

АССОЦИАЦИЯ УЧЕНЫХ г. АРЗАМАСА

АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
НИЖЕГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. Р.Е. АЛЕКСЕЕВА

АРЗАМАССКИЙ ФИЛИАЛ НИЖЕГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

АРЗАМАССКАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННИКОВ и
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

НАУКА МОЛОДЫХ

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ
ПО МАТЕРИАЛАМ X ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

г. Арзамас, 30-31 марта 2017 г.

Выпуск 10



Арзамас, 2017

АССОЦИАЦИЯ УЧЕНЫХ г. АРЗАМАСА

АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
НИЖЕГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. Р.Е. АЛЕКСЕЕВА

АРЗАМАССКИЙ ФИЛИАЛ НИЖЕГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО

АРЗАМАССКАЯ АССОЦИАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННИКОВ и
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. Р.Е. АЛЕКСЕЕВА»

НАУКА МОЛОДЫХ

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ ПО МАТЕРИАЛАМ Х ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ

г. Арзамас, 30-31 марта 2017 г.

Выпуск 10

© Ассоциация ученых г. Арзамаса, 2017

© Нижегородский государственный
технический университет им. Р.Е. Алексева, 2017

Нижний Новгород
2017

УДК 001 (092)

ББК 72я43

Наука молодых : сборник научных статей по материалам X Всероссийской научно-практической конференции –Электрон.дан. – Арзамас, Ассоциация ученых г. Арзамаса; Н. Новгород: Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева, 2017. – 1 электрон. диск (CD-ROM): зв., цв., 12 см. – Систем. требования: ПК с процессором 486; ОЗУ 8 Мб.; операц./система Windows 95; CD-ROM дисковод; мышь. – Загл. с экрана. – 200 экз.

Научная редакция - В.П. Пучков и А.В. Пряников.

В сборнике представлены научные статьи, основанные на докладах X Всероссийской научно-практической конференции «Наука молодых», прошедшей 30-31 марта 2017 г. в г. Арзамасе. Среди авторов – молодые ученые из городов Альметьевск, Арзамас, Барнаул, Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Вольск, Екатеринбург, Иваново, Иркутск, Кемерово, Краснодар, Красноярск, Липецк, Новосибирск, Орел, Псков, Ростов-на-Дону, Самара, Саров, Тюмень и др., а также из Казахстана, Белоруссии, Польши.

Статьи охватывают научные направления, связанные с актуальными проблемами в областях естественных, технических и гуманитарных наук.

Редакционная коллегия: Балакин М.Ф., Власова К.А., Грубов В.И., Давыдова Е.А., Егошина М.В. (ответственный редактор), Жесткова Е.А., Кангин М.В., Колосова В.А., Люшина Э.Ю., Напалков С.В., Обухов В.И., Овчинникова О.Е., Пакшин П.В., Пакшина Н.А., Поздьяев В.И., Пряников А.В., Прис Н.М., Самулкин Ф.В., Сидорская В.А., Субботина И.А., Широков Л.В., Ямпурин Н.П.

Материалы конференции публикуются в авторской редакции.

Электронное издание подготовлено ЦДОТ НГТУ им. Р.Е. Алексеева, компьютерная верстка С. Зубкова

ISBN 978-5-903523-16-0 (Ассоциация ученых г. Арзамаса)

ISBN 978-5-502-00915-7 (Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева)

Адрес издающей организации: НГТУ им. Р.Е. Алексеева. 603950, г. Нижний Новгород, ул. Минина, 24.

© Ассоциация ученых г. Арзамаса, 2017

© Нижегородский государственный
технический университет им. Р.Е. Алексеева, 2017

СТРУКОВА А.А., БОЛДЫРЕВА Л.В. ПРИВАТИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	1200
ТУЖИЛКИНА И.И. ОВЕРДРАФТ, КАК ИНСТРУМЕНТ ФИНАНСИРОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ	1208
ЧИЛИПЕНКО Л.С. КОМПЕТЕНЦИИ И СПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА	1215
ШАКУРОВА А.Н., МИНГАЗИНОВА Е.Р. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ	1223
СЕКЦИЯ 11. ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	
БЕЗРУКОВ О.А. ПРАВОВОЙ МОНИТОРИНГ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ В СФЕРЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРАВ ГРАЖДАН НА ДОСУДЕБНОМ ЭТАПЕ УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА	1231
БЕЛОУСОВ В.Н. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОАВТОРСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	1240
ГУСЕВА О.М., ФАБРИЧНАЯ Т.Б. ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ	1244
ЗЯБЛОВА А.Э. ДОВЕДЕНИЕ ДО САМОУБИЙСТВА ПОСРЕДСТВОМ СЕТИ ИНТЕРНЕТ	1248
КОРОЛЕВ А.А., ФАБРИЧНАЯ Т.Б. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ОБЩЕСТВ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ	1252
КРАСНИКОВА Ю.С., ФАБРИЧНАЯ Т.Б. СРАВНИТЕЛЬНО – ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ НОРМ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ БРАЧНЫЙ ДОГОВОР В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	1258
КУДАКОВА К.С., ЧИКИНА Т.Е. КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫЙ ЭКСПЕРИМЕНТ КАК СРЕДСТВА РАСКРЫТИЯ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ	1262
КУЦ И.Н. КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОКУРАТУРЫ РФ: ИСТОРИЯ И СОВЕРМЕННОСТЬ	1266
МЕРКУРЬЕВА О.П. АБОРТ КАК УГРОЗА НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ	1271
МИНЕЕВА А.С. ПРИЧИНЫ ОТСУТСТВИЯ НЕОБХОДИМОГО ВНИМАНИЯ СЛЕДАМ ЗАПАХА В СЛЕДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ	1278
МОШКОВА И.А., ФАБРИЧНАЯ Т.Б. АУТСТАФФИНГ В РОССИЙСКОМ ПРАВЕ	1282
НОВИКОВА М.С. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ОПЕКУНА (ПОПЕЧИТЕЛЯ) НАД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ	1287
ПЛЕХАНОВА Е.А. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗЫСКАНИЯ АЛИМЕНТОВ, В СЛУЧАЕ ПРОЖИВАНИЯ ОДНОГО ИЗ РОДИТЕЛЕЙ ЗА ПРЕДЕЛАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	1291
САНАТКИНА А.А. ПРОБЛЕМЫ УСЫНОВЛЕНИЯ (УДОЧЕРЕНИЯ) ДЕТЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ГРАЖДАНАМИ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ	1295

4. Овердрафт как кредитный продукт: преимущества и недостатки. Блог финансового аналитика. // Электрон. Дан. Режим доступа. URL: <http://www.sweetcredits.ru>. (дата обращения 02.03.2017)
5. Овердрафт. Подробное описание // Электрон. дан. Режим доступа URL: http://www.delasuper.ru/view_post.php?id=5174 (дата обращения 02.03.2017)
6. Овердрафт или кредит. Что лучше? // Электрон. дан. Режим доступа URL: http://cbkg.ru/articles/overdraft___podrobnoe_opisanie___kak_podkljuchit_kak_pogashat_uslovija.html (дата обращения 02.03.2017)

*Л.С. Чилипенко, студентка 1 курса магистратуры
кафедры «Управление человеческими ресурсами» НИУ ВШЭ,
г. Н. Новгород*

КОМПЕТЕНЦИИ И СПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА

Работа нацелена на формирование теоретического фундамента для исследования организационных способностей и компетенций. Проанализированы классические концепции восприятия данных феноменов, выявлены источники формирования и основные характеристики компетенций организации. Уделено внимание рассмотрению динамических способностей компании как основополагающих для современной организации. На основе анализа разработана модель структуры организационных компетенций и способностей.

Ключевые слова: *Компетенция, компетентность, организационные компетенции, организационные способности, динамические способности.*

Приобретение уникальных качеств, отличительных особенностей становится одним из ключевых вопросов для многих организаций, существующих в условиях конкурентной экономики. Одним из важных конкурентных преимуществ для компании зачастую является уникальность производимого продукта, однако современный рынок не позволяет оставлять его без изменений, скорее наоборот, заставляет постоянно модифицировать и совершенствовать его. По этой причине изменяются все процессы в организации, как направленные непосредственно на продукт, так и вспомогательные. Таким образом, уникальные преимущества компании в настоящее время связаны не столько с продуктом как таковым, сколько с умением адаптироваться к постоянно меняющемуся рынку. Безусловно, для

сохранения позиций в конкурентных условиях необходим и ряд других качеств. В данном контексте мы можем говорить о ряде навыков, способностей, видов деятельности, необходимых для формирования организацией конкурентных преимуществ. Под этим будут пониматься компетенции организации.

Исследования сущности понятия «компетенция» присутствуют как в зарубежной, так и в отечественной литературе. В самом общем смысле компетенцию можно понимать как «круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен» [1]. Исходя из данного определения, компетенцию можно трактовать как некое уникальное знание, которым один человек обладает в большей степени, чем остальные. Психолог Дж. Равен расширяет данное понятие, рассматривая компетенцию как специфическую способность, включающую в себя узкоспециальные знания, предметные навыки, способы мышления, а также осознание ответственности за свои действия [1]. Как видно из этого определения, компетенция демонстрирует не только знание, но еще и способность, умение. Иной взгляд на термин «компетенция» имеют отечественные исследователи, акцентируя внимание на том, что компетенция – это лишь наперед заданное требование к личности, ее знаниям и опыту в определенной сфере. В то же время, способность к осуществлению определенных компетенций ученые называют компетентностью: «компетентность – это способность к актуальному выполнению деятельности»; «компетентность – интегральное качество личности, успешно реализованная в деятельности компетенция» [4].

Из анализа данных определений можно заключить, что, несмотря на различия в терминах компетенции и компетентности, оба этих понятия трактуются в большей степени в отношении к личности. Следовательно, данные определения не могут быть эквивалентами понятиям компетенции и компетентности организации. Доказательство этому возможно найти в некоторых научных исследованиях. Так, например, М. В. Москалев под компетенциями понимает «способности организации, возникающие на основе комбинации ее активов» [4]. В отличие от подхода компетенций и компетентности, автор выдвигает идею о демонстрируемых и недемонстрируемых компетенциях, где способности и действия компании превращают потенциальную (недемонстрируемую) компетенцию в реальную (демонстрируемую).

Итак, анализ литературы демонстрирует отсутствие единого мнения по вопросу определения организационных компетенций, компетентности и способностей требует тщательного анализа.

Следует отметить, что разработать унифицированный набор компетенций для компаний разных сфер деятельности не представляется возможным. Именно поэтому во многих исследованиях часто используется термин «ключевая компетенция организации». Рассмотрим более подробно некоторые работы, анализирующие феномен организационных компетенций [3].

Таблица 1. Становление понятия «организационные компетенции»

Ф. Селзник	Важнейший фактор успеха фирмы – ее <i>уникальные ресурсы</i> , в том числе <i>способности руководителей</i> , благодаря чему организация способна приобретать «отличительные компетенции».
Э. Пенроуз	Исследователь определяет основной характеристикой организации ее <i>производственные ресурсы</i> , координация которых между собой помогает лучше их использовать и, таким образом, получать конкурентные преимущества
А. Чандлер	Отметил влияние <i>организационной структуры</i> на процессы использования имеющихся ресурсов.
И. Ансофф	Отметил <i>синергетический эффект</i> использования ресурсов организации
К. Эндрюс	«Отличительная компетенция – это то, что <i>фирма делает лучше других</i> »
Б. Клейнер, В. Тамбовцев, Р. Качалова	Вводят в своих исследованиях понятие <i>потенциала предприятия</i> , который определяют как совокупность «стратегических» ресурсов, являющихся определяющими для формирования ключевых компетенций
В. Каткало	Акцентирует внимание на том, что ключом к успеху фирмы является не повторение <i>лучших практик</i> определенных фирм, а <i>использование различий</i> между ними.

Данные подходы представлены в хронологическом порядке и демонстрируют историю становления понятия организационных компетенций. С развитием менеджмента понимание компетенций фирмы как «уникальных ресурсов и способностей руководства» перешло к тому, что:

- а) эти ресурсы нужно распределять (при этом грамотное распределение способно усиливать положительное влияние ресурсов друг на друга);
- б) ресурсы формируют в том числе и потенциальные возможности предприятия.

Таким образом, ключевую организационную компетенцию целесообразно понимать как «характеристику, служащую отличительной особенностью компании и основным фактором обеспечения ее конкурентоспособности» [3]. Ключевая компетенция формируется исходя из стратегических установок компании и является уникальной, т.е. не копируется конкурентами. Необходимо подчеркнуть, что существование ключевых компетенций имеет значительную зависимость от персонала компании, поэтому ключевые организационные компетенции должны являться частью корпоративной культуры, формируются благодаря определенным компетенциям сотрудников.

В организации существует несколько источников, благодаря которым ее компетенции образуются и трансформируются. Так, по мнению А. Как [8], к данным источникам можно отнести следующие:

- *Организационное обучение и «стратегическая гибкость».* В данном контексте автор затрагивает подход управления знаниями, акцентируя внимание на том, что менеджмент знаний возможен только в обучающихся организациях. Основная характеристика обучающейся компании в том, что она постоянно развивается за счет знаний извне, а также находящихся внутри самой организации. Цикл трансформации знаний в таких компаниях непрерывен, поэтому они теряют зависимость от определенных людей (которые обладают уникальными знаниями) и всегда остаются в организации. В стратегической гибкости, по мнению автора, наиболее важной является способность обучаться быстрее, чем остальные. В таком случае компания способна приобрести опережающее конкурентное преимущество.

- *Управление технологиями.* Роль технологии в деятельности организации очевидна, так как именно технология (по сути своей, определенный способ применения теоретических знаний в практической деятельности) призвана решать проблемы потребителя, таким образом создавая ценность продукта. Выделяют базовые, ключевые и стимулирующие технологии. Без базовых технологий невозможно создание продукта, благодаря ключевым организация приобретает конкурентные преимущества, а стимулирующие технологии становятся основой ключевых технологий в будущем. Эффективное управление всеми видами технологий помогает создать устойчивое преимущество для успеха и роста предприятия.

- *Люди.* Как известно, люди – ключевой актив предприятия. Только они способны превращать идеи в действия, благодаря чему в некоторых компаниях формируется возможность двигаться быстрее, чем другие. Благодаря своим способностям и креативным идеям люди создают из замысла продукт. Чем более креативной и полезной оказывается идея, тем более устойчивое конкурентное преимущество приобретает организация.

При рассмотрении данных источников стоит отметить, что источники формирования ключевых компетенций являются в то же самое время и источниками формирования конкурентных преимуществ. Однако понятие конкурентного преимущества в данном случае более обширно, так как формируется в результате грамотного использования ключевых компетенций организации.

Набор ключевых компетенций для каждой компании индивидуален. Тем не менее, возможно отметить некоторые характеристики, которыми, по мнению исследователей, должны обладать важнейшие организационные компетенции [3, 7].

- *Полезность.* Ключевая компетенция должна напрямую отражаться на ценности продукта для потребителя, вносить вклад в восприятие ценности потребителем;

- *Уникальность.* В данном контексте под уникальностью подразумевается обладание организацией уникальными ресурсами, необходимыми для формирования ключевой компетенции;

- *Масштабируемость.* Ключевая компетенция распространяется не на определенные процессы и продукты компании, а имеет отношение ко всему, что организация делает, а также открывает потенциальные возможности к расширению или выходу на новые рынки;
- *Неподвижность.* Под неподвижностью здесь подразумевается то, что ключевая компетенция всегда остается в организации, то есть не копируется конкурентами;
- *Интеграция навыков и знаний.* Ключевая компетенция обобщает некоторые способности и знания организации;
- *Сложность.* Ключевая компетенция – не просто характеристика организации, а совокупность имеющихся ресурсов, бизнес-процессов, знаний и умений компании;
- *Неосвязаемость.* Ключевая компетенция – характеристика, которую, ввиду своей сложности и многоаспектности, довольно сложно идентифицировать и оцифровать;
- *Неизнашиваемость.* С течением времени ключевая компетенция организации не теряет своей актуальности, скорее наоборот, развивается и становится более ценной для компании и потребителей;
- *Синергетический эффект.* Ключевые компетенции организации способны увеличивать взаимное положительное влияние друг на друга.

Исходя из анализа данных характеристик, можно заключить, что ключевые компетенции организации – это своего рода стержень ее работе, на который нанизываются имеющиеся в компании ресурсы, способности и квалификация персонала, управленческие подходы. Ключевая компетенция распространяется на все процессы компании и делает ее уникальной, так как она не копируется конкурентами (в том числе и в силу ее сложности), ее роль не теряет важности с течением времени.

Далее необходимо рассмотреть составляющие организационной компетенции, поэтому целесообразно перейти к понятию организационных способностей. Если под компетенцией понимать «то, что фирма делает лучше других», то определить способность можно как «то, что фирма может делать» [2]. Согласно мнению некоторых исследователей, организационные способности формируются благодаря грамотному распределению ресурсов компании, а компетенции, в свою очередь – благодаря правильному использованию способностей. В научных трудах возникают споры по вопросу связи компетенций компании и ее способностей: «Многие авторы под организационными способностями понимают совокупность ключевых компетенций, многие под компетенциями понимают способности» [5]. Мы придерживаемся понимания компетенции как совокупности способностей, так как грамотное использование именно набора компетенций, а не ресурсов, является ключевым фактором успеха и формирует конкурентные преимущества.

Исследователи выделяют 3 группы организационных способностей [5]:

- *Функциональные способности* – базовые способности предприятия, необходимые для его функционирования;
- *Способности, совершенствующие управление функциональными способностями* – имеют большой внутренний фокус и лежат в основе стратегии эффективности;
- *Динамические способности* – способности к видению перспектив рыночного роста и изменению в соответствии с ними.

Так как сформировать универсальный набор организационных способностей (так же, как и компетенций) для любого предприятия не представляется возможным, в научных исследованиях пристальное внимание авторы уделяют *динамическим способностям*, ставшим необходимостью для современных организаций, существующих в условиях конкурентной экономики.

Рассмотрим более детально историю становления данного понятия [5].

Таблица 2. Становление понятия «динамические способности»

Р. Нельсон, Дж. Уинтер	Впервые ввели понятие « <i>организационных рутин</i> ». Согласно их мнению, практически все действия, которые совершает организация, происходят по определенным схемам И <i>устоявшимся законам</i> , практически без сознательного осмысления. Способность организации решать проблемы основывается на предыдущем опыте.
В. Коен, Д. Левинтал	<i>Поглощающая способность</i> – способность <i>увидеть новое знание</i> , распознать его ценность и применить в деятельности организации. Эта способность зависит от существующего уровня знаний в компании.
Д. Тис, Г. Пизано, А. Шуен	<i>Динамические способности</i> – потенциал фирмы в грамотном использовании <i>внутренних и внешних компетенций</i> для существования на конкурентном рынке
К. Эйзенхардт, Дж. Мартин	<i>Динамические способности</i> – процессы использования ресурсов организации
М. Золло, С. Уинтер	<i>Динамическая способность</i> – МОДЕЛЬ <i>коллективной деятельности</i> , направленная на преобразование оперативных процессов в процессы <i>повышения эффективности</i>

Окончание табл. 2

Д. Тис	<i>Динамические способности</i> – способности распознавать возможности и угрозы среды, осваивать их и поддерживать конкурентоспособность на основе их совершенствования и комбинирования
--------	--

Анализ различных подходов к понятию динамических способностей позволяет заключить, что восприятие способности как исполнения отработанных схем с течением времени преобразовывается в восприятие способности как умения реагировать на изменения внешней среды и адаптироваться к ним. Динамические способности следует воспринимать как способности более высокого порядка, некую надстройку над функциональными. Последние определения практически отождествляют понятия организационных компетенций и способностей, однако их нельзя рассматривать как взаимозаменяемые, так как ключом в формировании способностей являются ресурсы, а компетенции формируются способностями.

Таким образом, структуру способностей и компетенций организаций можно изобразить следующим образом:



Рис. 1. Структура ключевых компетенций и способностей организации

Рисунок демонстрирует, что фундаментом формирования компетенций и способностей организации являются организационное обучение, «стратегическая гибкость», управление технологиями и человеческий ресурс. Организация представляет собой некую совокупность функциональных способностей, надстройкой которых являются динамические способности. Несколько (а иногда и одна) способностей становятся основной для формирования ключевых компетенций. Следует отметить, что не все

способности (в том числе и динамические) используются для образования компетенций.

Подводя итоги работы, следует подчеркнуть, что вопрос определения и сущности организационных способностей и ключевых компетенций остается до конца не изученным. Тем не менее, эти аспекты деятельности играют основополагающую роль в формировании конкурентных преимуществ организации, что крайне важно в современных экономических условиях. Грамотная работа руководства и менеджмента компании со способностями и компетенциями является мощным инструментом для формирования стратегического потенциала предприятия.

Библиографический список

1. Дедов, Е. Г. Исследование сущностных характеристик понятий «компетенция» и «компетентность» / Е. Г. Дедов, А. С. Новиков, А. Л. Багинский // Смоленский медицинский альманах. – 2016. – № 2. – С. 22-26.
2. Кравец, М. А. Коммуникационный аспект организационных способностей / М. А. Кравец // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 5 (49). – С. 74-78.
3. Кузнецова, Е. Ю. Концептуальные основы использования ключевых компетенций в обеспечении конкурентоспособности предприятия / Е. Ю. Кузнецова, Е. А. Чоповда // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. – 2010. – № 5. – С. 22-33.
4. Москвалев, М. В. За соответствие... Развитие организационных компетенций компании / М. В. Москвалев // Российское предпринимательство. – 2006. – № 8. – С. 79-82.
5. Попова, Л. Ф. Ключевые организационные способности: сущность и роль в развитии долгосрочного конкурентного преимущества / Л. Ф. Попова // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – № 3 (03). – С. 75-87.
7. Челышева, И. Л. К вопросу о разграничении понятий «компетенция» и «компетентность» / И. Л. Челышева // Проблемы современного педагогического образования. – 2015. – № 46-2. – С. 342-347.
7. Guoping, J. Research on the intrinsic relationship of customer value and corporate core competence / J. Guoping // Physics Procedia. – 33 (2012). – pp. 1894-1898.
8. Kak, A. Sustainable competitive advantage with core competence: a review / A. Kak // Global journal of flexible systems management. – 2002. – pg.23.

А.Н. Шакурова, магистрант

***кафедра «Экономического анализа и статистики» Пермский институт
(филиал) РЭУ им. Плеханова, г. Пермь***

Е.Р. Мингазина, к.э.н., доцент