АНОТАЦІЯ

Корольов Д. С. Формування команд у топ-менеджменті корпорацій на основі компетентнісного підходу. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». – Полтавський державний аграрний університет Міністерства освіти і науки України, Полтава, 2021.

Дисертаційну роботу присвячено поглибленню теоретичних засад та розробці інструментарію формування команд в топ-менеджменті корпорацій на основі компетентнісного підходу.

У дисертаційній роботі розглянуто термінологічні засади управління персоналом на засадах компетентнісного підходу. Розроблено структурно-логічну схему взаємозв'язку та сформовано ієрархію ключових концептів предметної царини дослідження. Розвинуто концепцію управління персоналом компанії на основі компетентнісного підходу. Систематизовано стратегії формування моделей компетенцій працівників компанії. Досліджено методи та технології формування команд в топ-менеджменті корпорацій. Адаптовано модель «20 граней» до використання з метою оцінки компетенцій топ-менеджерів у складі управлінської команди. Розглянуто критерії формування та функціонування конкурентоспроможних управлінських команд у контексті компетентнісного підходу. Визначено джерела та передумови отримання синергетичного ефекту від діяльності топ-менеджерів у складі управлінської команди. Сформовано інструментарій моделювання компетенцій топ-менеджера у складі управлінської команди. Оцінено відповідність топ-менеджерів компанії профілю компетенцій учасників управлінської команди. Визначено напрями оптимізації структури команди топ-менеджерів компанії з метою отримання ефекту компетенційної синергії.

Наукова новизна одержаних в дисертаційній роботі результатів полягає у розробленні теоретичних засад формування команд в топ-менеджменті корпорацій на основі компетентнісного підходу із урахуванням розробленої концепції управління персоналом на основі компетентнісного підходу і використанням запропонованого інструментарію моделювання компетенцій топ-менеджерів у складі управлінської команди.

Вперше розроблено концепцію управління персоналом на основі компетентнісного підходу, яка визначає теоретичні (мета, ключові концепти предметної царини дослідження, завдання та принципи реалізації) та прикладні (види, стратегії формування та критерії ефективності моделей компетенцій, рівні вимог до посади та сфери компетентності) засади дотримання компетентнісного підходу в управлінні персоналом. Дотримання теоретичних та прикладних засад управління персоналом на основі компетентнісного підходу відповідно до розробленої концепції забезпечує розвиток компетенцій працівників як стратегічного активу компанії та створює підстави для формування ефективних команд в топ-менеджменті корпорації на основі принципів диференціації та синхронізації компетенцій.

Набув подальшого розвитку інструментарій моделювання компетенцій топ-менеджерів корпорації у складі команди за рахунок уточнення структури та елементного складу моделі компетенцій «20 граней» у частині додавання групи компетенцій, що характеризують рівень володіння управлінцями навичками за фахом та профілем діяльності («Фахові компетенції») та окремих компетенцій («Орієнтація на стимули та мотиватори»), а також привласнення різної ваги компетенціям з точки зору їх значущості у забезпеченні командного результату, що створило підстави для комплексного оцінювання компетентнісної відповідності топ-менеджерів вимогам до учасників управлінської команди.

Отримали розвиток принципові засади оцінювання результативності функціонування команди топ-менеджерів корпорації шляхом обґрунтування необхідності отримання ефекту компетенційної синергії, що досягається за

умов вичерпного розподілу формальних повноважень між учасниками команди (адміністративна синергія), раціонального розподілу командних ролей відповідно до суб'єктивних компетенцій учасників та етапу розвитку команди (функціональна синергія), забезпечення рівного доступу учасників до управлінської інформації (структурна синергія). Одночасне виконання визначених умов забезпечує отримання позитивного синергетичного ефекту від взаємодії учасників команди топ-менеджерів досягається за рахунок поєднання різнопланових компетенцій фахівців високого ґатунку та їх налаштованості на забезпечення командного результату.

Набув подальшого розвитку підхід до побудови оптимальної моделі комунікацій топ-менеджерів у складі команди на підставі врахування специфіки перебігу інформаційних процесів в рамках команди топ-менеджерів як різновиду малої групи управлінців високого статусу, що дозволило обґрунтувати доцільність формування комунікаційної схеми в команді топ-менеджменту за принципом децентралізованої багатоканальної мережі з метою забезпечення рівного безперешкодного доступу всіх учасників до інформаційних потоків.

Отримав розвиток підхід до оцінювання компетенцій топ-менеджерів у складі команди, відмінністю якого від існуючих є грейдирування компетенцій топ-менеджерів відповідно до їх ролі у забезпеченні командного результату на підставі розрахунку агрегованого показника рівня розвитку компетенцій топ-менеджерів, що створює можливість оцінити здатність топ-менеджера корпорації до злагодженої роботи та отримання синергетичного ефекту від командної співпраці. Використання в процесі оцінки компетенцій методу «360 градусів» (або методу зворотного колективного зв'язку) забезпечує об'єктивність результатів оцінки експертів та самооцінки управлінців та є підгрунтям для побудови профілів компетенцій топ-менеджерів корпорації як учасників командного проекту.

Удосконалено методичну базу моделювання компетенцій працівників компанії на підставі формалізації характеристик стратегій формування

моделей компетенцій та систематизації умов оптимального застосування стратегій залежно від обраного компанією підходу до формування моделей компетенцій працівників за критеріями їх унікальності та динамічності, що дозволило обґрунтувати необхідність дотримання балансу між витратністю та складністю реалізації стратегій та значущістю посади в системі управління компанією на підставі принципів синхронізації та диференціації компетенцій працівників.

Уточнено уявлення про структуру термінологічного ядра предметної царини дослідження «управління персоналом на основі компетентнісного підходу» за рахунок розробки структурно-логічної схеми взаємозв'язку та формування ієрархії його ключових концептів *(«кваліфікація», «компетенція», «компетентність», «компетентнісний підхід»*), що дозволило обґрунтувати ключову роль компетенцій працівника у набутті конкурентоспроможності як самим працівником, так й системою управління персоналом корпорації та корпорацією в цілому.

Уточнено сутність поняття «компетенційна синергія» як комплексного критерію ефективності функціонування управлінської команди, джерелами отримання якого визнано адміністративну, функціональну та структурну синергію, а умовами забезпечення – відповідність організаційної, рольової та комунікативної структур команди цілям її створення та специфіці як інтеграційного утворення. Аналіз джерел виникнення ефекту компетенційної синергії від функціонування команди топ-менеджерів створив підстави для визначення та систематизації практичних передумов його забезпечення.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості впровадження результатів дослідження в управління персоналом корпорації на засадах компетентнісного підходу. Надані в роботі пропозиції щодо моделювання та оцінювання рівня розвитку компетенцій топ-менеджерів у складі управлінської команди створюють підстави для визначення джерел отримання синергетичного ефекту від співпраці управлінців та розвитку їх командних компетенцій.

Ключові слова: управління персоналом, компетентнісний підхід, модель компетенцій, топ-менеджер, команда, компетенційна синергія, агрегований показник.

ABSTRACT

Korolov D.S. Formation of teams in the top management of the corporation based on the competence approach. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for obtaining a scientific degree of doctor of philosophy, specialty 073 «Management», field of knowledge 07 «Management and administration». – Poltava State Agrarian University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Poltava, 2021.

The thesis is dedicated to the deepening of theoretical foundations and the development of tools for team building in the top management of the corporation on the basis of a competency approach. The dissertation considers the terminological principles of personnel management on the basis of the competence approach. The structural-logical scheme of interrelation is developed and the hierarchy of key concepts of a subject sphere of research is formed. The concept of personnel management of the company on the basis of the competence approach is developed. Strategies for forming competency models of the company's employees are systematized. Methods and technologies of team building in the top management of the corporation are studied. The "20 faces" model has been adapted for use in order to assess the competencies of top managers in the management team. The criteria of formation and functioning of competitive management teams in the context of the competence approach are considered. The sources and prerequisites for obtaining a synergetic effect from the activities of top managers in the management team are identified. The tools for modeling the competencies of a top manager in the management team have been formed. The compliance of the company's top managers with the competency profile of the management team

members was assessed. The directions of optimization of the structure of the team of top managers of the company in order to obtain the effect of competence synergy are determined.

The scientific novelty of the results obtained in the dissertation is to develop theoretical principles of team building in the top management of the corporation based on the competency approach, taking into account the developed concept of personnel management based on the competency approach and using the proposed tools for modeling competencies of top managers.

For the first time a concept of personnel management based on a competency approach was developed, which defines theoretical (purpose, key concepts of the subject area of research, tasks and principles of implementation) and applied (types, strategies and criteria for effectiveness of competency models, levels of requirements and competences) competency-based approach in personnel management. Adherence to the theoretical and applied principles of personnel management based on the competency approach in accordance with the developed concept ensures the development of employee competencies as a strategic asset of the corporation and creates grounds for forming effective teams in top management based on the principles of differentiation and synchronization.

The tools for modeling the competencies of top managers of the corporation as part of the team were further developed by clarifying the structure and elemental composition of the competency model "20 faces" in terms of adding a group of competencies that characterize the level of skills in the profession and profile ("Professional competencies") and individual competencies ("Focus on incentives and motivators"), as well as assigning different weights to competencies in terms of their importance in ensuring team results, which created the basis for a comprehensive assessment of the competence of top managers to the requirements of management team members.

The basic principles of evaluating the effectiveness of the team of top managers of the corporation by substantiating the need to obtain the effect of competence synergy, which is achieved under the conditions of exhaustive

distribution of formal powers between team members (administrative synergy), rational distribution of team roles according to subjective competencies and stage of development teams (functional synergy), ensuring equal access of participants to management information (structural synergy). Simultaneous fulfillment of certain conditions provides a positive synergetic effect from the interaction of team members of top managers is achieved through a combination of diverse competencies of high-quality professionals and their willingness to ensure team results.

The approach to building the optimal model of communication of top managers in the team on the basis of taking into account the specifics of information processes within the team of top managers as a kind of small group of high status managers, which justified the feasibility of forming a communication scheme in a top management team. decentralized multi-channel network in order to ensure equal unimpeded access of all participants to information flows.

An approach to assessing the competencies of top managers in the team has been developed, the difference between which is the grading of competencies of top managers in accordance with their role in ensuring team results based on the calculation of an aggregate indicator of the level of competencies of top managers. manager of the corporation to work together and get a synergistic effect from teamwork. The use of the 360-degree method (or collective feedback method) in the process of competency assessment ensures the objectivity of the results of expert assessment and self-assessment of managers and is the basis for building competency profiles of top managers as team members.

The methodological base of modeling the competencies of the company's employees has been improved on the basis of formalizing the characteristics of strategies for forming competency models and systematizing the conditions for optimal application of strategies depending on the company's approach to forming competency models for their uniqueness and dynamism, which justified the need to balance costs. and the importance of the position in the management system of the

company based on the principles of synchronization and differentiation of competencies of employees.

The idea of the structure of the terminological core of the subject area of research "personnel management on the basis of competence approach" by developing a structural and logical scheme of the relationship and forming a hierarchy of its key concepts ("qualification", "competence", "competence", "competence approach"), which allowed to substantiate the key role of the employee's competencies in gaining competitiveness both by the employee and the personnel management system of the corporation and the corporation as a whole.

The essence of the "competence synergy" concept as a comprehensive criterion for the effectiveness of the management team, the sources of which are administrative, functional and structural synergy, and the conditions of compliance - compliance of organizational, role and communication structures of the team to its goals and specifics as an integration entity. Analysis of the sources of the effect of competency synergy from the functioning of the team of top managers created the basis for defining and systematizing the practical prerequisites for its provision.

The practical significance of the obtained results lies in the possibility of implementing the results of the research in the personnel management of the corporation on the basis of the competence approach. The proposals presented in the paper on modeling and assessing the level of development of competencies of top managers in the management team create a basis for determining the sources of synergies from the cooperation of managers and the development of their team competencies.

Keywords: personnel management, competence approach, competency model, top manager, team, competence synergy, aggregate indicator.

Список публікацій здобувача

Статті в науковому періодичному виданні

країни Європейського Союзу:

1. Korolov D. S. Modeling the competencies of a top manager as part of a management team. *Science and Education a New Dimension*. *Humanities and Social Sciences*. IX (46). 2021. Issue 254. P. 31-36. (0,5 друк. арк.). (*Index Copernicus, Google Scholar).*

Статті у наукових фахових виданнях України, включенихдо

міжнародних наукометричних баз:

2. Корольов Д. С. Кваліфікація працівника як базова категорія управління персоналом на засадах компетентнісного підходу. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 39/1. С. 94-98. (0,54 друк. арк.). (*Index Copernicus, Google Scholar).*

3. Корольов Д. С. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом компанії: термінологічні засади. *Бізнес Інформ*. 2019. № 3. С. 399-405. (0,66 друк. арк.). *(Index Copernicus, Google Scholar, Ulrichsweb, RePEc, DOAJ, Academic Journals Database, WorldCat).*

4. Корольов Д. С. Стратегічний аспект формування моделей компетенцій працівників компанії. *Науково-виробничий журнал «Бізнес Навігатор».* 2019. № 4 (53). С. 80-84. (0,52 друк. арк.). (*Index Copernicus, Google Scholar, Crossref).*

5. Корольов Д. С. Модель компетенцій: принципи формування та критерії ефективності. *Держава та регіони*. 2019. № 4 (109). С. 104-109. (0,62 друк. арк.). *(Index Copernicus, Google Scholar).*

6. Корольов Д. С. Адаптація моделі «20 граней» до оцінювання компетенцій топ-менеджменту. *Науковий вісний Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 37. С. 40-45. (0,5 друк. арк.). *(Index Copernicus, Google Scholar).*

7. Korolov D. S. Team of company employees in the light of the competency-based approach. *Internauka. International Scientific Journal. Series: Economic Sciences.* 2020. No. 5 (37). T. 1. URL: https://www.inter-nauka.com/issues/economic2020/5/5968 (0,45 друк. арк.). *(Index Copernicus, Google Scholar, PBN, ResearchBib, Open J-Gate, Ulrichsweb, BASE, Academic keys).*

8. Корольов Д. С. Компетенційна синергія як критерій ефективності функціонування управлінських команд. *Підприємництво та інновації*. 2020. Вип. 14. С. 42-46. (0,42 друк. арк.). *(Index Copernicus, Google Scholar).*

9. Корольов Д. С. Оптимізація рольової структури управлінської команди як передумова забезпечення її результативності. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку».* 2021. Вип. 53. С. 33-38 (0,6 друк. арк.). *(Index Copernicus, Google Scholar).*

Праці апробаційного характеру:

10. Корольов Д. С. Компетентнісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом компанії. *Сучасні тенденції розвитку світової економіки: нові виклики та проблеми* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 19 квітня 2019 р. Одеса : Міжнародний гуманітарний університет, 2019. С. 120-122. (0,08 друк. арк.).

11. Корольов Д. С. Диференціація вимог до персоналу як підґрунтя результативності компетентнісного підходу. *Теоретичні та прикладні аспекти інноваційного розвитку економіки та управління* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 13 квітня 2019 р. К.: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2019. С. 69-71. (0,12 друк. арк.).

12. Korolov D. S. Approaches to choosing a strategy for forming employees competence models. *From the Baltic to the Black Sea: the Formation of Modern Economic Area* : Proceedings of the III International Scientific Conference, 23 August 2019. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2019. P. 63-64. (0,12 друк. арк.).

13. Корольов Д. С. Принцип синхронізації у формуванні моделей компетенцій управлінців. *Наука та інтелектуальний капітал у системі факторів трансформації економіки* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 17 серпня 2019 р. К. : ГО «Київський економічний науковий центр», 2019. С. 52-55. (0,17 друк. арк.).

14. Корольов Д. С. Ключові характеристики управлінської команди. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та права* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 26 березня 2020 р. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 1. С. 40-42. (0,12 друк. арк.).

15. Корольов Д. С. Методичні аспекти формування моделей компетенцій працівників компанії. *Modern Transformations in Economic Management* : Proceedings of the IV International Scientific Conference, 27 March 2020. Klaipeda, Lithuania: Baltija Publishing. P. 74-77. (0,1 друк. арк.).

16. Корольов Д. С. Специфіка формування комунікативної структури команд в топ-менеджменті компанії. *Сучасні наукові підходи до модернізації економіки та фінансової системи України* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 17 жовтня 2020 р. Ужгород: ВД «Гельветика», 2020. С. 79-81. (0,12 друк. арк.).

17. Корольов Д. С. Модель комунікаційних процесів в команді топ-менеджерів компанії. *Економіка сьогодення: актуальні питання та перспективи розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20 березня жовтня 2021 р. Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2021. С. 9-11. (0,12 друк. арк.).