

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

© Захарчин Г.М., Юринець О.В., 2011

Обґрунтовано необхідність використання системного підходу до формування концепції конкурентоспроможності та розкрито його зміст. Охарактеризовано фактори впливу на конкурентоспроможність на кожному ієрархічному рівні суб'єктів конкурентних відносин, розглянуто джерела формування конкурентних переваг і виділено фактор організаційної культури як домінуючий в структурі конкурентних переваг, описано трансформацію індивідуальних ознак конкурентоспроможності особистості в колективної.

Ключові слова: конкурентоспроможність, системність, конкурентна політика, конкурентні переваги, організаційна культура.

G.M. Zakharchin, O.V. Yurinec
Lviv Polytechnic National University

APPROACH OF THE SYSTEMS TO COMPETITIVENESS

Grounded necessity of the use of approach of the systems to forming of conception of competitiveness and his maintenance is exposed. The factors of influence are described on a competitiveness at every hierarchical level of subjects of competition relations, the sources of forming of competitive edges are considered and selected factor of organizational culture as dominant in the structure of competitive edges, transformation of individual signs of competitiveness of personality is described at collective.

Key words: competitiveness, system, competition policy, competitive edges, organizational culture.

Постановка проблеми. У національній економіці України є важливе завдання – сформуванню системну концепцію конкурентоспроможності в умовах глобалізаційних процесів, дефіциту ринкових ніш, слабкої інноваційної активності, екологічних викликів та забезпечити її ефективну реалізацію. Сьогодні значно розширюється конкурентне поле і зростає кількість суб'єктів конкурентних відносин, відповідно, змінюються і завдання та підходи до питання конкурентоспроможності, а якісні зміни нового тисячоліття вимагають, відповідно, нового погляду на природу конкурентних відносин. Отже, в теорії та практиці проблема зміни принципів підходу до формування політики конкурентоспроможності та пошуку практичних механізмів її реалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує про постійний інтерес науковців та практиків до проблеми конкурентоспроможності як в методологічному, ідеологічному, так і прикладному аспектах. Науковці перебувають в пошуку нових теорій конкуренції, піддаючи ревізії усталені поняття та класичні постулати, які уже не можуть пояснити парадокси нового тисячоліття, практики постійно вишукують альтернативні джерела забезпечення конкурентоспроможності своїх підприємств.

Серед фундаментальних праць, які стали класичним надбанням теорії конкурентних переваг і основою для розвитку світової теорії конкуренції, виділяємо “Стратегію конкуренції” М.Е. Портера

[4]. Розвитку теорії конкурентних переваг в сучасних умовах присвячена низка досліджень вітчизняних науковців [2; 3; 8]. Регіональні аспекти конкурентоспроможності ґрунтовно досліджено у [7], а управлінські аспекти конкурентоспроможності достатньо повно висвітлено у [1; 5]. Але попри численні напрацювання в цій сфері, більшість наукових публікацій мають фрагментарний характер, а пошуки як науковців, так і практиків, на жаль, не завжди стикаються і не надають відчутних результатів, що підтверджується “низькими значеннями індексу глобальної конкурентоспроможності України та чинників, що її формують, порівняно з провідними країнами світу. У 2009–2010 рр. значення цього індексу для України становило 3,95, що відповідало 82-й позиції в рейтингу (у попередньому періоді – 72-га позиція)” [8, с. 18].

Динамічні зміни соціально-економічних процесів у світовому масштабі, індивідуалізація бізнесу в поєднанні із одночасним поширенням глобалізаційних тенденцій, активна розбудова економіки знань зумовлюють необхідність у системних дослідженнях, спрямованих на вивчення якісних аспектів природи конкуренції та пошуку нових джерел, які сприяють високій конкурентоспроможності підприємств.

Мета статті полягає у формулюванні системного підходу до проблематики конкурентоспроможності з огляду на необхідність вироблення якісно нового погляду на умови, джерела, фактори, що забезпечуватимуть високий конкурентний статус вітчизняних підприємств на ринку.

Виклад основного матеріалу. Під час трансформації економічних відносин, нестабільності економічних явищ та процесів необхідний новий погляд на формування сучасної концепції конкурентоспроможності. Концепцію конкурентоспроможності ми трактуємо як вихідну системно-інтегровану схему ідей та уявлень, спрямованих на вирішення проблем, пов’язаних із забезпеченням конкурентоспроможності в умовах глобалізаційних викликів сьогодення. Поняття концепції сьогодні необхідно використовувати для цілісного бачення об’єкта дослідження в площині якісного розвитку підприємства та окреслення перспектив підвищення його конкурентоспроможності завдяки внутрішнім можливостям і здатністю управляти змінами. Цілісна концепція конкурентоспроможності в методологічному та прикладному розумінні повинна ґрунтуватися на принципі системності, який найповніше відповідає якісно новому стилю мислення та господарювання, спрямованому на системний аналіз параметрів, факторів, важелів, здатних забезпечити конкурентоспроможність підприємства.

Системність передбачає, по-перше, ієрархічність розгляду сутнісного розуміння конкурентоспроможності, по-друге, оцінювання факторів впливу на конкурентоспроможність, по-третє, визначення конкурентних переваг і засадничих підвалин побудови концепції конкурентоспроможності. Системність передбачає також поєднання принципів локального і глобального характеру, які поширюються як на макро-, так і на мікрорівні..

Ієрархічність показує те, що в конкурентному середовищі суб’єктами конкурентних відносин є: національна економіка, взагалі, регіональні та галузеві суб’єкти, підприємства, персонал чи окрема людина, зокрема.

Конкурентоспроможність національної економіки в економічному сенсі, крім факторів фізико-географічних, політичних тощо, залежить від конкурентоспроможності всіх інших складових ієрархічного ряду. Інтеграція економічних стосунків у світовому масштабі зумовила необхідність визнати підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки одним із головних завдань економічної політики. Зауважимо, що конкурентоспроможність національної економіки значною мірою визначає конкурентоспроможність країни. Однак світові стандарти конкурентоспроможності країни передбачають ще й інші чинники, зокрема, ефективну соціальну політику. У цьому сенсі поєднання економічних і соціальних факторів у питаннях конкурентоспроможності відповідають принципу системності.

Конкурентоспроможність регіону (галузі) відображає специфіку регіонального господарювання та ефективність (чи неефективність) регіонального менеджменту.

Конкурентоспроможність галузі (регіону) дає змогу підприємствам мати певні переваги шляхом деяких преференцій чи державної підтримки через дотації, пільгове оподаткування тощо.

Конкурентоспроможність підприємства “характеризує можливості і динаміку пристосування підприємства до умов ринкової конкуренції” [3, с.14]. Зростання частки конкурентоспроможних підприємств впливає на підвищення конкурентоспроможності галузі.

Конкурентоспроможність людини як основного фактора діяльності визначається її здатністю протистояти негативним обставинам і очолювати зміни та шляхом підвищення своїх компетенцій і завдяки активному інтелекту забезпечувати інноваційний розвиток підприємства.

Всі рівні в ієрархічній структурі конкурентоспроможності є взаємозалежними, взаємопроникаючими і взаємодоповнювальними. Якщо людина як працівник підприємства не відповідатиме сучасним вимогам за рівнем освіти, кваліфікації, культури, інноваційності, ініціативності, то підприємство не зможе стати в ряд інноваційно та інтелектуально налаштованих суб’єктів ринку. Сукупність підприємств, які не витримують ринкової конкуренції, своєю чергою, не забезпечуватимуть конкурентоспроможність регіону (галузі), до яких належать. “Ефективність господарських процесів, що відбуваються в рамках регіональної економічної системи та досягнення нового трансформаційного рівня регіональної конкурентоспроможності, більшою мірою залежить не тільки від упровадження інновацій в технологічних процес виробництва матеріальних благ та нематеріальну сферу економіки, а також від правильного підбору та розстановки кадрів адміністративно-управлінського персоналу, де кожен суб’єкт володіє певним набором конкурентних переваг, притаманних лише йому” [7, с.22].

Системність у дослідженні конкурентоспроможності проявляється через фактори, які впливають на конкурентоспроможність на кожному ієрархічному рівні. Зокрема, конкурентоспроможність національної економіки залежатиме від глобалізаційних викликів та тенденцій, що склалися на міжнародних ринках. Спектр внутрішніх факторів доволі широкий і охоплює сферу освіти, зайнятості, підприємництва й малого бізнесу, інформаційні технології тощо. На конкурентоспроможність регіону (галузі) також впливатимуть глобалізаційні фактори і, крім того, історично сформований поділ праці (спеціалізація) та специфіка регіону.

Глобалізаційні фактори до певної міри впливатимуть і на конкурентоспроможність підприємства, але вплив таких факторів, як інтелектуалізація праці, інформатизація суспільства буде значно істотнішим.

Конкурентоспроможність людини підвладна дії таких факторів: інтелектуалізація суспільства, соціалізація праці, психологічна адаптивність до змін, посилення інноваційності у всіх сферах життя. Важливим фактором конкурентних переваг людини (підприємства) є інформаційні технології, здатні змінити навіть структуру галузі, оскільки суб’єкти ринку можуть запозичити інноваційні знахідки конкурента-лідера. Відмітимо, що сьогодні на рівні індивідуальної конкурентоспроможності, зрештою, і конкурентоспроможності підприємства, важливим фактором стає організаційна культура, яка зміцнює відчуття економічної свободи, оскільки у шкалі цінностей свобода в сучасному світі займає особливе місце.

Отже, спостерігаємо, що фактори повторюються для кожного суб’єкта конкурентних відносин з певною мірою впливу, оскільки кожний рівень ієрархічної структури конкурентоспроможності має свій домінуючий чинник.

Доповнює поняття системності ще один елемент – конкурентні переваги, які можна визначити на основі попереднього оцінювання факторів впливу. Конкурентні переваги деякі науковці трактують як “динамічна система ресурсів, яка забезпечує суб’єктові господарювання отримання переваги перед прямими і непрямими конкурентами шляхом створення ексклюзивної цінності для споживача, базуючись на інноваційному типі розвитку” [8, с. 25].

Конкурентні переваги відповідно до класичного розуміння концепції стадій розвитку конкурентоспроможності національних економік необхідно знаходити на основі природно-ресурсного потенціалу, тобто, на основі факторів виробництва; на основі інновацій та інвестицій; на основі інформатизації суспільства та інтелектуалізації виробництва; ефективного менеджменту і організаційної культури.

Забезпечення конкурентоспроможності на основі факторів виробництва є найпростішою формою, але, з огляду на вичерпність ресурсів, зокрема, природних, має обмежені можливості та позбавлена довгострокової перспективи. Конкурентні переваги на основі інноваційного поступу можливі за умови наявності не стільки інноваційних ідей, скільки реальної інвестиційної підтримки, необхідної для доведення їх до комерційного результату. В умовах сьогодення конкурентні переваги формуються паралельно до розгортання процесів інформатизації суспільства та інтелектуалізації праці. Стрімке зростання інтелектуалізації у всіх сферах суспільства зумовило появу поняття “інтелектуальна конкурентоспроможність”, що “частково увібрало в себе сутнісні характеристики таких понять, як :”конкурентоспроможність фінансова”, “конкурентоспроможність інноваційна”, “конкурентоспроможність соціальна”, “конкурентоспроможність індивідуума – конкурентоспроможність людського капіталу” [7, с. 22].

Поширення соціокультурологічних тенденцій сприяло появі ще одного важливого фактора формування конкурентних переваг – організаційної культури.

На рівні окремої особи фактор організаційної культури за допомогою цінностей сприяє розвитку професійної культури працівника, розвиває прагнення до підвищення свого професійного рівня і компетенції, посилює креативність та інноваційну активність. Професійне зростання передбачає створення сприятливих умов для самоудосконалення і самореалізації, для зміни виду діяльності, покращення комунікаційних процесів, освоєння нових знань і здобуття нового досвіду. Із підвищенням рівня компетенції зростає рівень трудового потенціалу, а, отже, і можливості використання його інтелектуальної складової як конкурентної переваги. У цьому сенсі весь внутрішній потенціал організаційної культури спрямований на удосконалення трудового потенціалу підприємства, здатного забезпечити його конкурентоспроможність. У зв'язку з таким баченням розвитку нової парадигми менеджменту підприємств на основі якісного поступу пропонуємо низку ознак якості людини як окремого індивідуума на підприємстві, які забезпечують її конкурентоспроможність і трансформуються в конкурентоспроможність цілого колективу, тобто підприємства. Системно ці ознаки відображено в таблиці.

Трансформація індивідуальних ознак конкурентоспроможності особистості в колективні

Якісні ознаки, які забезпечують конкурентоспроможність людини	Якісні ознаки, які забезпечують конкурентоспроможність підприємства
Знання, активний інтелект	Колективний інтелект, інтелектуальний потенціал підприємства
Власна культура	Організаційна культура
Психологічна адаптивність	Організаційна адаптивність
Професійна компетентність	Колективна компетентність, інтелектуальний ресурс підприємства
Креативність	Інноваційна активність
Ціннісні орієнтації	Система цінностей на підприємстві
Фізичний стан	Фінансова спроможність

Джерело: [3, с. 366]

Сьогодні конкурентними перевагами є право власності на відповідні знання як першочергову необхідність для виживання в проблемному світі і як найцінніший дар, тому у таблиці ця ознака домінує. Стосовно особистості вона проявляється як активний інтелект, тобто відображає прикладну цінність системно набутих знань, які на рівні підприємства формують його інтелектуальний потенціал. Високий творчий потенціал особистості, його енергетика креативності трансформуються на рівні підприємства в інноваційну активність. Звідси постає важливе завдання перед менеджерами, яке полягає в розвитку цілісної системи управління талантами та розроблення ефективної інвестиційної політики в цьому напрямку. Зрештою, талант за умови його вмілого використання також належить до ексклюзивних джерел конкурентних переваг.

Професійна компетентність є результатом колективного процесу навчання, тому на рівні підприємства розглядається як колективна компетентність і відноситься до тих складових конкурентоспроможності людини, які формують інтелектуальний ресурс підприємства і його перспективну конкурентоспроможність. У шкалі ціннісних орієнтацій людини незаперечно важливе значення мають знання, які є складовою культури її поведінки. На рівні підприємства система цінностей, які сповідує весь персонал підприємства, є ознакою і наслідком його організаційної культури. Отже, організаційна культура сьогодні сприймається як форма колективного пізнання, що значно розширяє не тільки конкурентний простір, але й можливості кожного суб'єкта ринку знайти свою нішу. Завдяки фактору культури досягається функціональна збалансованість всіх рівнів конкурентного простору.

Перелічені ознаки конкурентоспроможності людини роблять її стійкою до будь-яких несподіваних ситуацій та непередбачуваних змін, тобто, психологічна адаптація стає сьогодні особливою цінністю не тільки для людини, але й для підприємства, трансформуючись у організаційну адаптивність.

Реалізація завдань конкурентної політики в умовах сучасних викликів і покращення якості конкурентних відносин уможлиблюється завдяки існуванню інституціональних передумов, які також є важливими для розвитку конкуренції. Пожвавлення інституціональних тенденцій у суспільстві підкреслює необхідність створення інтегрованої інституції конкурентоспроможності, яка б системно поєднувала теоретичні й прикладні аспекти конкуренції, і це – завдання на перспективу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Зміни, що відбуваються в останні десятиріччя в усіх сферах суспільства та економічно-соціальні реалії сьогодення, зумовлюють потребу в поглибленому дослідженні проблематики конкурентоспроможності, пошуку нових способів та джерел її забезпечення. Конкурентні відносини набувають широких масштабів, виходячи далеко за межі однієї країни, що, неминуче, передбачає відповідне управління цими процесами.

Ефективне управління конкурентоспроможністю можливе за умови дотримання принципу системності, який проявляється через фактори конкурентоспроможності, визначення конкурентних переваг і засадничих підвалин побудови концепції конкурентоспроможності, здатної ефективно працювати на усіх рівнях. Фактори конкурентоспроможності доцільно диференціювати залежно від рівня суб'єкта ринкових відносин, пам'ятаючи про те, що фактори повторюються для кожного суб'єкта конкурентних відносин з певною мірою впливу, оскільки кожний рівень ієрархічної структури конкурентоспроможності має свій домінуючий чинник.

В умовах сьогодення конкурентні переваги формуються паралельно до глобалізаційних викликів, розгортання процесів інформатизації суспільства, інтелектуалізації праці та поширення соціокультурологічних тенденцій. Відповідно появляються нові джерела конкурентних переваг, які мають здебільшого нематеріальний характер: організаційна культура, таланти, професійна компетенція, сильна лідерська позиція, інноваційні ідеї тощо. Цілеспрямований пошук конкурентних переваг підприємствами повинен здійснюватися постійно і тільки так можна забезпечити стійкі конкурентні позиції на ринку. Отже, сьогодні теоретично підприємства мають альтернативи забезпечення конкурентоспроможності, на основі яких повинна будуватися стратегія їхнього розвитку.

Подальші дослідження необхідно скеровувати як на розвиток теорії конкурентних переваг, так і на прикладні питання підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства через призму мотиваційного механізму та організаційної культури.

1. Валькова Н.В. Конкурентоспроможність підприємства: структура та взаємозв'язок з вищими рівнями конкурентоспроможності / Н.В. Валькова // Вісник Хмельницьк. нац. ун-ту "Економічні науки". – 2010. – №6. – С.92–97. 2. Вовк В. Теорії конкуренції та її особливості в банківській сфері / В.Вовк // Економіка України. – 2011. – №8. – С.56–66. 3. Захарчин Г.М.

Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства: сучасна парадигма і прикладний аспект: Монографія / Г.М.Захарчин, Л.С.Лісовська, А.А.Теребух. – Львів: Вид-во Нац. ун-ту “Львівська політехніка”, 2009. – 440 с. 4. Портер М.Е. Стратегія конкуренції / М.Е.Портер. – К.: Основи, 1976. – 390 с. 5. Рзаєв Г.І. Управління та контроль конкурентоспроможності підприємства за умов недобросовісної конкуренції / Г.І. Рзаєв // Вісник Хмельницьк. нац. ун-ту “Економічні науки”. – 2010. – №6. – С.136–139. 6. Реутов В.Є. Концепція трансформації регіональної конкурентоспроможності / В.Є.Реутов // Регіональна економіка. Наук.-практ. журн. – 2010. – №4. – С.17–24. 7. Тарнавська Н. Розвиток конкурентних переваг в умовах експансії нововведень / Н.Тарнавська // Економіка України. – 2011. – С.16–27.

УДК 65.014.1:65.018

А.Б. Зубкова, Т.В. Данько
Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗОВНІШНЬОМУ РИНКУ: ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД КУЛЬТУРИ ЯКОСТІ

© Зубкова А.Б., Данько Т.В., 2011

Відомі моделі конкурентоспроможності підприємства, що розглядають фактор якості продукції, є статичними та не враховують динамічний характер змін під час управління якістю та формування культури якості на окремому підприємстві. Запропонована модель конкурентоспроможності підприємства з урахуванням динамічного впливу культури якості сприяє управлінню темпом росту експортної діяльності підприємства.

Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, якість, управління якістю, культура якості, експорт.

A.B. Zubkova, T.V. Danko
National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”

INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF ENTERPRISE: RELATIONSHIP WITH QUALITY CULTURE

Research shows that available enterprise’s competitiveness models, which take in to account quality factor, are static. These models don’t include the impact of the dynamic nature of changes caused by quality management and quality culture development at the particular enterprise. Suggested competitiveness model considers the dynamic impact of quality culture on the export growth rate at the enterprise.

Key words: enterprise competitiveness, quality, quality management, quality culture, export.

Постановка проблеми. У зв’язку з вступом України до СОТ вітчизняним підприємствам висунуто жорсткі вимоги до роботи в умовах міжнародної конкуренції. Якщо раніше вихід на зовнішній ринок був для багатьох підприємств одним із етапів плану їх розвитку, то нині необхідність досягнення вимог конкуренції у “відкритому просторі”, без протекціоністської та