОМПЕТЕНЦІЯ	-
4.4	МАРКЕТИНГОВО-ЗБУТОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ	
4.4.1		Компетенція організаційного забезпечення маркетингово-збутової діяльності
4.4.2		Компетенція стратегічної орієнтації (спрямованості) маркетингово-збутової діяльності
4.4.3		Компетенція інформаційного забезпечення маркетингово-збутової діяльності
4.4.4		Компетенція забезпечення товарної пропозиції
4.4.5		Компетенція забезпечення комунікацій
4.5	КОМПЕТЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
4.5.1		Компетенція забезпечення персоналом
4.5.2		Компетенція організації та координації дій персоналу
4.5.3		Компетенція навчання та розвитку персоналу
5	Базова складова	
5.1	Особистісно-соціальні (м'які) компетенції	
5.1.1		Особистісна компетенція
5.1.2		Соціальна компетенція
5.2	Діяльнісні (професійні) компетенції	
5.2.1	КЕРІВНИКА (УПРАВЛІНСЬКІ, МЕНЕДЖЕРСЬКІ, ЛІДЕРСЬКІ)	
5.2.1.1		Бізнес-компетенція
5.2.1.2		Організаторська компетенція
5.2.1.3		Компетенція переконання та впливу
5.2.1.4		Компетенція орієнтації на досягнення (результат)
5.2.2	ФАХІВЦЯ (СПЕЦІАЛЬНІ, СПЕЦИФІЧНІ)	
5.2.2.1		Компетенція професійної впевненості
5.2.2.2		Компетенція ресурсності
5.2.2.3		Компетенція організованості

Остаточний вигляд структури компетентності, що відрізняється ієрархічним розташуванням складових та ґрунтується на узгодженій груповій думці експертів, наведено на рис. 5.

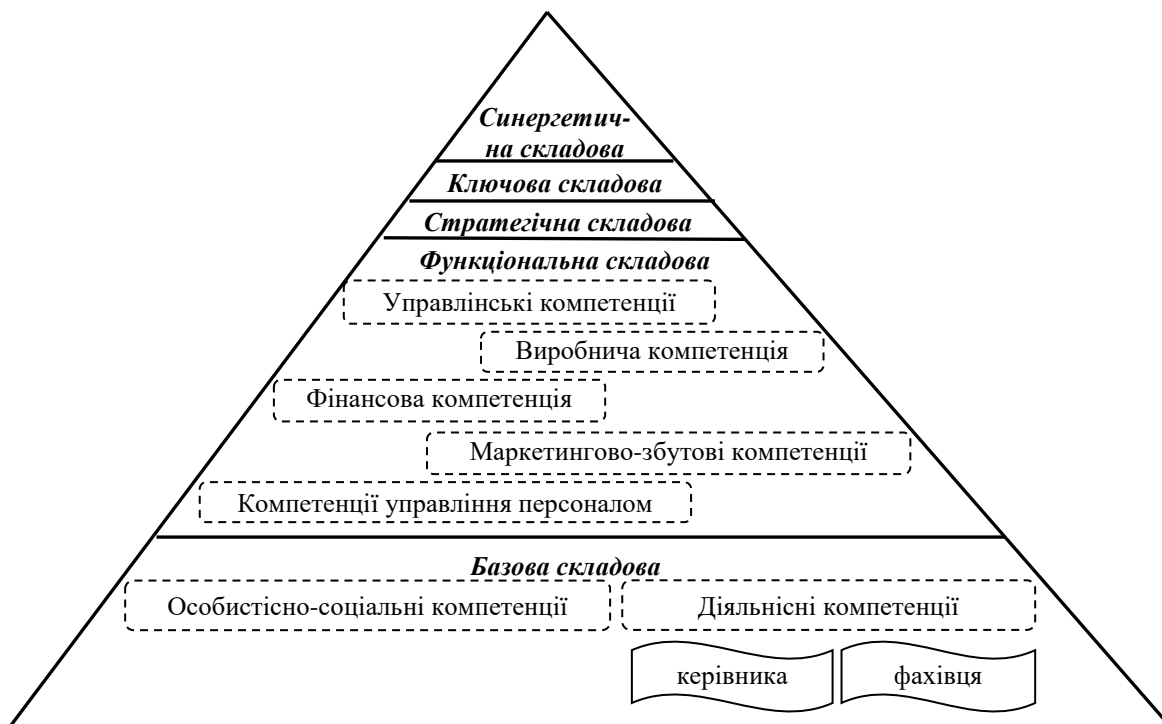


Рис. 5. Структура організаційної компетентності

Різний характер діяльності організації на стадіях ЖЦ формує різний перелік управлінських завдань, що підлягають вирішенню. Відповідної зміни потребує структура компетентності, обумовлюючи більшу важливість одних складових перед іншими. В дисертації обґрунтовано, що визначення актуальних компетенцій для вирішення пріоритетних управлінських завдань, необхідності їх розвитку або набуття стає можливим за умови певних сигналів у діяльності організації, тобто характеристик, що свідчать про прояв компетенцій. Аналіз наукових джерел та практики функціонування організацій дозволили сформувати простір ознак прояву компетенцій, отримати узгоджену експертну думку щодо тих, які найчастіше зустрічаються в організаційній діяльності, та розподілити їх за компетенціями. Спираючись на обґрунтовану універсальну модель ЖЦ, сформований простір управлінських завдань та результати опитування експертів щодо зміни пріоритету їх вирішення на різних стадіях ЖЦ, здійснено розподіл завдань з огляду на їх актуальність для стадій циклу, визначено головну мету, проміжні цілі та особливості діяльності організації на кожній з них. Це стало підґрунтям для співставлення завдань з необхідними для їх вирішення компетенціями, що можна ідентифікувати за ознаками прояву у діяльності. Формування карти звернень керівників до компетенцій, визначення їх частоти для вирішення актуальних завдань визначило пріоритет складових / груп / підгруп та компетенцій у межах стадій (найбільшу частку звернень у загальній кількості) (рис. 6).

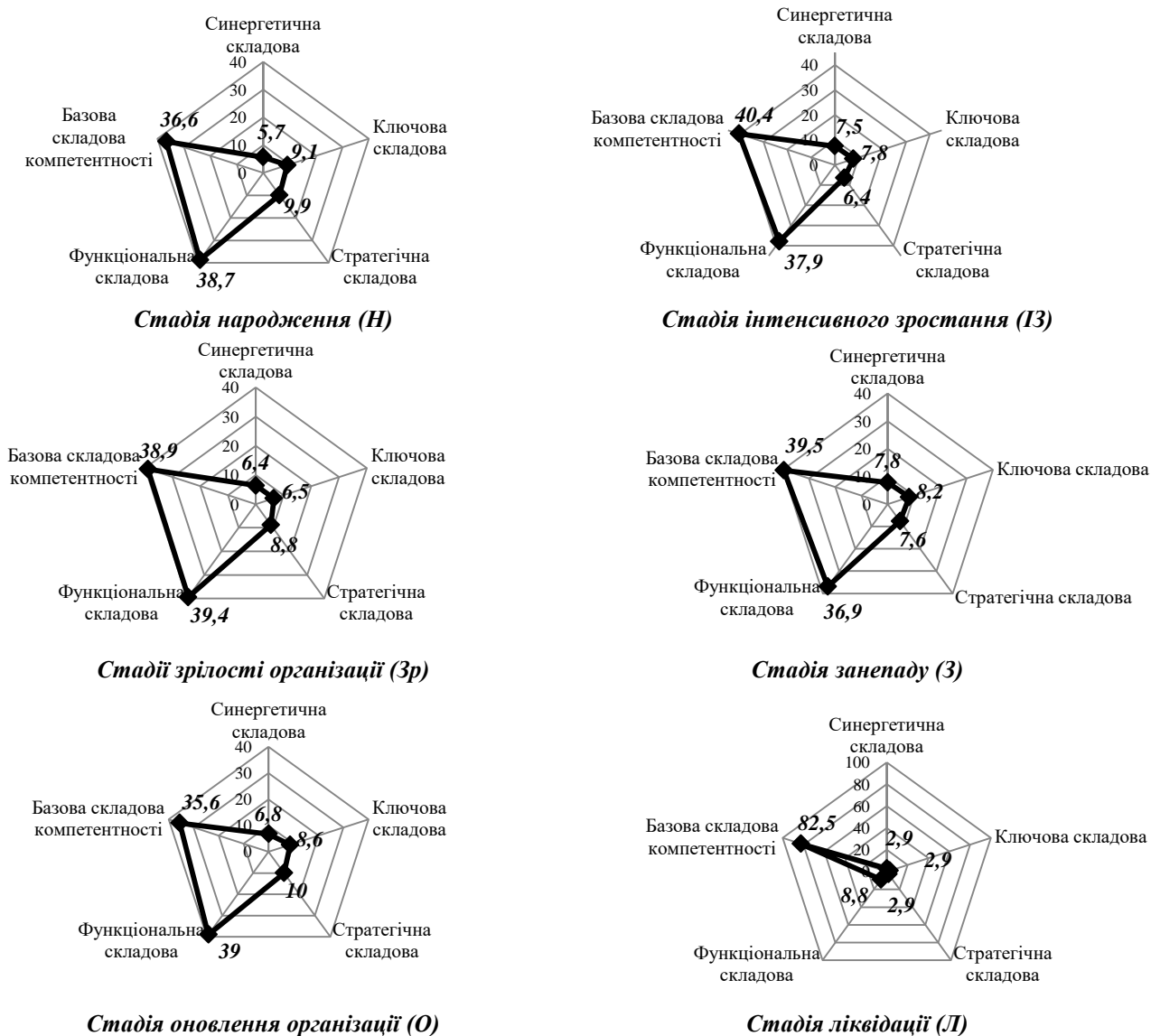


Рис. 6. Пріоритетні складові компетентності на стадіях ЖЦ організації

Визначення напрямів трансформації компетентності за стадіями циклу є корисним при розробці стратегії діяльності. Відзначаючи ознаки наближення організації до певної стадії розвитку, володіючи інформацією про необхідні складові компетентності та компетенції у їх межах, керівники спроможні швидше зорієнтуватись, зрозуміти ступінь їх достатності, здійснити коригуючі дії для розвитку або додаткового набуття, підвищуючи ймовірність досягнення підприємницького успіху.

У п'ятому розділі дисертації – «**Інструментарій формування структури компетентності організації**» – удосконалено методичний підхід до визначення актуальної стадії ЖЦ організації, що дає змогу ідентифікувати стадії з однаковим інтервалом значень П та ЗПЖЦО у ході формування структури компетентності організації та визначення напрямку її трансформації.

Спираючись на погляди науковців, які розглядають фінансовий стан та тенденції його зміни відображенням траєкторії руху організації по кривій ЖЦ, обґрунтовано доцільність використання для ідентифікації актуальної стадії підходу,

заснованого на розрахунку показників прибутковості, ділової активності, ліквідності та фінансової стійкості. Враховуючи необхідність аналізу показників з різними величинами виміру та широкою варіацією значень, обов'язковим етапом визначено переведення матриць вихідних даних у співставну індексну форму, що стало основою розрахунку інтегральних індексів за блоками показників (II) та загального інтегрального індексу ЖЦ організації (ЗІЖЦО) за формулою середньої геометричної зі значень II (рис. 7).

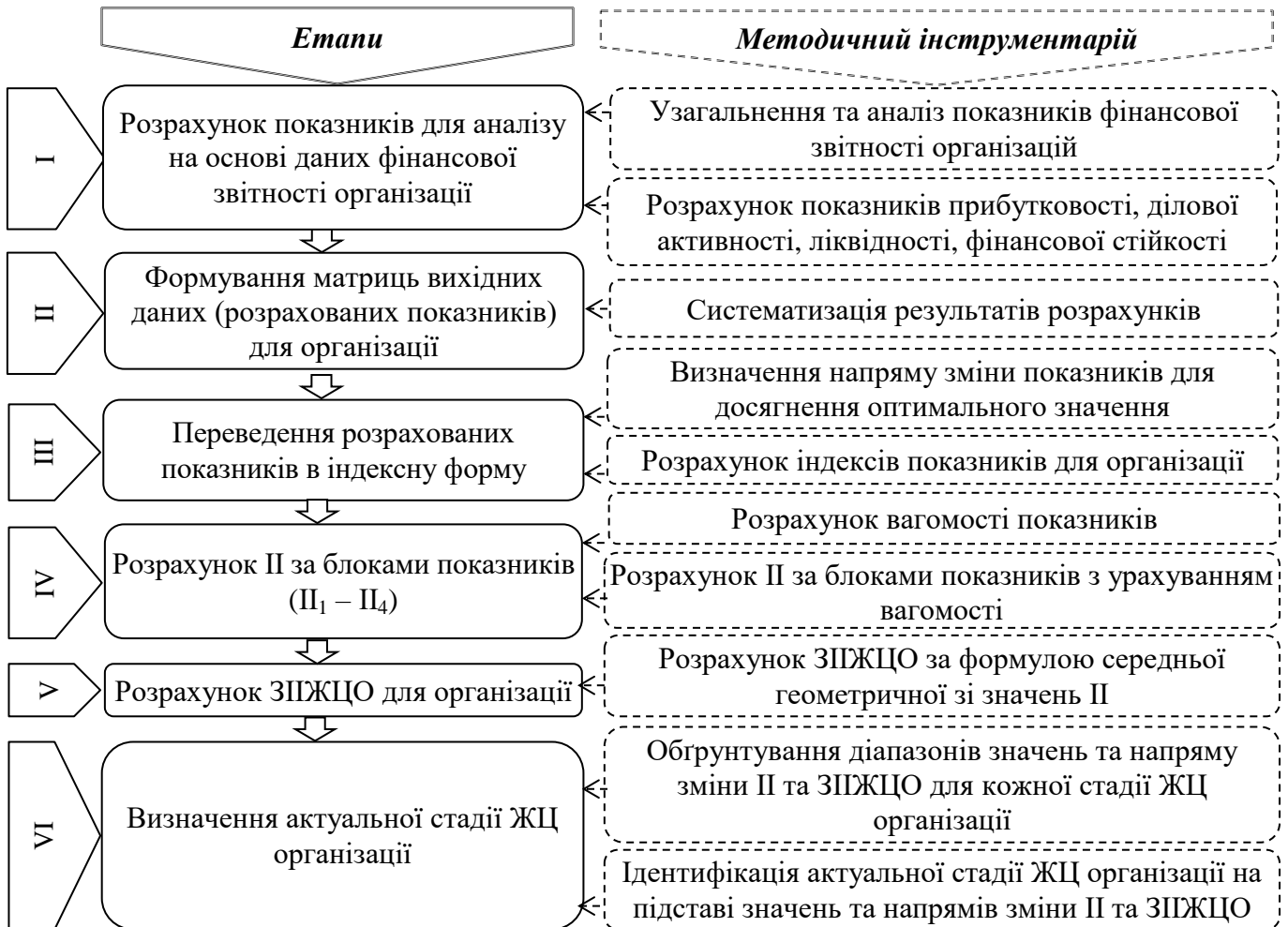


Рис. 7. Методичний підхід до визначення стадії ЖЦ організації

Вивчення діапазонів значень II та ЗІЖЦО, що обґрунтовані науковцями шляхом аналізу діяльності організацій та характеризують їх перебування на певній стадії ЖЦ, виявило їх співпадіння на стадіях: народження та ліквідації; інтенсивного зростання, оновлення та занепаду; зрілості та оновлення. Це стало причиною доповнення діапазонів значень II та ЗІЖЦО напрямом їх зміни та аналізу декількох аналітичних періодів з огляду на важливість для визначення стадії, окрім значень показників, тенденцій їх зміни (табл. 3).

Оскільки головною цінністю нового знання є можливість його імплементації у практичну діяльність, запропонований методичний підхід до визначення актуальної стадії ЖЦ, формування на підставі цього структури компетентності та напрямку її трансформації, враховуючи траєкторію руху по кривій ЖЦ, апробовано в організаціях

різних сфер діяльності, що підтвердило універсальність підходу (табл. 4).

Таблиця 3

Діапазон значень індексів для стадій ЖЦ організації

Найменування показника	Стадії ЖЦ організації					
	Народження	Інтенсивного зростання	Зрілості	Занепаду	Оновлення	Ліквідації
II прибутковості	0-0,28↑	0,28-0,7↑	0,7-0,8↑↓	0,7-0,28↓	0,28-0,7↑ >0,8↑	0,28-0↓
II ділової активності	0-0,16↑	0,16-0,58↑	0,58-0,68↑↓	0,58-0,16↓	0,16-0,58↑ >0,68↑	0,16-0↓
II ліквідності	0-0,37↑	0,37-0,79↑	0,79-0,89↑↓	0,79-0,37↓	0,37-0,79↑ >0,89↑	0,37-0↓
II фінансової стійкості	0-0,34↑	0,34-0,72↑	0,72-0,82↑↓	0,72-0,34↓	0,34-0,72↑ >0,82↑	0,34-0↓
ЗПЖЦО	0-0,38↑	0,38-0,62↑	0,62-0,72↑↓	0,62-0,38↓	0,38-0,62↑ >0,72↑	0,38-0↓

Примітка: ↑↓ – напрям зміни показника

Незважаючи на складний для господарської діяльності період (2020 – 2023 рр.), організації демонстрували власні тенденції зміни ЗПЖЦО, визначеного на підставі аналізу показників фінансової звітності, що відображує організаційну ефективність. Функціонуючи у схожих умовах, вони досягли різних результатів, що підкреслює важливість внутрішніх властивостей, тобто компетенцій. Формування шляхом експертного опитування структури компетентності, усвідомлення пріоритетності її складових на стадіях ЖЦ, стало підґрунтям для виокремлення найчастіше використовуваних організаціями компетенцій для вирішення завдань кожної стадії. Очевидною стала перевага у зверненнях до компетенцій базової та функціональної складових, адже, незалежно від сфери та масштабів діяльності, основою організації є люди. Їх кваліфікація, знання та досвід, працездатність та відповідальність за результат, підкріплені готовністю до змін, орієнтацією на досягнення цілей шляхом розвитку та навчання, є основою успішної реалізації функцій організації, що обумовило розташування індивідуальних компетенцій на базовому рівні структури компетентності. Однак, враховуючи уточнене трактування сутності ЖЦ, що відображує зміну ділових циклів, організація має можливість реалізації декількох сценаріїв власного розвитку. Ймовірність продовження стадії зрілості стадією оновлення або оновлення організації через проходження стадії занепаду, або його відсутність через ліквідацію організації супроводжується зміною пріоритетності складових компетентності на стадіях ЖЦ. Виявлений перерозподіл у частоті звернень до складових по мірі проходження організацією стадій ЖЦ підтвердив гіпотезу про трансформацію структури компетентності внаслідок зміни сценарію розвитку організації та її позиції на кривій ЖЦ.

Обґрунтовано, що розуміння напрямів трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ дозволяє організаціям швидше адаптуватись до викликів конкурентного ринку. Це підтвердило практичну важливість визначення наряду з необхідними складовими компетентності на поточному етапі функціонування організації, ймовірну зміну ступеня їх значущості на наступному.

Розрахункові значення показників для Організацій (фрагмент)

Шифр організації*	Роки	І за блоком показників прибутковості (ІІ прибутковості)	Попередній висновок (стадія ЖЦ)	Остаточний висновок (стадія ЖЦ)	І за блоком показників ділової активності (ІІ ділової активності)	Попередній висновок (стадія ЖЦ)	Остаточний висновок (стадія ЖЦ)	І за блоком показників ліквідності (ІІ ліквідності)	Попередній висновок (стадія ЖЦ)	Остаточний висновок (стадія ЖЦ)	І за блоком показників фінансової стійкості (ІІ фінансової стійкості)	Попередній висновок (стадія ЖЦ)	Остаточний висновок (стадія ЖЦ)	ЗПЖЦО	Попередній висновок (стадія ЖЦ)	Остаточний висновок (стадія ЖЦ)
Організація 1	2020	0,2637	Н/Л	Н	0,159	Н/Л	Н	0,3008	Н/Л	Н	0,252	Н/Л	Н	0,219	Н/Л	Н
	2021	0,6939	ІЗ/З/О	ІЗ	0,5245	ІЗ/З/О	ІЗ	0,3731	ІЗ/З/О	ІЗ	0,3972	ІЗ/З/О	ІЗ	0,4919	ІЗ/З/О	ІЗ
	2022	0,707	Зр	Зр	0,5828	Зр	Зр	0,7988	Зр	Зр	0,7203	Зр	Зр	0,7171	Зр	Зр
	2023	0,387	ІЗ/З/О	З	0,498	ІЗ/З/О	З	0,559	ІЗ/З/О	З	0,423	ІЗ/З/О	З	0,4653	ІЗ/З/О	З
Організація 2	2020	0,5652	ІЗ/О/З	З	0,5221	ІЗ/О/З	З	0,5866	ІЗ/О/З	З	0,6907	ІЗ/О/З	З	0,5899	ІЗ/О/З	З
	2021	0,2808	ІЗ/О/З	З	0,467	ІЗ/О/З	З	0,3706	ІЗ/О/З	З	0,423	ІЗ/О/З	З	0,3836	ІЗ/О/З	З
	2022	0,3198	ІЗ/О/З	О	0,509	ІЗ/О/З	О	0,4204	ІЗ/О/З	О	0,6221	ІЗ/О/З	О	0,5067	ІЗ/О/З	О
	2023	0,705	Зр	Зр	0,6221	Зр	Зр	0,8003	Зр	Зр	0,7208	Зр	Зр	0,7109	Зр	Зр
Організація 3	2020	0,07	Н/Л	Н	0,1165	Н/Л	Н	0,2175	Н/Л	Н	0,1474	Н/Л	Н	0,1367	Н/Л	Н
	2021	0,3731	ІЗ/З/О	ІЗ	0,4899	ІЗ/З/О	ІЗ	0,373	ІЗ/З/О	ІЗ	0,4115	ІЗ/З/О	ІЗ	0,4111	ІЗ/З/О	ІЗ
	2022	0,7372	Зр	Зр	0,6082	Зр	Зр	0,8114	Зр	Зр	0,7211	Зр	Зр	0,7179	Зр	Зр
	2023	0,2915	ІЗ/З/О	З	0,387	ІЗ/З/О	З	0,559	ІЗ/З/О	З	0,3786	ІЗ/З/О	З	0,4008	ІЗ/З/О	З
Організація 4	2020	0,76074	Зр	Зр	0,62056	Зр	Зр	0,83187	Зр	Зр	0,75591	Зр	Зр	0,70601	Зр	Зр
	2021	0,4328	ІЗ/З/О	З	0,4633	ІЗ/З/О	З	0,7386	ІЗ/З/О	З	0,487	ІЗ/З/О	З	0,5258	ІЗ/З/О	З
	2022	0,2884	ІЗ/З/О	З	0,4307	ІЗ/З/О	З	0,3727	ІЗ/З/О	З	0,4095	ІЗ/З/О	З	0,4506	ІЗ/З/О	З
	2023	0,2976	ІЗ/З/О	О	0,4595	ІЗ/З/О	О	0,3801	ІЗ/З/О	О	0,52	ІЗ/З/О	О	0,4618	ІЗ/З/О	О
Організація 5	2020	0,7979	Зр	Зр	0,5923	Зр	Зр	0,7956	Зр	Зр	0,7365	Зр	Зр	0,6915	Зр	Зр
	2021	0,5392	ІЗ/З/О	З	0,3516	ІЗ/З/О	З	0,6074	ІЗ/З/О	З	0,472	ІЗ/З/О	З	0,4895	ІЗ/З/О	З
	2022	0,5255	ІЗ/З/О	З	0,3318	ІЗ/З/О	З	0,5184	ІЗ/З/О	З	0,4308	ІЗ/З/О	З	0,4495	ІЗ/З/О	З
	2023	0,6411	ІЗ/З/О	О	0,4667	ІЗ/З/О	О	0,5875	ІЗ/З/О	О	0,6359	ІЗ/З/О	О	0,5812	ІЗ/З/О	О
Організація 6	2020	0,7195	Зр	Зр	0,6113	Зр	Зр	0,8017	Зр	Зр	0,8076	Зр	Зр	0,6841	Зр	Зр
	2021	0,5639	ІЗ/З/О	З	0,5096	ІЗ/З/О	З	0,5584	ІЗ/З/О	З	0,5188	ІЗ/З/О	З	0,5375	ІЗ/З/О	З
	2022	0,34	ІЗ/З/О	З	0,288	ІЗ/З/О	З	0,4667	ІЗ/З/О	З	0,4845	ІЗ/З/О	З	0,3923	ІЗ/З/О	З
	2023	0,5339	ІЗ/З/О	О	0,482	ІЗ/З/О	О	0,4761	ІЗ/З/О	О	0,5753	ІЗ/З/О	О	0,4402	ІЗ/З/О	О

Примітка:

* з урахуванням права організацій на конфіденційність інформації та положень ч. 3 ст. 14 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», що дозволяють малим суб'єктам господарювання не оприлюднювати фінансову звітність, яка використовувалась у подальшому аналізі, у розрахунках реальні назви організацій було замінено умовними позначеннями: Організація 1, Організація 2, Організація 3, Організація 4, Організація 5, Організація 6.

Виявлення актуальної стадії ЖЦ досліджуваних організацій, пріоритетних складових компетентності, підтверджених частотою звернень до них у процесі вирішення завдань, доповнене вибором керівництва сценарію організаційного розвитку з урахуванням перспектив функціонування організацій в ускладнених військовими діями умовах, дозволило обґрунтувати напрям трансформації структури компетентності (рис. 8). Це є передумовою визначення потреби у розвитку або додатковому набутті необхідних компетенцій для попередження небажаних для організації стадій, максимального подовження періоду перебування на стадії зрілості або переходу на стадію оновлення.

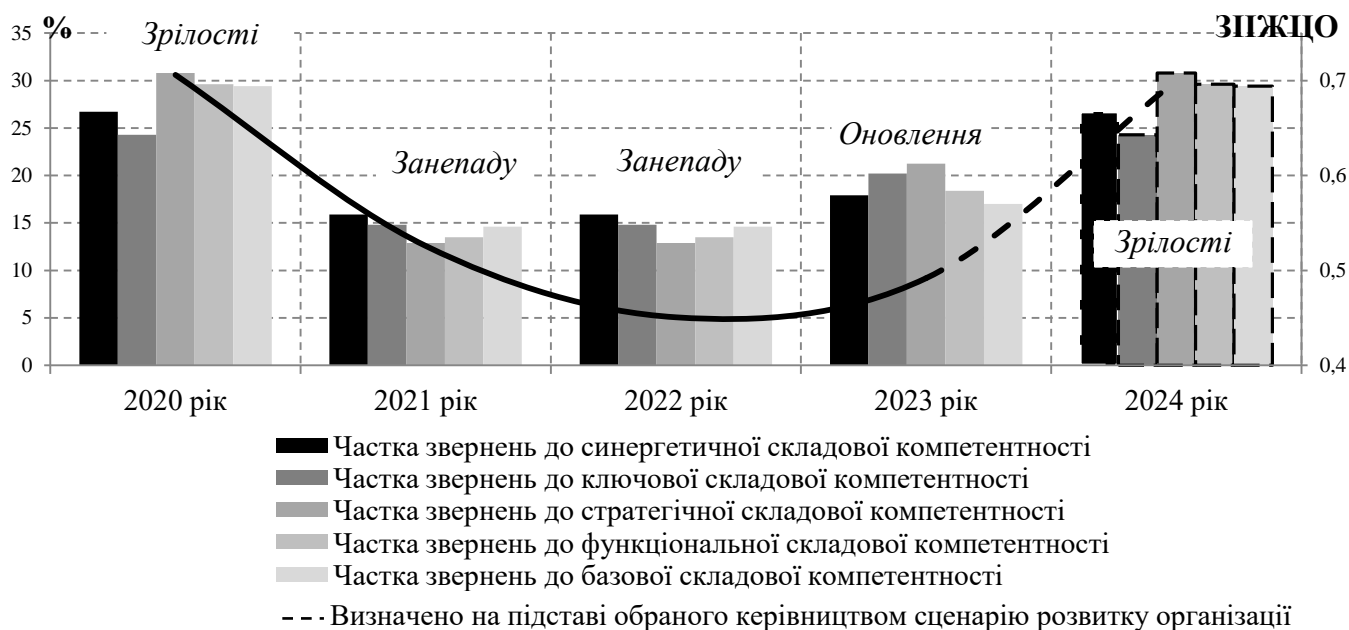


Рис. 8. Пріоритетні складові компетентності (на прикладі Організації 4)

Результати аналізу напрямів трансформації структури компетентності для відібраної сукупності організацій свідчать про функціонування деяких з них за класичним сценарієм ЖЦ, що починається стадією народження і закінчується у межах аналітичного періоду занепадом. Подібні організації відрізняються ідентичною структурою компетентності, рівень якої може бути різним залежно від рівня розвитку компетенцій та їх прояву у діяльності. Враховуючи висновки щодо пріоритету складових компетентності на стадіях ЖЦ при реалізації різних сценаріїв розвитку організації – найбажанішого, коли стадія зрілості продовжується стадією оновлення; менш привабливого, коли настання стадії оновлення відбувається після проходження стадії занепаду, та класичного, але найменш бажаного, від стадії народження до ліквідації, організаціям слід концентруватись на компетенціях синергетичної складової у разі її перебування на стадії інтенсивного зростання, зміщуючи ракурс уваги на компетенції стратегічної складової на стадіях зрілості та народження. Внаслідок прагнення керівництва до стадії оновлення у наступному періоді, що спричинить перерозподіл важливості складових компетентності – на перший план вийдуть компетенції стратегічної та ключової складових, спроможних забезпечити прорив організації за рахунок розробки дієвої стратегії діяльності

шляхом активізації її інноваційної позиції та формування унікальних конкурентних переваг. Можливим є завершення ЖЦ організацій стадією ліквідації, що призведе до зростання значущості компетенцій базової складової. Більшість організацій демонструє кращі сценарії розвитку: після занепаду, з пріоритетом компетенцій синергетичної складової, наступає стадія оновлення з превалюванням компетенцій стратегічної складової, що логічно завершується стадією зрілості та підвищенням значущості компетенцій базової та функціональної складових при збереженні рівня звернень до стратегічної. Важливим є попередження можливого занепаду, максимальне подовження тривалості стадії зрілості з поступовим переходом до стадії оновлення.

Обґрунтована найвища потреба у зверненнях до компетенцій усіх складових на стадіях інтенсивного зростання та зрілості, що не завжди пояснюється гостротою управлінських завдань, необхідністю їх швидкого вирішення із залученням великих обсягів ресурсів, а, частіше, із ширшим переліком завдань. Ці стадії є найбажанішими для організації, але найскладнішими за проходженням. Стадія інтенсивного зростання, за умови правильної організації, дозволяє зайняти гідні ринкові позиції, завоювати прихильність споживачів, налагодити тривалі стосунки з партнерами та постачальниками. Стадія зрілості – закріпити досягнуті результати та максимально довго їх втримати, незважаючи на інтерес конкурентів та появу товарів-аналогів. Апробація методичного підходу до визначення актуальної стадії ЖЦ у процесі формування структури компетентності українських організацій довела його теоретичну обґрунтованість, практичну значущість та можливість використання для створення компетентних організацій та забезпечення їх ефективного функціонування на ринку.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено важливу науково-практичну проблему з наукового обґрунтування та розроблення теоретичних і методологічних положень, науково-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо створення компетентних організацій й забезпечення їх ефективного функціонування у динамічних умовах зовнішнього середовища. Основні результати дослідження дають підстави для обґрунтованих висновків, сутність яких полягає у наступному:

1. Розвинуто положення методологічного базису дослідження організації на метатеоретичному науковому рівні, що доводить доцільність сукупного використання емпіричних і теоретичних методів вивчення організації в умовах постійного розвитку, як головної характеристики компетентної організації. Врахування варіантності розвитку, що стало причиною поєднання у межах комплексного підходу традиційного та інноваційного інструментаріїв дослідження, дозволило пояснити внутрішню будову, процеси функціонування компетентної організації як еволюціонуючої системи з безперервною, стабільною, стійкою зміною характеристик, що має практичне значення для виявлення принципів її створення та передумов ефективної діяльності в умовах трансформаційних тенденцій динамічного ринку.

2. Дослідження генезису наукових підходів до вивчення організації з позиції статичного та динамічного аспектів її існування дозволило уточнити понятійно-

категоріальний апарат та розкрити сутність дефініцій предметної галузі: «організація», як сукупність елементів соціальної системи та свідомо координованих, упорядкованих, взаємопов'язаних та взаємодіючих на підставі правил та процедур процесів, що забезпечує досягнення організаційних цілей; «тезаурус організації» – як інструментарій дослідження організації, що включає базовий ешелон із загальноприйнятими науково-практичними термінами опису і сприйняття організації; процесуально-системний ешелон із комплексом її основних процесуальних і системних понять; спеціалізований ешелон, що містить модифікації визначень залежно від мети, специфіки об'єкта, предмета, методів дослідження; «парадигма», як основа формування та подання тезауруса організації. Це дозволило отримати сукупність дефініцій, що мають практичну цінність для комплексного опису компетентної організації, забезпечення єдиної методологічної і методичної основи відображення її сутності та змісту.

3. Ретроспективне дослідження еволюції наукових поглядів на організацію дозволило розкрити сутність основних детермінант компетентної організації: «компетенція», як сукупність нерозривно пов'язаних навичок, здібностей, вмінь, організаційних технологій та ресурсів, якісне управління якими приводить до трансформації у конкурентну можливість організації; «компетентність», як свідчення досягнення сукупністю організаційних компетенцій рівня прояву, необхідного для отримання результатів у вигляді діяльності, доповненої динамічними здібностями організації до адаптації, оновлення, безперервного навчання, співробітництва та партнерських відносин; підтвердити їх взаємообумовленість, змістовну близькість, але не повну тотожність. Практична значущість виявлення та опису детермінант полягає у можливості визначення головного поняття дослідження – «компетентна організація» – як носія широкого комплексу компетенцій, розподілених за ієрархічно розташованими складовими компетентності, рівень прояву яких у діяльності дозволяє вирішувати завдання у кращій за конкурентів спосіб, що є передумовою формування конкурентних переваг організації, її відповідності ринковим вимогам та можливості швидкої адаптації до нових викликів.

4. Визначення сутності поняття «компетентна організація» обумовило необхідність розширення класифікації організацій ознакою «за рівнем компетентності». Її практичне використання дозволяє уніфікувати рекомендації щодо формування компетентності організацій у межах груп: некомпетентних з усвідомленою некомпетентністю та ускладненими перспективами її розвитку; організацій з недостатньо розвиненою компетентністю через не усвідомлення некомпетентності за складовими, що гальмує її розвиток (репродуктивний рівень); організацій з недостатньою компетентністю, коли усвідомлюється некомпетентність, але наявний потенціал для її розвитку (рефлексивний рівень); організацій з достатньою компетентністю, коли її рівень дозволяє виконувати функції та досягати середньо ринкових результатів, передбачати і попереджати наслідки негативних подій (нормативний рівень); організацій з сильно розвиненою компетентністю, коли забезпечується виконання функцій та досягнення вищих за середньо ринкові результати (активний рівень); організацій з лідерською компетентністю, коли усвідомлюється практично не відтворювана конкурентами,

експертна компетентність, як передумова успішної реалізації стратегічних рішень, активного впливу на ринок шляхом встановлення нових стандартів діяльності (креативний рівень).

5. Представлення класифікації компетенцій співробітників з ключовою позицією м'яких особистісно-соціальних (soft skills) та жорстких діяльнісних (hard skills) компетенцій у процесі формування компетентності організації дозволило уточнити сутність дефініцій «компетенція» і «компетентність» на рівні індивідуума та обґрунтувати характер зв'язку між індивідуальною та організаційною компетентністю. Її використання у практичній діяльності організацій обумовлює можливість формування базової складової компетентності як підґрунтя для розвитку компетенцій вищих ієрархічних рівнів.

6. Розроблено науково-методичний підхід до створення компетентної організації, що передбачає варіантність сценаріїв реалізації відповідно до причини здійснення процесу, як то: імплементація нової бізнес-ідеї та створення нової організації; диверсифікація діяльності або стійка тенденція до зниження її основних показників з відповідною реорганізацією та удосконаленням характеристик існуючої організації. Це дозволить не обмежуватись створенням виключно нової організації у контексті забезпечення її компетентності на ринку, а, шляхом розвитку компетенцій на будь-якому етапі функціонування організації, підвищити рівень компетентності та ймовірність здійснення ефективної діяльності.

7. Базуючись на сполучному розгляді напрацювань вітчизняних і зарубіжних наукових шкіл, з позиції синергетичної парадигми, запропоновано концепцію створення та функціонування компетентної організації, що враховує удосконалений понятійно-категоріальний апарат та ґрунтується на необхідності трансформації структури компетентності з огляду на зміну позиції організації на кривій ЖЦ, домінуючої проблеми на його стадіях та пріоритетності управлінських завдань для її розв'язання. Обґрунтовані положення концепції розширюють методологію створення та функціонування організацій, спроможних здобути компетентність в умовах конкурентного середовища.

8. Запропонований методичний підхід до визначення перспектив функціонування українських організацій на ринку ґрунтується на визначенні місця України у рейтингу країн-учасниць ЄС на підставі аналізу значень загального індексу глобалізації КОФ, зокрема, його економічної, соціальної та політичної складових. Його практичне використання, доповнене результатами аналізу обсягів, динаміки, регіональної та галузевої структури ВВП, співвідношення номінального і реального значень, як індикатору стану економіки, дозволяє виявити ймовірні проблеми на шляху створення в Україні організацій, компетентних в умовах інтенсивних євроінтеграційних процесів, окреслити передумови їх ефективного функціонування на європейському та забарвленому військовими діями українському ринках.

9. Усвідомлення ролі організацій у розвитку економіки України, дослідження інтенсивності їх створення та динаміки основних показників діяльності дозволило розвинути методичний підхід до обґрунтування пріоритетності впливу показників діяльності організацій на стан національної економіки. Розгляд результатів організаційної діяльності, зокрема, їх перевищення результатів діяльності

конкурентів, як свідчення здатності вирішувати завдання у кращий за них спосіб, обумовило доцільність їх використання як індикатору компетентності на ринку, що забезпечує унікальність та майже невідтворюваність іншими конкурентних переваг. Практична цінність підходу полягає у можливості формування висновків щодо компетентності організацій в актуальних ринкових умовах, доцільності їх розвитку для економіки країни, отже, нарощування обсягів державної підтримки.

10. Монографічний аналіз підходів до трактування сутності ЖЦ організації, логіко-змістовне групування його стадій з урахуванням ймовірності відродження організації за рахунок реорганізації, коригування стратегії, удосконалення структури управління, розширення асортименту інноваційної продукції та підвищення конкурентоспроможності, дозволило обґрунтувати можливість періодичного оновлення організації впродовж ЖЦ. Уточнення, на підставі цього, сутності поняття «ЖЦ організації» з акцентом на охоплення ним декількох ділових циклів, дозволить організаціям, використовуючи компетенції для здійснення своєчасних стратегічних перетворень, запобігати появі криз, забезпечуючи тривалість та багатоваріантність власного розвитку.

11. На підставі аналізу практики функціонування організацій, що дотримуються компетентнісного підходу, приймають правомірність концепції ЖЦ та усвідомлюють доцільність її імплементації, визначено зміст поняття «структура організаційної компетентності», підтверджено її динамічність, обумовлену необхідністю врахування при формуванні стану організації, характеру діяльності та актуальних управлінських завдань стадій ЖЦ. Використання поняття у практичній діяльності організацій дозволить зрозуміти логіку формування компетентності та можливість підвищення її рівня на певному етапі функціонування в результаті взаємодії нових комбінацій та конфігурацій компетенцій, їх ефективного використання у діяльності для створення унікальних конкурентних переваг.

12. У дисертації отримана узгоджена експертна думка щодо ієрархічного характеру структури компетентності організації та виділення: синергетичної, базової, ключової, стратегічної та функціональної складових; груп фінансових, управлінських, виробничих, маркетингово-збутових та компетенцій з управління персоналом у межах функціональної складової; груп м'яких особистісно-соціальних (soft skills) та жорстких діяльнісних (hard skills) компетенцій, з їх розподілом на підгрупи компетенцій керівника та фахівця, у межах базової складової. Це дозволило уточнити класифікацію компетенцій організації, розподілити їх за складовими структури компетентності, ієрархічно розташованих за ступенем значущості відповідно до пріоритетності управлінських завдань на стадіях ЖЦ, що є цінним для обґрунтування доцільності їх розвитку з акцентом на формування компетентності організації та створення унікальних конкурентних переваг у довгостроковій перспективі.

13. Побудова уніфікованої моделі ЖЦ організації з характерною зміною домінуючої проблеми на кожній стадії, формування переліку управлінських завдань для її розв'язання та їх співставлення з необхідними для цього компетенціями, ідентифікованими за ознаками прояву у діяльності, надало можливість відстежити частоту звернень керівників до компетенцій складових у процесі функціонування організації, проаналізувати напрями зміни пріоритетності внаслідок зміни позиції на

кривій ЖЦ. Практичне використання запропонованого науково-методичного підходу дозволяє сформувавши аналітичне забезпечення трансформації структури компетентності з відстеженням тенденцій зміни потреби у складових компетентності, групах / підгрупах та компетенціях по мірі проходження організацією стадіями ЖЦ, визначенням ступеня її забезпеченості необхідними компетенціями, окресленням орієнтирів їх розвитку або набуття на певному етапі функціонування, прогнозуванням перспектив діяльності у динамічному конкурентному середовищі.

14. Вважаючи фінансовий стан та тенденції його зміни індикатором діяльності організації на стадіях ЖЦ, обґрунтовано вибір для визначення актуальної стадії підходу, що спирається на розрахунок П за блоками показників прибутковості, ділової активності, ліквідності, фінансової стійкості організації та обчислення ЗПЖЦО. Доповнення діапазонів значень П та ЗПЖЦО напрямом їх зміни, дозволило ідентифікувати стадії з однаковим інтервалом значень, відстежити траєкторію пересування організації по кривій ЖЦ, виявити ймовірну управлінську проблему, актуальні завдання та необхідні для їх вирішення компетенції у межах складових компетентності. Практична цінність запропонованого методичного підходу полягає у можливості формування структури компетентності організації на різних стадіях ЖЦ та визначення напрямів її трансформації залежно від обраного сценарію розвитку.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділи у колективних монографіях

1. Грузіна І. А. Методичні рекомендації щодо оцінки компетенцій персоналу підприємства. *Формування мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства: монографія* / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. С. 233–250. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33781> (12,5 д.а. / 0,75 д.а. Особистий внесок автора: удосконалено класифікацію компетенцій персоналу, розроблено рекомендації щодо її практичного застосування з адаптацією до особливостей діяльності організації у якості базису для вибору напрямів навчання та розвитку співробітників).

2. Грузіна І. А. Розрахунок якісних показників у процесі комплексної оцінки рівня розвитку персоналу. *Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія* / І. А. Грузіна, В. І. Дериховська. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. С. 143–161. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/9402> (10,33 д.а. / 0,79 д.а. Особистий внесок автора: розробка теоретико-методичного підходу до розрахунку якісних показників оцінки рівня розвитку персоналу, що спирається на перелік компетентностей виробничого персоналу, сформований з урахуванням специфіки діяльності підприємства, особливостей завдань працівників, їх категорії, скоригований відповідно до стратегічних цілей розвитку підприємства).

Статті у наукових виданнях, які включено до міжнародних наукометричних баз Scopus та Web of Science

3. Гарафонова О., Грузіна І., Козирева О., Маргасова В., Піщенко О., Тарасюк Г. Стратегічні перспективи функціонування українських організацій в умовах євроінтеграції та глобалізації цифрової економіки. *Фінансово-кредитна діяльність:*

проблеми теорії та практики. 2023. Том 1(48). С. 298–311. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.1.48.2023.3957> (1,55 д.а. / 0,3 д.а. Особистий внесок автора: розробка теоретико-методичного підходу до аналітичного забезпечення оцінювання перспектив та передумов ефективного функціонування українських організацій в умовах інтенсивних інтеграційних процесів). (Web of Science та Scopus).

4. Gruzina I., Kozyrieva O., Mazorenko O., Myronova O., Pererva I. Defining the prerequisites of effective innovative activity of Ukrainian organizations in the context of acquiring competence on the European market. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2023. №3/13(123). P. 76–85. DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2023.278818> (1,49 д.а. / 0,35 д.а. Особистий внесок автора: розробка методичного підходу до оцінювання впливу рівня інноваційної активності організацій на перспективи здобуття компетентності на ринку). (Scopus).

5. Gruzina I., Kanova O., Kozyrieva O., Kinas I., Zhytar M. Substantiating the influence of the results of a competent organization's functioning on the efficiency of the national economy. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2024. Том 1 (54). P. 403–420. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.1.54.2024.4282> (1,86 д.а. / 0,25 д.а. Особистий внесок автора: розробка теоретико-методичного підходу до аналітичного забезпечення обґрунтування пріоритетності впливу якісних показників діяльності організації та її внутрішніх властивостей на розвиток економіки). (Web of Science та Scopus).

6. Gruzina I., Pererva I., Dobroskok Iu., Proskurnina N. An Identification of Trends in the Functioning of Organisations in the Context of Their Impact on the Level of Employment in Ukraine. *Studia Europejskie – Studies in European Affairs*. 2024. Vol. 28. №1. P. 205–224. DOI: <https://doi.org/10.33067/SE.1.2024.11> 1,05 д.а. / 0,27 д.а. Особистий внесок автора: розроблено аналітичне забезпечення до оцінювання результатів функціонування організацій у контексті їх впливу на рівень зайнятості населення). (Web of Science).

7. Gruzina I., Lepeyko T., Lohinova K., Pererva I., Myronova O. Determining directions for transforming the organization's competence structure depending on its life cycle stage in the context of enabling effective operation in the market. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2024. №2/13(128). P. 91–102. DOI: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2024.300910> (1,75 д.а. / 0,35 д.а. Особистий внесок автора: розроблено аналітичне забезпечення трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ організації). (Scopus).

Статті у наукових періодичних виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

8. Грузіна І.А., Дериховська В.І. Розвиток працівників як невід'ємний елемент стратегії управління персоналом. *Економіка розвитку*. 2010. №4 (56). С. 104–107. URL: <https://ecdev.com.ua/uk/journals/t-9-4-2010> (0,38 д.а./ 0,16 д.а. Особистий внесок автора: обґрунтовано взаємозв'язок між рівнем розвитку персоналу та ефективністю діяльності підприємства, що є індикатором його компетентності на ринку) (НБУ ім. В. В. Вернадського; DOAJ; EconBiz; BASE; Crossref).

9. Грузіна І. А. Удосконалення системи оцінки компетенцій персоналу підприємства. *Бізнес Інформ*. 2011. №9. С. 177–181. URL:

<http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/7835> (0,8 д.а.) (Ulrichsweb; Index Copernicus; RePEc; DOAJ; Advanced Science Index).

10. Грузина І. А. Особливості управління в умовах інформатизації як результату НТП. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 3(14). С. 148–153. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/19684> (0,8 д.а.) (Index Copernicus; Google Scholar).

11. Gruzina I. The essence and features of the competency-based approach to strategic enterprise management. *Development Management*. 2020. Vol. 18. Issue 4. P. 30–40. DOI: [https://doi.org/10.21511/dm.18\(4\).2020.04](https://doi.org/10.21511/dm.18(4).2020.04) (1,14 д.а.) (Index Copernicus; Professional publications of Ukraine; DOAJ; Crossref).

12. Грузина І. А., Щербак А. М. Компетентнісний підхід у менеджменті підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2021. №54. С. 92–97. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct54-15> (0,7 д.а. / 0,35 д.а. Особистий внесок автора: сформовано перелік управлінських завдань кожної стадії ЖЦ та необхідних для їх вирішення компетенцій) (Index Copernicus; Google Scholar; Crossref).

13. Gruzina I., Pererva I. Generalization of scientific views on the interpretation of the essence and content of the concept “organization”. *Innovative economy*. 2022. №1. С. 44–51. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2022.1.6> (0,98 д.а. / 0,49 д.а. Особистий внесок автора: уточнено сутність поняття «організація») (Index Copernicus; Google Scholar; Crossref).

14. Грузина І. А. Розвиток наукових підходів до дослідження організації. *Бізнес Інформ*. 2022. №2. С. 132–139. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-2-132-139> (0,79 д.а.) (Ulrichsweb; Index Copernicus; RePEc; DOAJ; Advanced Science Index).

15. Грузина І. А. Компетенції працівників як невід’ємна складова компетентності організації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2022. Вип. 2(106). С. 7–13. DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2022-2-1> (0,54 д.а.) (НБУ ім. В. В. Вернадського; Index Copernicus; Google Scholar; Crossref, OUCI).

16. Gruzina I., Krasnonosova O., Pererva I. Trends in the development of the national economy as a medium for the functioning of Ukrainian organizations. *Development Management*. 2022. Vol. 21. №3. P. 8–19. DOI: [https://doi.org/10.57111/devt.20\(3\).2022.8-19](https://doi.org/10.57111/devt.20(3).2022.8-19) (1,32 д.а. / 0,66 д.а. Особистий внесок автора: розвинуто методичний підхід до обґрунтування впливу стану української економіки на функціонування вітчизняних організацій) (Index Copernicus; DOAJ; EconBiz; Crossref та ін.).

17. Грузина І. А. Обґрунтування впливу людського чинника на формування структури управління компетентною організацією. *Підприємництво та інновації*. 2022. Вип. 25. С. 41–45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/25.6> (0,62 д.а.) (НБУ ім. В. В. Вернадського; Index Copernicus; Google Scholar).

18. Грузина І. А. Детермінанти компетентної організації. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. 2022. №181. С. 95–98. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/181-16> (0,62 д.а.) (Index Copernicus; Google Scholar; Crossref).

19. Грузина І. А. Визначення понятійно-категоріального апарату як передумова створення компетентної організації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2023. Вип. 2(108). С. 15–23. DOI:

<https://doi.org/10.37734/2409-6873-2023-2-2> (0,94 д.а.) (НБУ ім. В. В. Вернадського; Index Copernicus; Google Scholar; Crossref, OUCI).

20. Грузина І. А. Систематизація наукових підходів до створення компетентної організації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2023. Вип. 4(110). С. 7–14. DOI: <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2023-4-1> (0,95 д.а.) (Index Copernicus; Google Scholar; Crossref).

21. Gruzina I., Pererva I. Assessment of the influence of factors on the formation of the management structure of a competent organization. *Development Management*. 2023. Vol. 22. №3. P. 21–31. DOI: <https://doi.org/10.57111/devt/3.2023.21> (1,16 д.а. / 0,58 д.а. Особистий внесок автора: уточнено класифікацію факторів середовища організації з позиції напряму та сили впливу на формування її структури управління) (НБУ ім. В. В. Вернадського; Index Copernicus; DOAJ; EconBiz; Crossref).

22. Грузина І. А. Виявлення чинників впливу на формування структури управління компетентною організацією. *Підприємництво та інновації*. 2023. Вип. 27. С. 33–38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/27.5> (0,8 д.а.) (НБУ ім. В. В. Вернадського; Index Copernicus; Google Scholar).

23. Грузина І. А. Обґрунтування ієрархічності структури компетентності організації. *Підприємництво та інновації*. 2023. Вип. 29. С. 67–73. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/29.10>. (0,94 д.а.) (Index Copernicus; Google Scholar).

24. Грузина І. А., Лепейко Т. І. Концептуальні підходи до формування структури управління компетентною організацією. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. 2023. №184. С. 107–113. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/184-18> (0,88 д.а. / 0,44 д.а. Особистий внесок автора: розвинуто методичне забезпечення вибору структури управління організацією з урахуванням впливу факторів середовища) (Index Copernicus; Google Scholar; Crossref; OUCI).

25. Грузина І. А. Дослідження стадій життєвого циклу у контексті впливу на структуру компетентності організації. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. 2023. №187. С. 97–103. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/187-16> (1,01 д.а.) (Index Copernicus; Google Scholar; Crossref, OUCI).

26. Грузина І. А. Концептуальні засади створення компетентної організації в умовах інтенсифікації євроінтеграційних процесів в Україні. *Бізнес Інформ*. 2024. №2. С. 279–288. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-2-279-288> (0,88 д.а.) (Ulrichsweb; Index Copernicus; RePEc; DOAJ; Advanced Science Index).

27. Грузина І. Методичний підхід до створення компетентної організації. *Сталий розвиток економіки*. 2024. №2(49). С. 36–41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-6> (0,57 д.а.) (НБУ ім. В. В. Вернадського; Index Copernicus).

Матеріали і тези наукових конференцій

28. Грузина І.А. Переваги застосування інформаційних технологій в управлінні сучасним підприємством. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: електронне видання матеріалів Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Харків, 24-25 березня 2016 р.). Харків: Вид. «НТМТ», 2016. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/13153> (0,3 д.а.).

29. Грузина І. А. Необхідність інформатизації управлінської праці сучасного підприємства. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*:

електронне видання тез доповідей Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Харків – м. Торунь, 18-19 березня 2019 р.). Харків: ХНЕУ імені С. Кузнеця, 2019. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/21635> (0,28 д.а.).

30. Грузіна І. А. Використання теорій управління персоналом в управлінні сучасним підприємством. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнародної наук.-практ. конференції (м. Харків – м. Торунь, 3-4 березня 2020 р.)*. Харків: ХНЕУ імені С. Кузнеця, 2020. С. 35–37. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/23128> (0,28 д.а.).

31. Грузіна І. А. Компетентнісний підхід до стратегічного управління організацією. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія і практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Харків –Торунь, 16 квітня 2021 р.)*. Дніпро: Середняк Т.К., 2021. С. 25–27. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25945> (0,29 д.а.).

32. Грузіна І. А. Аналіз тенденцій розвитку середовища функціонування українських організацій. *Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи: матеріали VIII Міжнародної наук.-практ. конф. (Одеса, 23–24 вересня 2022 р.)*. Одеса: ОНЕУ, 2022. С. 377–380. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28401> (0,3 д.а.).

33. Грузіна І. А. Вплив глобалізації на функціонування сучасних організацій. *Глобалізація та розвиток інноваційних систем: тенденції, виклики, перспективи: матеріали I Міжнародної наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 листопада 2022 р.)*. Харків: Державний біотехнологічний ун-т, 2022. С. 396–398. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28397> (0,25 д.а.).

34. Грузіна І. А. Компетентність організації як передумова підвищення конкурентоспроможності. *Актуальні проблеми розвитку галузевої економіки, менеджменту та логістики: матеріали X наук.-практ. internet-конф. з міжнар. участю (Харків, 10 листопада 2022 р.)*. Харків: НФаУ, 2022. С. 125–127. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28396> (0,14 д.а.).

35. Грузіна І. А. Понятійно-категоріальний апарат дослідження компетентної організації як об'єкту стратегічного менеджменту. *Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку: матеріали XI наук.-практ. конф. з міжнар. участю (Харків, 14 грудня 2022 р.)*. Харків: НФаУ, 2022. С. 96–101. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28400> (0,31 д.а.).

36. Грузіна І. А. Проблеми інвестиційної діяльності українських організацій в умовах євроінтеграції. *Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (Вінниця, 2–3 березня 2023 р.)*. Вінниця: ВНТУ, 2023. С. 187–189. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/29676> (0,34 д.а.).

37. Gruzina I., Pererva I. Investigation of the dynamics of investment processes in Ukraine in the context of ensuring competence of organizations on the European market. *European Dimensions of Sustainable Development: Selected Papers of the V International Conference (Kyiv, June 1–2, 2023)*. Kyiv: NUFT, 2023. P. 47–56. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33782> (0,76 д.а. / 0,38 д.а.).
Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив інтенсивності інвестиційних процесів

в Україні на формування середовища функціонування сучасних організацій та передумов набуття ними компетентності на ринку).

38. Грузіна І. А. Еволюція розвитку наукових підходів до створення компетентної організації. *Трансформації особистості, суспільства та ринку праці: виклики майбутнього та вплив на освіту*: збірник тез доповідей Міжнародної наук.-практ. конференції (Харків, 20–22 вересня 2023 р.). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. С. 191–192. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33783> (0,2 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Грузіна І. А. Методологія створення та функціонування компетентної організації. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2025.

Дисертацію присвячено вирішенню важливої науково-практичної проблеми з наукового обґрунтування та розроблення теоретичних і методологічних положень, науково-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо створення компетентних організацій й забезпечення їх ефективного функціонування у динамічних умовах зовнішнього середовища.

Розвинуто положення методологічного базису дослідження організації на метатеоретичному науковому рівні, що дозволяє дослідити внутрішню будову, процеси функціонування організації в умовах постійного розвитку, як характеристики компетентної організації. Методологічною основою відображення сутності організації визначено тезаурус, представлений сукупністю базового, процесуально-системного та спеціалізованого ешелонів, наповнених термінами комплексного опису компетентної організації. Визначення сутності її основних детермінант – «компетенція» та «компетентність» – дозволило сформулювати класифікацію організаційних компетенцій з розподілом за складовими структури компетентності, обґрунтувати сутність поняття «компетентна організація». Уточнення класифікації індивідуальних компетенцій, виявлення характеру зв'язку між компетентністю організації та працівника, підтвердило доцільність розгляду останніх чинником формування базової складової компетентності організації. Визнання факту існування компетентної організації обумовило необхідність доповнення класифікації організацій ознакою «за рівнем компетентності» та їх віднесення до груп: некомпетентних; організацій з недостатньо розвинутою компетентністю (репродуктивний рівень); організацій з недостатньою компетентністю (рефлексивний рівень); організацій з достатньою компетентністю (нормативний рівень); організацій з сильно розвинутою компетентністю (активний рівень); організацій з лідерською компетентністю (креативний рівень), з метою уніфікації практичних рекомендацій щодо формування компетентності для груп організацій.

Обґрунтування вибору структури управління організацією з урахуванням впливу чинників середовища, дослідження еволюції розвитку підходів до проєктування дозволило розробити науково-методичний підхід до створення

компетентної організації, що відрізняється варіативним сценарієм реалізації залежно від причини здійснення, як то: створення нової організації або розвиток існуючої для забезпечення компетентності на ринку. З позиції синергетичної парадигми, на основі сполучного розгляду теоретичних напрацювань зарубіжних та вітчизняних наукових шкіл, розроблено концепцію, сукупність обґрунтованих положень якої розширює методологію створення та функціонування компетентної організації.

Аналіз динаміки та структури ВВП, як індикатору стану економіки, доповнений визначенням позиції України серед країн-учасниць ЄС шляхом аналізу індексу КОФ, дозволив розвинути методичний підхід до визначення перспектив функціонування організацій на європейському та забарвленому військовими діями українському ринку. Розгляд результатів діяльності організацій як індикатору компетентності на ринку став підґрунтям для розвитку методичного підходу до обґрунтування пріоритетності впливу на стан економіки показників діяльності організацій та внутрішніх властивостей (компетенцій), що забезпечують їх досягнення, дав змогу пов'язати ефективність діяльності організацій з переліком наявних компетенцій, що формують рівень компетентності, та підтвердити важливість їх розвитку у контексті впливу на розвиток економіки країни.

Спираючись на результати аналізу концептуальних підходів до вивчення понять «діловий цикл» та «життєвий цикл», обґрунтовано доцільність розгляду останнього як відображення зміни ділових циклів, що дозволяє реалізувати різні сценарії розвитку та є доцільним у контексті вивчення компетентної організації. Можливість відродження організації завдяки використанню компетенцій підвищує ймовірність подовження ЖЦ стадією оновлення. Обґрунтування змісту, ієрархічності та динамічності структури компетентності, розподіл за допомогою оцінок експертів компетенцій за її складовими дозволило розробити науково-методичний підхід до аналітичного забезпечення трансформації структури компетентності за стадіями ЖЦ організації з акцентом на конкретизацію управлінських завдань та зміну пріоритетності необхідних для їх успішного вирішення компетенцій. Імплементация рекомендацій у діяльність організацій дала змогу удосконалити методичний підхід до визначення актуальної стадії ЖЦ шляхом розрахунку П за блоками фінансових показників та ЗПЖЦО врахуванням напряму їх зміни для ідентифікації стадій з однаковим інтервалом значень, сформувати структуру компетентності та визначити напрям її трансформації залежно від обраного сценарію розвитку організації.

Ключові слова: компетентна організація, компетентність, компетенція, компетентнісний підхід, розвиток організації, персонал, soft skills, hard skills, спеціальні та управлінські компетенції, структура компетентності організації, управління організацією, інноваційна активність організації, інвестиційні процеси, життєвий цикл організації, стратегічне управління організацією.

ANNOTATION

Gruzina I. A. Methodology of Creation and Functioning of a Competent Organization. – Qualifying scientific paper on the rights of a manuscript.

Dissertation for obtaining Doctoral Degree in Economics in specialty 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by type of economic activity). – Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2025.

The dissertation addresses resolving a significant scientific and practical problem concerning the scientific substantiation and development of theoretical and methodological provisions, scientific and methodical approaches, and practical recommendations for creating competent organizations and ensuring their effective functioning in dynamic external environmental conditions.

The methodological basis for studying organizations at the meta-theoretical scientific level under development conditions, characteristic of a competent organization, has advanced. The conceptual and categorical framework of a competent organization has been advanced, and the essence of its determinants clarified, enabling a comprehensive set of definitions to describe a competent organization, refining the classification of organizational competencies, and substantiating the concept of a “competent organization”. The advancement of the classification of individual competencies confirms their role as a foundation for organizational competence. Recognizing the existence of competent organizations has justified adding the criterion “by the level of competence” to the classification of organizations, facilitating the unification of recommendations for developing competence among groups of organizations.

The study of organizational design evolution has led to developing a scientific and methodical approach to creating a competent organization with variable implementation scenarios based on their purpose. From the synergetic paradigm, a concept has been developed that expands the methodology for creating and functioning a competent organization.

The analysis of GDP dynamics and structure as an indicator of economic conditions and the assessment of Ukraine’s position among EU states via the KOF Index has facilitated the development of a methodical approach to identifying organizational prospects in European and Ukrainian markets. Organizational performance, viewed as a competence indicator, underpins a methodical approach to prioritizing the impact of performance metrics and competencies that ensure their achievement on the state of the economy.

The validity of considering the life cycle as a reflection of changes in business cycles has been confirmed, enabling the implementation of various development scenarios and proving relevant in studying competent organizations. The substantiation of the organizational competence structure's content, hierarchy, and dynamism, complemented by the allocation of competencies across components, has facilitated the development of a scientific and methodical approach to analytical support for its transformation across the stages of an organization’s life cycle. The implementation of recommendations in organizational activities has allowed for the refinement of the methodical approach to determining the current stage, identifying stages with identical intervals of integral index values, forming a competence structure, and defining the direction of its transformation depending on the organization’s development scenario.

Keywords: competent organization, competence, competency, competency-based approach, development of organization, personnel, soft skills, hard skills, special and managerial competencies, organizational competence structure, organizational management, organizational innovation activity, investment processes, organizational life cycle, strategic management of organization.

ГРУЗИНА ІННА АНАТОЛІЇВНА

**МЕТОДОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ
КОМПЕТЕНТНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

РЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Підписано до друку 06.02.2025 р. Формат 60*84*1/16

Папір офсетний. Друк офсетний.

Наклад 50 прим. Умов. друк. арк. 1,9. Зам. № Н-0026

Віддруковано з оригінал-макету у «Центрі цифрової поліграфії»

м. Харків, пр. Науки, 7, тел. 702-13-88

e-mail: nauki007@gmail.com