

УДК 331.108  
JEL Classification M5, M54

**Харун Олена**

к.е.н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин  
Хмельницький національний університет  
м. Хмельницький, Україна  
E-mail: harunelena74@gmail.com

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ГОЛОВНА ДЕТЕРМІНАНТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

### **Анотація**

**Вступ.** За сучасних умов розвитку промислових підприємств зростають вимоги до трудового потенціалу персоналу, який включає в себе таку характеристику, як професійна компетентність. Тому, важливим завданням є дослідження питання професійної компетентності персоналу як головного показника та детермінанти інноваційного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств.

**Методи.** У процесі дослідження використовувалися методи логічного узагальнення, поєднання, аналізу та синтезу, групувань, системного та порівняльного аналізу, графічний, монографічний метод.

**Результати.** Для розкриття сутності професійної компетентності персоналу промислових підприємств розглянуто підходи вітчизняних та зарубіжних науковців щодо трактування термінів «компетентність» і «компетенція» та здійснено їх порівняння. Визначаючи сутність професійної компетентності, виділено її характеристики. Для оцінки ступеня розвитку професійної компетентності персоналу промислових підприємств виділено рівні компетентності.

Професійну компетентність персоналу промислових підприємств визначено як головну детермінанту інноваційного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств, яка має включати комплекс сучасних професійних знань, умінь, навичок, цінностей, мотивів, установок, психофізіологічних та особистісних якостей працівника, що відкривають суттєві резерви для зростання соціальних трудових інновацій, підвищення ефективності трудової діяльності персоналу та впливають на стан трудового потенціалу підприємства і на забезпечення його конкурентоспроможності, зокрема, та підприємства в цілому.

**Перспективи.** Професійна компетентність є важливим компонентом загального рівня підготовки персоналу, який лежить в основі формування та розвитку інноваційного трудового потенціалу промислових підприємств. Формування трудового потенціалу підприємств великою мірою залежить від складу та структури новітніх компетентностей працівників. Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку та впровадження інноваційних програм розвитку професійної компетентності персоналу, що забезпечить умови підвищення їх рівня та трудового потенціалу промислових підприємств.

**Ключові слова:** компетентність, компетенція, професійна компетентність, персонал підприємства, трудовий потенціал.

### **Вступ.**

З переходом вітчизняних промислових підприємств на інноваційний шлях розвитку, неухильно зростає роль людського фактора, а нарівні з ним, зростають вимоги з боку суспільства до персоналу, його фізичного стану, освітнього рівня, професійної підготовки, кваліфікації, загальної культури, соціальної активності, тобто в цілому до його трудового потенціалу [1].

В свою чергу трудовий потенціал промислових підприємств не обмежується системою інтелектуальних, освітньо-професійних та фізичних здібностей персоналу підприємств, що розвиваються. Він також включає в себе професійну компетентність, яка характеризується трудовою, культурною та мотиваційною готовністю персоналу до трудової реалізації відповідних здібностей [2]. В даному випадку, важливим завданням є дослідження питання професійної компетентності персоналу як головного показника та детермінанти інноваційного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств в сучасних умовах розвитку.

### **Аналіз останніх досліджень та публікацій.**

Проблемі з'ясування сутності таких понять, як «компетентність», «компетенція» та «професійна компетентність» присвячено багато теоретичних напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених: Д. МакКлеланд [3], Ч. Вудруф [4], О. Грішнова [6], І. Зимня [9], Т. Кожан [11], В. Савченко [12], І. Петрова [14], Є. Кудрявцева [15], С. Леонова [16], І. Тараненко [17], Т. Бучинська [19], В. Аніщенко [22], Н. Шкодкіна [25], Р. Гуревич [26], І. Волобаєва [27] та ін. Проте, аналіз останніх досліджень і публікацій, дозволяє нам стверджувати, що не існує чітко окреслених визначень таких понять, як «компетентність», «компетенція» та «професійна компетентність», не визначені складові компетенцій та рівні розвиненості компетентності, що і обумовило проблематику нашого дослідження.

### **Мета.**

Метою статті є визначення основних підходів вітчизняних та зарубіжних вчених щодо трактування понять «компетенція» та «компетентність», їх порівняння з виділенням характерних особливостей, подання власного визначення поняття «професійна компетентність персоналу промислових підприємств».

### **Методологія дослідження.**

У процесі дослідження використовувалися методи логічного узагальнення, поєднання, аналізу та синтезу, групувань, системного та порівняльного аналізу, графічний, монографічний метод та ін.

### **Результати.**

Для розкриття сутності професійної компетентності персоналу промислових підприємств варто розглянути такі базові поняття, як «компетентність» та «компетенція».

Поняття компетентності персоналу вперше застосував американський вчений Д. МакКлеланд. Він визначив компетентність як базову якість індивіда, яка впливає на ефективність виконуваної роботи. Д.К. МакКлеланд акцентував увагу на важливості безперервного розвитку компетенцій. Також автором виокремлено поверхневі компетенції (знання та навички), які можна розвивати за допомогою певних тренінгів, та глибинні компетенції (цінності та мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [3].

Інший зарубіжний дослідник, Ч. Вудруф. [4] трактує компетентність як поняття, яке стосується людини і має на увазі аспекти поведінки, завдяки яким здійснюється компетентне виконання роботи.

А.Н. Васильєва характеризує компетентність як особисту якість суб'єкта, його спеціалізованої діяльності в системі соціального та технічного поділу, як сукупність вмінь, а також здатність та готовність практично використовувати ці вміння в роботі [5].

Під компетентністю працівника О.А. Грішнова має на увазі рівень загальної та професійної підготовки, а також широту професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Автор вважає, що компетентність людини залежить від її відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати знання. О.А. Грішнвою констатовано, що компетентність може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження [6, с. 259].

І.А. Ібрагімовою компетентність розглядається як «сукупність якостей, знань і навиків працівника, необхідних для реалізації професійних компетенцій, тобто переліку відповідних повноважень якого-небудь органу або посадовця згідно законам, нормативним документам, статутам, положенням» [7, с. 134].

Аналізуючи численні дослідження питання компетентності, О.П. Мельничук вважає, що компетентність – це якість підготовки трудового потенціалу, працівника, особи, адже тільки за

відповідного рівня підготовки, знань, вмінь, навичок працівник – компетентний або ні. Отже, компетентність – це вміння застосовувати набуті знання на практиці та актуальність їх використання в майбутньому [8].

І.А. Зимня, В.В. Рябов, Ю.В. Фролов підкреслюють змістовну різницю між категоріями «компетентність» та «компетенція». Компетенція – це процедурні й ціннісно-сміслові знання про певну предметну галузь, а компетентність це «застосування знання – компетенція в дії», тобто ситуативна категорія, що характеризує готовність індивіда провадити діяльність у конкретних професійних ситуаціях [9, с. 34.]. Компетентність – інтегрований індикатор якостей особистості, що характеризує готовність провадити певну діяльність [10, с. 41].

На думку Т.О. Кожан, компетенція як один з результатів навчання поряд із іншими (знання, уміння, ставлення і судження, цінності тощо) є особистісною поведінковою характеристикою, яка виражає здатність людини ефективно виконувати професійну діяльність. Іншими словами, синергетичний ефект використання елементів трудового потенціалу особистості, який полягає в демонстрації стандартних способів виконання професійних дій та очікуваних результатів [11, с. 548].

На переконання В.А. Савченко, компетенція – це характеристика повноважень організації чи посади (робочого місця) конкретного працівника і являє собою сукупність прав та повноважень, якими наділений конкретний орган або посадова особа, працівник організації відповідно до чинного законодавства і нормативних актів, статутів, положень, угод, договорів тощо. В даному випадку компетенція відноситься до органу управління, підприємства, робочого місця, сфери професійної діяльності, в якій працівник компетентний [12, с. 318].

Багато науковців вважає, що компетенції формуються у вигляді здібностей людини, щоб реалізовувати на практиці свою компетентність, а компетентність, в свою чергу, означає наявність певних компетенцій. При чому, одна і та сама компетентність може бути затребувана для реалізації різних компетенцій. Компетентність є властивістю індивіда, що полягає в раціональному виборі, комбінації та прирощенні компетенцій з метою досягнення результату діяльності [13].

Вважаємо, що найбільш повним та актуальним на сьогоднішній день є визначення компетенцій, надане І. Петровою: «Компетенції – це інтегрована поведінкова модель, що охоплює знання, навички, ставлення, особистісні риси та мотивованість, необхідні для найкращого виконання певних трудових завдань, функцій, обов'язків» [14]. На нашу думку, дане визначення приймає до уваги складові, які важче виміряти та розвивати (уміння міжособистісного спілкування, роботи в команді, зацікавленість у праці та самовдосконаленні, лояльність, емоційна привабливість тощо), але саме вони в новій економічній парадигмі помітно впливають на збільшення і покращення результатів діяльності.

Як свідчить проведений аналіз, поняття «компетентність» та «компетенція» з самого початку досліджень відносились до різних областей застосування (табл. 1) [15].

Таким чином, стає очевидним той факт, що поняття «компетенція» та «компетентність» – взаємопов'язані та взаємообумовлені, але не тотожні, відповідно їх слід розмежовувати. Вважається, що перший термін відноситься до людини в процесі діяльності, другий – до виконуваної нею роботи і вказує на ту сферу діяльності, в якій людина компетентна [16].

Відмітимо, що в основі концепції професійної компетентності лежить ідея виховання компетентного працівника, який не лише має необхідні знання, професіоналізм, але й уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, й бере на себе відповідальність за певну діяльність. В умовах інноваційного розвитку промислових підприємств основними пріоритетами фахівця стосовно професійної компетентності є вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути освіченим щодо інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя [17].

Таблиця 1

Порівняння понять «компетенція» та «компетентність»\*

Елементи порівняння	Компетенція	Компетентність
Описовий характер	Знання, навички, установки (як індивідуальні прояви)	Поведінкові сценарії, які працівники вносять в роботу, в посаду або в цілому в організаційний контекст
Зони ідентифікації	Функціональний аналіз практичних функцій та обов'язків	Елементи поведінки, дії, що відображають спосіб виконання завдань
Фокус зосередження	Аналіз роботи, що орієнтований на завдання, які відображають очікуване виконання функцій	Особистісно-орієнтований аналіз діяльності для виявлення та ідентифікації мотивів ефективності
Предмет дослідження	Область компетенцій (область знань), доступна для якісного індивідуального освоєння	Зони, до яких повинна бути прикута увага з метою досягнення необхідного рівня виконання функцій
Показники	Порогові стандарти (широкий діапазон використання)	Характеристики граничних індивідуальних досягнень (в більшій мірі прив'язані до середніх та вищих управлінських функцій)
Область застосування	Створення освітніх та кваліфікаційно-професійних стандартів	Виявлення ексклюзивних форм поведінки, що характеризують підприємство
Рівень аналізу	Характеристика типових робочих місць	Характеристика ієрархічно представлених управлінських функцій
Галузь застосування	Визначення загальних інституційних можливостей персоналу	Визначення ролі працівника на підприємстві
Мета оцінки	Визначення професійного статусу персоналу	Визначення потенціалу працівника для найкращого використання внутрішніх ресурсів підприємства
Мотиваційний потенціал	Можливість зміни робочого місця або посадових функцій	Можливість професійного зростання

\*Джерело: узагальнено автором на основі [18]

Професійна компетентність, як вважає М.В. Большедворська, – це «єдність теоретичної і практичної готовності та здатності здійснювати професійну діяльність у поєднанні з якостями, що дозволяють діяти самостійно та відповідально. Професійну компетентність можна розглядати як форму активності суб'єкта, в той же час, на становлення професійної трудової діяльності впливає внутрішня позиція особистості, «забарвлює» її, надає їй індивідуальний відтінок» [18].

На думку Т.В. Бучинської, професійна компетентність персоналу – це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях [19].

Д.А. Бистрицький під професійною компетентністю персоналу розуміє коло повноважень, в яких працівники володіють необхідними знаннями, навичками і вміннями, які відображають соціально-професійний статус і професійну кваліфікацію, а також особистісні особливості, що забезпечують можливість ефективної реалізації професійної діяльності [20].

Ряд авторів [21] професійну компетентність фахівця визначають як складне інтегральне інтелектуальне, професійне і особистісне утворення, яке формується у процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі, проявляється, розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, а ефективність її здійснення суттєво залежить від видів його теоретичної, практичної та психологічної підготовленості до неї, особистісних, професійних та індивідуально-професійних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту та особливостей цієї діяльності.

В свою чергу, професійна компетентність робітника, у наукових працях, визначається як сукупність особистісних і професійних якостей людини, яка працює в певній галузі, здійснює

діяльність у певному колі робіт, добре володіє технологією, має ґрунтовні знання щодо властивостей матеріалів, методів виконання дій у межах своїх посадових обов'язків тощо [22]. В. Аніщенко відмічає, що професійно компетентний робітник володіє стійкими навичками роботи на певному обладнанні та з різноманітними матеріалами, має великий досвід роботи, на основі якого, а також на основі одержаних знань, здатен приймати правильні рішення як у штатній, так і в неординарній ситуації. Він також здатний спрогнозувати результати і наслідки дій, що виконуються за прийнятим рішенням, оскільки розуміє міру відповідальності стосовно своїх дій у сфері виконуваної роботи.

Отже, визначаючи сутність професійної компетентності можна виділити наступні її характеристики:

- професійна компетентність є найважливішою характеристикою трудової діяльності персоналу;

- професійна компетентність складається із практичних знань, умінь, поведінкових навичок, тобто проявляється тільки в практичній діяльності, в умінні персоналу конструктивно використовувати знання, уміння та навички на практиці;

- професійна компетентність характеризує тільки практичні уміння, знання, навички та їх рівень, який сприяє успішній трудовій діяльності;

- професійна компетентність зумовлює ефективну реалізацію трудової діяльності або функціональних обов'язків;

- професійна компетентність характеризує відповідність працівника посаді, яку він займає;

- одним із критеріїв професійної компетентності вважається результативність, яка виражається в кількісних та якісних показниках і відображає ефективність трудової діяльності;

- зміст вимог до професійної компетентності залежить від характеру праці, конкретних функціональних обов'язків, умов праці, особливостей підприємства.

Досліджуючи професійну компетентність персоналу підприємств, варто розглянути різні підходи до класифікації компетенцій. Так, в рекомендаціях Ради Європи визначено п'ять груп ключових компетенцій, володіння якими і є основним критерієм якості підготовки фахівця:

- політичні й соціальні компетенції, пов'язані із здатністю брати на себе відповідальність, брати участь у спільному прийнятті рішень, регулювати міжособистісні конфлікти тощо;

- компетенції, що стосуються життя в суспільстві з різними культурами та релігіями. Завдяки даним компетенціям не допускається виникнення расизму, поширення атмосфери нетерпимості. Освіта в даному випадку має «озброювати» молодь міжкультурними компетенціями щодо толерантного сприйняття іншомовних культур і релігій;

- компетенції, що передбачають комунікативність, усне та письмове спілкування на засадах володіння декількома мовами;

- компетенції, що пов'язані з виникненням інформаційного суспільства;

- компетенції щодо реалізації життєвих та особистісних планів, спрямованих на неперервний особистісний професійний саморозвиток [23, с. 27].

В межах системи управління підприємством профіль структури компетенцій кожного працівника повинен включати в себе наступні взаємопов'язані компетенції:

- професійно-технологічні – володіння професійними уміннями, під якими розуміється освоєння способів виконання професійної діяльності, що забезпечується сукупністю набутих знань в області виконуваної роботи;

- спеціальні – володіння специфічними для даної професії знаннями та вміннями;

- інноваційні – здатність працівників виконувати творчі завдання, володіння нестандартними прийомами і методами роботи;

- комунікативно-соціальні – володіння прийомами професійного спілкування і взаємодії з колегами по роботі;

- результативні – регулятор особистісних досягнень персоналу, стимули для професійного

зростання, вдосконалення професійної майстерності. Дана компетенція проявляється в здатності до: самопізнання (самопостереження, самоаналіз, критична самооцінка), самоспонування (самокритика, самозаохочення, самопримус та ін.), самореалізації (самоорганізація, контроль і облік діяльності по самоосвіті та ін.) [20].

Серед різновидів професійної компетентності персоналу підприємств авторами [24] виділено наступні:

- спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;
- соціальна компетентність – володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співпрацю, а також прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної діяльності;
- особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;
- індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, несхильність професійному старінню, вміння організувати раціонально свою працю без перевантажень часу і сил, здійснювати трудову діяльність не напружено, без втоми і навіть з оживляючим ефектом;
- «екстремальна професійна компетентність», коли працівник готовий до роботи у раптово ускладнених умовах.

Для оцінки ступеня розвитку професійної компетентності персоналу промислових підприємств необхідно виокремити рівні компетентності. Н.І. Шкодкіна визначає чотири рівні професійної компетентності:

- початковий рівень – рівень узагальненого уявлення про вибрану професію;
- елементарний рівень – рівень сформованості окремих практичних навичок у вибраній професії;
- просунутий рівень – рівень наявності основоположних теоретичних і практичних навичок за фахом;
- високий рівень – рівень конкурентоздатного працівника, який усвідомлює важливість формування професійних компетентностей у становленні себе як фахівця; професійний рівень характеризується нею як рівень, при якому в об'єкта навчання є присутнім креативний менталітет і вміння аналізувати діяльність, пов'язану з розв'язанням професійних завдань у будь-яких ситуаціях [25].

На думку Р.С. Гуревича, відносно професійної діяльності мають місце такі рівні компетентності як: базовий, середній, вищий (табл. 2). Визначення рівнів професійної компетентності та критеріїв їх досягнення дозволить визначити компетентісно орієнтовані освітні цілі та розробити моделі, орієнтовані на досягнення цих цілей (результатів навчання) [26].

Розглядаючи професійну компетентність персоналу промислових підприємств необхідно виділити чотири групи умов, що здійснюють вплив на його ефективний розвиток: організаційно-управлінські, фінансово-технологічні, навчально-методичні та морально-психологічні.

Організаційно-управлінські умови розвитку професійної компетентності персоналу стосуються організаційних та управлінських здібностей керівника. Наявність грошових коштів, спрямованих на професійне навчання, підвищення кваліфікації, поліпшення фізично-психологічного самопочуття, забезпеченість необхідними технічними та інформаційними ресурсами передбачають фінансово-технологічні умови.

Навчально-методичні умови включають наступне: досвід роботи наставника, забезпеченість науковими та навчально-методичними матеріалами, організація конференцій та семінарів з актуальних тем, проведення тренінгів тощо. До морально-психологічних умов розвитку професійної компетентності персоналу варто віднести: рівень згуртованості колективу, спільність цілей і завдань

працівників й керівника, якість соціально-психологічного клімату в колективі, лояльність персоналу [27].

Таблиця 2

**Рівні та критерії професійної компетентності персоналу підприємств\***

Рівень	Характеристика	Критерії сформованості
Базовий рівень	Рівень представлення, розуміння і початкової готовності до реалізації професійних функцій. Даний рівень корелює з рівнем компетентності випускника ВНЗ.	Володіння фахівцем системою знань, умінь і навичок щодо виконання типових видів професійної діяльності в усталених умовах.
Середній рівень	Рівень якісного виконання посадових обов'язків, що дозволяє продуктивно застосовувати знання, уміння і досвід професійної діяльності під час здійснення посадових функцій.	Здатність не лише виконувати типові завдання, а й вирішувати завдання підвищеної складності і невизначеності, управляти гнучкими, міждисциплінарними проектами.
Вищий рівень	Рівень креативної екстраполяції.	Здатність до трансформації професійної діяльності, удосконалення її за допомогою творчої екстраполяції ефективних способів і методів, запозичених з інших сфер соціальної діяльності, а також здатність самостійно, шляхом аналізу позитивних і негативних аспектів діяльності, синтезувати нові форми, методи і способи ефективної реалізації виробничих завдань і посадових функцій

\*Джерело: узагальнено автором на основі [26]

Дотримання визначених умов дасть можливість забезпечити якісне управління професійною компетентністю персоналу промислових підприємств та сприяти його інноваційному розвитку.

Управління професійною компетентністю персоналу підприємств – це комплексний безперервний процес, який базується на: визначенні потреб і цілей інноваційного розвитку персоналу; визначенні оптимальних механізмів управління розвитком, а також на виробленні специфічних цілей і критеріїв оцінки ефективного розвитку кадрів. В основі такої оцінки лежить комплексний аналіз особливостей організаційної поведінки як керівників, так і підлеглих, а також виявлення результатів діяльності підприємства в цілому, групи і конкретного працівника [20].

Не можна лишати поза увагою і те, що управління професійною компетентністю в межах інноваційного розвитку промислових підприємств передбачає: пошук ефективних механізмів використання не лише тих компетенцій, що можуть використовуватися в поточному періоді, а й тих, що стануть необхідними в подальшому; здійснення моніторингу усіх видів компетенцій; їх узгодження зі стратегією підприємства [28].

**Висновки і перспективи.**

Отже, професійна компетентність є важливим компонентом загального рівня підготовки персоналу, який лежить в основі формування та розвитку інноваційного трудового потенціалу промислових підприємств. Формування трудового потенціалу підприємств великою мірою залежить від складу та структури новачиних компетентностей працівників: особистісних, соціальних, моральних (креативність, контактність, стресостійкість, ініціативність, можливість протистояти тиску, гуманність, швидка адаптація, емоційна зрілість, вміння пристосовуватися до швидких змін і нових потреб ринку праці, бути обізнаним щодо нової інформації, уміти її аналізувати, активно діяти, швидко приймати рішення й навчатися упродовж всього життя).

Професійна компетентність персоналу промислових підприємств найбільш повно характеризує результативність праці, використання трудового потенціалу, тобто ефективність активної трудової діяльності. Також професійна компетентність включає характеристики працівника,

що добре діагностуються та зумовлюють ефективне виконання роботи; описує моделі поведінки, які повинен демонструвати працівник при компетентному виконанні роботи.

На нашу думку, професійна компетентність персоналу промислових підприємств, як головна детермінанта інноваційного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств, має включати комплекс сучасних професійних знань, умінь, навичок, цінностей, мотивів, установок, психофізіологічних та особистісних якостей працівника, що відкривають суттєві резерви для зростання соціальних трудових інновацій, підвищення ефективності трудової діяльності персоналу та впливають на стан трудового потенціалу підприємства і на забезпечення як його конкурентоспроможності, так конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку та впровадження інноваційних програм розвитку професійної компетентності персоналу, що забезпечить умови підвищення їх рівня та трудового потенціалу промислових підприємств.

#### Список використаних джерел

1. Синева Н.Л., Яшкова Е.В., Перова Т.В. Управление системой креативного менеджмента (менеджмента творчества персонала) как фактор формирования конкурентных преимуществ инновационной организации. *Интернет-журнал «Науковедение»*. 2014. № 5(24). Москва : Науковедение, 2014. URL: [http://naukovedenie.ru/sbornik\\_5\(24\)/pdf](http://naukovedenie.ru/sbornik_5(24)/pdf).
2. Депутатова Т.Г., Разнова Н.В. Развитие профессиональной компетентности, как условие наращивания трудового потенциала организации. *Молодёжь и наука: Сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос*. Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. URL: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>
3. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 1973. № 28. Pp. 1–14.
4. Woodruff C. Competent by any other. *Presental Management*. 1991. September. P. 30–33.
5. Васильева А.Н. Управление рисками организации в области человеческого капитала. *Известия ИГЭА*. 2010. № 6. С. 106–110.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2006. 559 с.
7. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании. *Educational Technology & Society*. 2007. № 10 (3). С. 361–365.
8. Мельничук О.П. Компетентність як головна детермінанта конкурентоспроможності трудового потенціалу. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 3 (57). С. 337–338.
9. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня*. 2003. № 5. С. 34.
10. Рябов В.В., Фролов Ю.В. Компетентность как индикатор человеческого капитала. Материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 нояб. 2004 г. Москва : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 45 с.
11. Кожан Т.О. Компетентнісні засади моделювання діяльності менеджера з персоналу. Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. Т. 1. Київ : КНЕУ, 2012. С. 546–552.
12. Савченко В.А. Про співвідношення понять «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність». Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. ; [редкол.: О. О. Беляев (відп. ред.)]. Київ : КНЕУ, 2010. – Спец. вип.: Соціально-трудові відносини: теорія та практика : у 3 т. Т. 2. С. 314–322.
13. Чигиринская Н.В., Шаховская Л.С. Экономическая природа компетентности: общеметодологические подходы к проблеме. *Экономические науки*. 2008. № 4. С. 406–411.
14. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами. *Україна: аспекти праці*. 2008. №8. С. 23–28.
15. Кудрявцева Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций : монография. Санкт-Петербург. : СЗИУ РАНХиГС, 2012. 340 с.



16. Леонова С.В. Діагностика компетентності персоналу на основі використання принципів теорії розпізнавання образів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2012. Вип. 8. С. 151–155. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp\\_2012\\_8\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2012_8_37)
17. Тараненко І.Г. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід європейських країн. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство : науково-методичний збірник ; [ред. кол. Н. Софій]. Київ : «Контекст», 2000. С. 37–40.
18. Большедворская М.В. Профессиональная компетентность как форма субъектной активности. *Научный Альманах*. 2016. № 8. С. 425.
19. Бучинська Т.В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції. *Економічний аналіз: зб. наук. праць* ; [редкол. С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін.]. Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 1. С. 305–309.
20. Быстрицкий Д.А. Профессиональная компетентность в системе социального управления персоналом. *Преподаватель XXI век*. 2008. № 1. С. 154–157. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-sotsialnogo-upravleniya-personalom.pdf>
21. Ягулов В. В., Свистун В.І. Компетентісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки НАУКМА : наукове фахове видання*. 2007. Т. 71. С. 3–8.
22. Аніщенко В. Професійна компетентність – основний критерій якості підготовки робітничого персоналу. *Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць*. Київ : Ін-т проф.–тех. освіти НАПН України, Навч. центр ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство». Вип. 4. 2011. С. 130–139.
23. Hutmacher W. Key competencies for Europe. *Report of the Symposium Berne, Switzerland* 27–30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) a Secondary Education for Europe. Stretsburg, 1997. Pp. 27–31.
24. Абиьгазиева Ж.К., Тастемирова А.Е. Профессиональная компетентность как основа успешности и эффективности профессиональной деятельности. *Современные проблемы социально-гуманитарных наук*. 2016. № 1. С. 6.
25. Шкодкина Н.И. Технология формирования профессиональных компетенций специалиста СПО. *Среднее профессиональное образование*. 2009. №9. С. 44–45.
26. Гуревич Р.С. Як визначити рівень професійної компетентності персоналу? *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2011. № 1. С. 32–38.
27. Волобоева І.О. Компетентції: ключовий елемент управління людським капіталом організації. *Соціально-трудова відносина: теорія та практик*. 2014. № 2. С. 223–228. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_2\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_33)
28. Синякова К.М. Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. Вип. 17. С. 464–468.

Статтю отримано: 11.04.2017 / Рецензування 8.05.2017 / Прийнято до друку: 23.05.2017

**Olena Kharun**

Ph.D. (in Economics), Associate Professor  
Department of International Economic Relations  
Khmelnitskyi National University  
Khmelnitskyi, Ukraine  
E-mail: [harunelena74@gmail.com](mailto:harunelena74@gmail.com)

## PROFESSIONAL COMPETENCE AS THE MAIN DETERMINANT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

### Abstract

**Introduction.** Under the current conditions of the development of industrial enterprises, requirements for the labor potential of the personnel are increasing, which includes such a characteristic as professional competence. Therefore, the

important task is to study the issue of professional competence of staff as the main indicator and determinants of innovation development of labor potential at industrial enterprises.

**Methods.** The methods of logical generalization, combination, analysis and synthesis, grouping, system and comparative analysis, graphical, monographic method are used in the course of research.

**Results.** The approaches of domestic and foreign scientists concerning the interpretation of the terms "competency" and "competence" are considered for the disclosure of the essence of professional competence of the personnel of industrial enterprises, and their comparison is made. Determining the essence of professional competence, its characteristics are distinguished. The levels of competence are allocated to assess the degree of development of professional competence of the personnel of industrial enterprises.

The professional competence of the personnel of industrial enterprises is defined as the main determinant of innovative development of labor potential of industrial enterprises, which should include a complex of modern professional knowledge, skills, values, motives, installations, psychophysiological and personal qualities of an employee, which provides significant reserves for the growth of social labor innovations, increasing the efficiency of work of the personnel and affect the state of labor potential of the enterprise and to ensure its competition inability, in particular, and the enterprise as a whole.

**Discussion.** Professional competence is an important component of the overall level of personnel training, which underlies the formation and development of innovative labor potential of industrial enterprises. The formation of labor potential of enterprises largely depends on the composition and structure of innovative competencies of employees. Further research will be aimed at the development and implementation of innovative programs for the development of professional competence of personnel, which will ensure conditions for improving their level and labor potential of industrial enterprises.

**Key words:** competency, competence, professional competence, personnel of the enterprise, labor potential.

#### References

1. Sineva, N.L., Yashkova, E.V., & Perova, T.V. (2014). Upravlenie sistemoy kreativnogo menedzhmenta (menedzhmenta tvorчества personala) kak faktor formirovaniya konkurentnykh preimuschestv innovatsionnoy organizatsii [Management of the creative management system (management of staff creativity) as a factor in shaping competitive advantages of an innovative organization]. *Internet-zhurnal «Naukovedenie»*, 5(24). Retrieved from [http://naukovedenie.ru/sbornik\\_5\(24\)/pdf](http://naukovedenie.ru/sbornik_5(24)/pdf).
2. Deputatova, T.G., & Raznova, N.V. (2011). Razvitiye professionalnoy kompetentnosti, kak usloviye narashchivaniya trudovogo potentsiala organizatsii [Development of professional competence, as a condition for building up human resources potential of the organization]. *Molodyozh i nauka – Youth and Science* : Collection of papers of the VII All-Russian scientific and technical conference of students, graduate students and young scientists dedicated to the 50th anniversary of the first manned space flight. Krasnoyarsk: Sibirskiy federalnyy un-t. Retrieved from <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section04.html>.
3. McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
4. Woodruff, C. (1991). Competent by any other. *Presental Management – Presental Management*, September, 30–33.
5. Vasileva, A.N. (2010). Upravlenie riskami organizatsii v oblasti chelovecheskogo kapitala [Risk management of the organization in the field of human capital]. *Izvestiya IGEA*, 6, 106–110.
6. Grishnova, O.A. (2006). *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv, Ukraine: Znannya.
7. Ibragimov, G.I. (2007). Kompetentnostnyy podhod v professionalnom obrazovanii [Competence approach in professional education]. *Educational Technology & Society – Educational Technology & Society*, 10 (3), 361–365.
8. Melnychuk, O.P. (2011). Kompetentnist yak glavna determinanta konkurentospromozhnosti trudovogo potentsialu [Competence as the main determinant of the competitiveness of the labor potential]. *Visnyk ZhDTU*, 3 (57), 337–338.
9. Zimnyaya, I A. (2003). Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezultata obrazovaniya [Core competencies - a new paradigm of educational outcomes]. *Vyishee obrazovanie segodnya*, 5, 34.
10. Ryabov, V.V., & Frolov, Yu. V. (2004). Kompetentnost kak indikator chelovecheskogo kapitala [Competence as an indicator of human capital]. *Materials for the fourth meeting of the methodological seminar 16 Nov. 2004*. Moskva Russia: Issledovat. tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov.
11. Kozhan, T.O. (2012). Kompetentnisi zasady modelyuvannya diyalnosti menedzhera z personalu [Competency principles of HR management activity modeling]. *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky – Formation of*

*Market Economy : Special issue «Work in the XXI century: New trends, the social dimension, innovative development»*, (Vols. 1), (pp. 546–552). Kyiv, Ukraine: KNEU.

12. Savchenko, V.A. (2010). Pro spivvidnoshennya ponyat «kompetentnist», «kompetenciya» ta «profesijna prydatnist» [On the relationship between the concepts of «competence», «skill» and «professional competence»]. O.O. Byelyayev (Eds.), *Formuvannya rynkovoyi ekonomiky – Formation of Market Economy : Special Issue : Labor Relations: Theory and Practice*, (Vols. 2), (pp. 314–322). Kyiv, Ukraine: KNEU.

13. Chigirinskaya, N.V., & Shahovskaya, L.S. (2008). Ekonomicheskaya priroda kompetentnosti: obschemetodologicheskie podhody k probleme [Economic nature of competence: methodological approaches to problem solution]. *Economic sciences*, 4, 406–411.

14. Petrova, I. (2008). Integracijna rol kompetencij u strategichnomu upravlinni lyudskymy resursamy [Integration role of competence in the strategic management of human resources]. *Ukraine: Aspects of Labor*, 8, 23 – 28.

15. Kudryavtseva, E.I. (2012). *Kompetentsii i menedzhment: kompetentsii v menedzhmente, kompetentsii menedzherov, menedzhment kompetentsiy* [Competence and management: Competence in management, the competence of managers management of competences]. Sankt-Peterburg, Russia: SZIU RANHiGS.

16. Leonova, S.V. (2012). Diagnostyka kompetentnosti personalu na osnovi vykorystannya pryncypiv teorii rozpoznavannya obraziv [Diagnosis of competence of the personnel on the basis of the principles of pattern recognition theory]. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, 8, 151-155. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp\\_2012\\_8\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2012_8_37) [in Ukrainian].

17. Taranenko, I.G. (2000). Rozvytok zhytlyvevoi kompetentnosti ta socialnoi integracii: dosvid yevropejskykh krayin [The development of behavioral competence and social integration: The European experience]. N. Sofij (Eds.), *Steps to competence and integration into society: scientific and methodical collection* (pp. 37-40). Kyiv Ukraine: «Kontekst».

18. Bolshedvorskaya, M.V. (2016) Professionalnaya kompetentnost kak forma subyektnoy aktivnosti [Professional competence as a form of individual activity]. *Nauchnyy Almanakh*, 8, 425.

19. Buchynska, T.V. (2014). Sutnist ta skladovi profesijnoi kompetentnosti personalu v umovah konkurencii [Essence and components of professional competence of the personnel in a competitive environment]. S.I. Shkaraban (Eds.). *Economic Analysis: Coll. Scientific Papers*, 15, 1, 305–309.

20. Bystritskiy, D.A. (2008). Professionalnaya kompetentnost v sisteme sotsialnogo upravleniya personalom [Professyonalnaya competence in system of social HR management staff]. *Prepodavatel XXI vek*, 1, 154–157. Retrieved from <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-sotsialnogo-upravleniya-personalom.pdf>.

21. Yagupov, V. V., & Svystun, V.I. (2007). Kompetentisnyj pidhid do pidgotovky fahivciv u systemi vyshhoi osvity [Competence approach to training in higher education]. *Scientific notes NaUKMA: scientific specialized edition*, 71, 3–8.

22. Anishhenko, V. (2011). Profesijna kompetentnist – osnovnyj kryterij yakosti pidgotovky robitnychogo personalu [Professional competence – the main criterion of the quality of training of training of workers]. *Vocational Training in the Production: Collection of Scientific Papers*. (Vols. 4), (pp. 130–139). Kyiv, Ukraine: In-t prof.–tex. osvity NAPN Ukrayiny, Navch. centr PrAT «Ukrayinske Dunajske paroplavstvo».

23. Hutmacher, W. (1997). Key competencies for Europe.– *Report of the Sympo sium Berne, Switzerland 27–30 March*, 27–31.

24. Abilgazyieva, Zh.K., & Tastemirova, A.E. (2016). Professionalnaya kompetentnost kak osnova uspehnosti i effektivnosti professionalnoy deyatelnosti [Professional competence as the basis of the effectiveness and successful professional activities]. *Modern Problems of Social and Humanitarian Sciences*, 1, 6.

25. Shkodkina, N.I. (2009). Tekhnologiya formirovaniya professionalnykh kompetentsii spetsialista SPO [The technology of forming the professional competences of a specialist of secondary vocational education]. *The Journal of Secondary Vocational Education*, 9, 44–45.

26. Gurevych, R.S. (2011). Yak vyznachyty riven profesijnoyi kompetentnosti personalu? [How to determine the level of professional competence of personnel?]. *The Theory and Practice of Social Systems: Philosophy, Psychology, Education, Sociology*, 1, 32–38.

27. Voloboyeva, I.O. (2014). Kompetenciya: klyuchovyj element upravlinnya lyudskym kapitalom organizacii [Competencies: a key element of organization of human capital management]. *Social and Labor Relations: Theory and Practice*, 2, 223–228. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp\\_2014\\_2\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2014_2_33).

28. Synyakova, K. M. (2010). Kompetentnisni osoblyvosti zabezpechennya optimalnoi profesijno-kvalifikacijnoi struktury personalu pidpryyemstva v suchasnyh umovah gospodaryuvannya [Competence features of optimum professional qualification structure of personnel of the enterprise in the contemporary economy]. *The Collection of Scientific Works of Kirovograd National Technical University. Economics*, 17, 464–468.

*Received: 04.11.2017 / Review 05.03.2017 / Accepted 05.23.2017*

