

3. Бедринець М. Д. Ефективність діяльності суб'єктів підприємництва в сучасних умовах господарювання / М. Д. Бедринець // Бізнес Інформ. – 2013. – №4. – С. 183–190.
4. Ващенко А. А. Ефективність виробничо-господарської діяльності в механізмі управління промисловими підприємствами / А. А. Ващенко // Economics Bulletin. – 2014. – №1. – С. 80–87.

**Ермакова А. О., к. психол. н. Крупский А. П.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ДИНАМИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Концепция динамических способностей (ДС) развивается как продолжение и расширение теории ресурсов, начиная с публикации Teece, Pisano, Shuen (1997) [1], которая определяет концепцию ДС. За последние 10–20 лет количество публикаций в области ДС значительно увеличилось, в основном касательно вопросов, связанных с тем, как компании работают в постоянно меняющейся среде. Растущий интерес к ДС обусловлен важностью для компаний выбора стратегии с учетом их окружающей среды. Если изменения в среде недооценены, это может негативно повлиять на общую активность и производительность фирмы.

Согласно теории ресурсов (ТР), условия для достижения устойчивого конкурентного преимущества компании основаны на различных ее ресурсах и возможностях. Ресурсы определяются как «доступные факторы, которыми владеет и контролируется фирма», а возможности относятся к способности компании использовать ресурсы, как правило, в комбинации, а также организационные процессы для достижения желаемой цели (целей). Теория ресурсов предполагает, что фирмы отличаются своими собственными ресурсами и способностями, которые меняются со временем. Ресурсы и возможности компаний могут обеспечить конкурентные преимущества, если они ценны и редки, устойчивы к времени, трудно подражаемы и не могут быть заменены другими [2]. Однако, как недостаток в ТР, можно отметить, что ресурсы по своей природе статичны и данная теория не может объяснить конкурентные преимущества фирм при изменении условий внешней среды. Концепция динамических способностей преодолевает эти недостатки.

Teese, Pisano, Shuen (1997) определяют ДС как «способность компании интегрировать, строить и перенастраивать внутренние и внешние компетенции для реагирования на меняющуюся среду», а также – «способность компании захватывать и использовать новые возможности, перенастраивать и сохранять знания, компетенции и дополнительные активы для достижения устойчивого конкурентного преимущества» [1].

Поддерживая это направление, другие авторы предлагают определения ДС – «способность организации целенаправленно расширять, создавать или изменять имеющиеся в ее распоряжении ресурсы».

Также следует обратить внимание на тот факт, что ДС создаются, а не покупаются или приобретаются извне. Их создание и развитие зависят от организационных процессов, которые формируются во время поездки компании. Подобно ресурсам согласно ТР, динамические способности в разных компаниях различны, поскольку они зависят от специфики компании, прошлых успехов и неудач, уникальных ресурсов, процессов и т. д. Представление о том, что создание ДС приводит к устойчивому конкурентному преимуществу, существенно приближается к выводам теории ресурсов о неоднородности между фирмами и различным вариантам создания и поддержания устойчивого конкурентного преимущества [2].

Существуют различные взгляды на ДС – некоторые из них очень близки к теории ресурсов, другие – эволюционной экономике [1]. Эти альтернативные концепции существенно различаются по сущности, конкретной роли, контексту, созданию и эволюции, результатам и различным предположениям и значениям ДС.

В академической литературе известны толкования разных авторов относительно взаимосвязи между динамическими способностями и конкурентными преимуществами.

Также динамические способности описываются как процессы, которые организации используют для приобретения, интеграции, перенастройки и выпуска из ресурсов компании. В результате достигаются новые комбинации ресурсов, а динамические способности напрямую влияют на производительность компании и конкурентные преимущества [3]. ДС, по мнению многих авторов, необходимы, но недостаточные условия для достижения различных конкурентных

преимуществ. По этой причине внимание и усилия менеджеров должны быть сосредоточены на предоставлении ресурсов и взаимодействии с ними.

Именно поэтому наиболее успешным будет создание и/или улучшение динамических способностей именно в высококонкурентной сфере. Успешная работа организаций в сфере туризма зависит от их быстрого и адекватного реагирования на изменения в окружающей среде, возможностей адаптации и создания конкурентных преимуществ. Конкуренция в отрасли интенсивна на всех уровнях, как среди владельцев гостиниц, так и между туроператорами и турагентами, транспортными компаниями, авиакомпаниями и т.д. В этом случае, как дополнительная характеристика организации, может быть рассмотрена инновационность ее методов управления, степень организационной гибкости, активной и эффективной реализации новых организационных стратегий и практик, соответствия между безопасностью ресурсов и требованиями быстро меняющейся среды.

Чтобы адаптироваться к требованиям конечных пользователей разных национальностей и поддерживать их конкурентные преимущества, гостиничные комплексы стараются соответствовать требованиям и стандартам, которые оказывают большое влияние как на доступные гостиничные ресурсы, так и на обычные процессы предоставления базовых и дополнительных услуг. Среди наиболее часто упоминаемых трудностей – сезонность и отсутствие квалифицированного и мотивированного персонала. Решающим фактором в борьбе с трудностями и целенаправленным развитием динамических способностей являются менеджеры, их гибкость и адаптивные навыки. Применение концепции выбранной отрасли подтверждает предлагаемые определения и взаимосвязи между элементами динамических способностей организаций.

Динамические способности можно заимствовать у других организаций и создавать с помощью различных инструментов и способов. Наличие разнообразных ресурсов и конкретных компетенций создает возможности для организаций конкурировать и выживать в краткосрочной перспективе. Отсутствие или недостаточное развитие динамических способностей туристических предприятий может оказаться критически важным в долгосрочной перспективе. Организации

должны развивать собственные навыки и искать множество источников для обновления своих динамических способностей с течением времени. Их развитие в организациях индустрии туризма отражает возможности и навыки менеджеров, которые быстро и адекватно действуют в меняющейся среде, а также создают источники конкурентного преимущества.

**Список использованных источников:**

1. Teece, D., Pisano G., Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management // Strategic Management Journal, Vol. 18, 1997, No. 7, pp. 509–533 (p. 509).
2. Barney, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage // Journal of Management, Vol. 17, 1991, pp. 99-120.
3. Богодистов Е. Динамические способности: Сравнение методов измерения на примере малых и средних предприятий Украины / Е. Богодистов, А. Крупский, С. Сардак // Економічний простір. – 2016. – Т. 110. – С. 139–161.

**Збаранська Я. Д.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА**

В умовах демократичного суспільства та ринкової економіки багато людських якостей отримали природне середовище для розвитку і найкращі умови для проявлення. В першу чергу це відноситься до суперництва за лідерство у всіх його проявах. Людина завжди прагне зайняти лідируючу позицію в будь-якому суспільстві, будь то сім'я, трудовий колектив або партійна організація. Все більше і більше грамотних, добре вихованих і високоморальних молодих людей висуваються на лідируючі позиції в бізнесі, господарюючих структурах, науці, культурі та охороні здоров'я.

Перед ними на порядок денний постає питання, як виправдати надану їм довіру і зберегти своє лідируюче становище в перспективі. Адже справжньому лідерові, крім належної виробничо-технологічної підготовки, знання свого ринку і хорошої орієнтації в усіх інших сферах, так чи інакше, необхідно ще вміти знаходити спільну мову з людьми, розуміти потреби підлеглих і, саме головне, викликати у них емоційний відгук і підтримувати в колективі позитивний