

УДК 331.446:330.341.1

М. В. Адаменко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного
розвитку, Криворізький національний університет
ORCID ID: 0000-0002-0738-1067

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.16.51

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

М. Adamenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Finance
of Business Entities and Innovative Development, Kryvyi Rih National University

DEVELOPMENT OF OF ENTERPRISE PERSONNEL INNOVATIVE POTENTIAL ON THE BASIS OF THE COMPETENCE APPROACH

У статті розглянуто термінологічний апарат дослідження розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на засадах компетентісного підходу. Визначено сутність понять "компетенція" та "компетентність" відносно предмету наукового дослідження, відмінності між ними. Обґрунтовано, що компетентісний підхід потрібно розглядати як управлінський інструмент у системі розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. За його допомогою забезпечується набуття, розширення, поглиблення необхідних компетентностей та формування поведінкової моделі персоналу в інноваційній діяльності. Запропоновано концепцію розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентісного підходу. Вона включає визначення місії, мети та завдань, методів та напрямів розвитку інноваційного потенціалу персоналу, а також характеристику результатів, що полягають в забезпеченні необхідного підприємству рівня інноваційної компетентності працівників. Запропоновано візію T-моделі розвитку інноваційної компетентності працівника, що включає одночасне її розширення та поглиблення. Зазначена T-модель визначає спектр організаційних заходів щодо розвитку компетентності працівника та перспектив формування інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

The article shows importance of attracting innovatively competent employees to innovative activities of an enterprise. The terminology apparatus used in the field of research of the innovation potential of the enterprise's personnel is considered on the basis of the competency-based approach. The essence of the concepts "competence" and "competency" in relation to the subject of scientific research and differences between them are determined. The article substantiates that the competency-based approach should be considered as a management tool in the system of development of the innovation potential of the enterprise's personnel. It provides acquisition, expansion, deepening of necessary competencies and as well as forming a behavioral model of personnel in innovative activities. The article aims to form a general idea of application of the competency-based approach to studying development of the innovation potential of the enterprise's personnel and suggests a relevant concept to achieve this. It includes definition of the mission, objectives and tasks, methods and directions of development of the innovation potential of personnel, as well as description of the results which consist in ensuring the level of the required innovative

competency of employees. Based on consideration of current trends and requirements of the labor market, it is concluded that innovative competency is one of the most important for development of innovatively active employees. The work proposes a vision of the T-model of the employee's innovative competency development that includes its simultaneous expansion and deepening. This T-model determines the range of organizational measures for development of employee's competency and prospects for formation of the innovation potential of the enterprise's personnel. Concept and T-model can be the basis for program design training in innovative competencies of personnel. The results of the research conducted can be applied at innovation-oriented enterprises, organizations and institutions that aim to ensure development of the innovation potential of personnel through expansion and deepening of their innovative competencies.

Ключові слова: інноваційні здібності, інноваційна компетентність, компетенція, концепція, T-модель.
Key words: innovative abilities, innovative competency, competence, concept, T-model.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У мінливих умовах ринкового функціонування українських підприємств на передній план висувається залучення у господарську діяльність висококваліфікованого, цілеспрямованого та інноваційно активного персоналу. Тенденції розвитку світової та національної економік свідчать про щорічне зростання затребуваності працівників, здатних швидко розвиватися, адаптуватися та здійснювати перекваліфікацію.

Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму до 2025 року близько 50% всіх працівників потребуватимуть набуття нових компетенцій та перепідготовки. Внаслідок дії Четвертої промислової революції, прискорення темпів впровадження технологій та впливу COVID-19 все більша чисельність працівників освоюють нові навички. До 2025 року очікується, що кількість нових професій збільшиться на 5,7%, при цьому час, що витрачатиметься на виконання виробничих завдань людьми та машинами, буде майже однаковим. Аналітики прогнозують, що близько 85 млн робочих місць по всьому світові можуть бути витіснені машинами, у той час як 97 млн робіт, адаптованих до нових умов розвитку можуть з'явитися на ринку праці [1]. Все сказане підтверджує необхідність розвитку персоналу українських підприємств відповідно до сучасних трендів та запитів ринку праці.

Діяльність суб'єктів господарювання відповідно до викликів часу вимагає від них впровадження нових технологій, автоматизованого виробництва, вдосконаленої організації виробництва тощо. Все це багатократно посилює потребу підприємств в професійних, креативних, підприємливих, умотивованих, здатних швидко адаптуватися до нових сучасних умов працівниках. Тобто інноваційний розвиток підприємств потребує залучення активного персоналу, що здатний розвивати економіку та наділений достатнім інноваційним потенціалом (інноваційними здібностями, знаннями, навичками, досвідом, можливостями, бажанням здійснювати інноваційну діяльність). Однак у реальності на підприємствах існує суттєвий дефіцит таких працівників, які достатньо компетентні продукувати, залучати та впроваджувати інновації. Людиноцентризм наразі відіграє вирішальну роль в інноваційній діяльності. У пошуку конкурентних переваг суб'єкти господарювання прагнуть злучати талановитих, креативних, інноваційно компетентних пра-

цівників, а отже, попит на них постійно зростає. Тому управління інноваційним потенціалом персоналу підприємств потребує розвитку на засадах компетентнісного підходу, який покликаний сформувати модель професійної поведінки працівників, що спрямована на поглиблення їх інноваційних компетенцій.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проведені дослідження показали, що у науковій літературі приділяється достатньо уваги розвитку персоналу підприємств. Однак розвиток їхнього інноваційного потенціалу розглянуто фрагментарно. Що ж стосується застосування компетентнісного підходу в забезпеченні розвитку інноваційного потенціалу персоналу, то цей аспект в науковій літературі майже не досліджений.

У статті Лутохіної Е. висунуто ідею про те, що інноваційний потенціал персоналу потрібно розглядати багатократно, базовою складовою є компетенція, яка пов'язує "компетентність, операційно-навичкові здібності та навички, ціннісні орієнтації" [2]. Ми також схиляємося до думки, що розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства потрібно будувати на компетентнісному підході.

Застосуванню компетентнісного підходу приділено багато уваги в освіті, педагогіці, що викликано реформуванням існуючих освітніх моделей. Науковці активно досліджують компетентнісний підхід у бізнесі, вивчаючи зміст професійних компетенцій персоналу, розвиток та реалізацію професійної компетентності працівників, теоретико-прикладні аспекти застосування компетентнісного підходу для забезпечення стійких конкурентних переваг організацій тощо [3—5].

Особливої уваги заслуговує застосування компетентнісного підходу як базису для формування моделей компетентностей працівників. Так, наприклад, Бояціс Р. запропонував модель компетенцій ефективного керівника, яка налічує дев'ятнадцять менеджерських компетенцій, об'єднаних у групи (управління цілями та діями; лідерство; менеджмент персоналу; керівна робота; турбота про оточуючих; спеціалізовані знання). [6]. У моделі компетенцій (Спенсер Л., Спенсер С.) наведено чотирнадцять компетенцій менеджера, зорієнтованих на особистісні досягнення, з відповідними поведінковими

індикаторами [7]. Три групи компетенцій виокремив Шродер Х., виділяючи вхідні компетенції, базові компетенції та компетенції, спрямовані на високу ефективність менеджера [8].

Застосування компетентнісного підходу безпосередньо пов'язане із трудовою поведінкою працівників. Так, поведінковий підхід активно застосовується у менеджменті, соціальній економіці та інших сферах. Уваги заслуговує застосування цього підходу в управлінні персоналом, а саме формуванні трудової (професійної) поведінки працівників, взаємоузгодженні їхніх інтересів та мотивів діяльності [9; 10]. Поведінкова модель управління персоналом є основним трендом на сучасних підприємствах та основою компетентнісного підходу, що пропонується застосовувати в управлінні інноваційним потенціалом персоналу. На жаль, в інноваційному менеджменті компетентнісний підхід розглянуто недостатньо.

МЕТА СТАТТІ

Ця стаття покликана сформувати загальне уявлення про застосування компетентнісного підходу при дослідженні розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Огляд наукової літератури щодо застосування компетентнісного підходу стосовно персоналу підприємств дозволив визначити, що розуміння категорій "компетенція" та "компетентність" є дискусійним. Частина науковців ці категорії ототожнюють, інша частина розмежовують. Деякі науковці пропонують вивчати компетенції та компетентність працівників безвідносно від категорії "кваліфікація". Існують також погляди, відповідно до яких персонал розглядається як "ключова компетенція, яка визначає конкурентні переваги підприємства" [3].

Для розуміння компетентнісного підходу при дослідженні розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємств потрібно зробити огляд існуючих поглядів науковців на сутність категорій "компетенція" та "компетентність".

Слово "компетенція" має латинське походження (від "взаємно прагну", "відповідаю", "підходжу") та означає добру обізнаність у чомусь; коло питань, у вирішенні яких особа має певні повноваження, знання, досвід [11]. Більшість науковців стверджують, і ми згодні у цьому з ними, що компетенції можна вважати знаннями та навичками, які застосовуються на практиці. Фриман Е.М., Фриман І.М. під компетенцією персоналу розуміють "єдність знань, здібностей діяти, тактик поведінки, що визначаються встановленою метою, поставленими завданнями та змістом реальних ситуативних обставин" [9, с. 198]. На думку Петрової І., компетенції слід розглядати як "інтервану поведінкову модель, що охоплює знання, навички, ставлення, особистісні риси та мотивованість, необхідні для найкращого виконання певних трудових завдань, функцій, обов'язків" [12]. На думку Корольова Д.С. компетенції, працівника потрібно розглядати як інтегральну модель професійної поведінки, що синтезує суб'єктивну складову (вроджені здібності та інтелектуальні і психофізичні можливості індивіда)

та об'єктивну складову (набуті професійні та соціальні характеристики) [13]. Отже, компетенція проявляється через сукупність поведінкових індикаторів, що демонструють можливу професійну поведінку працівників за певних умов виходячи з особливостей виробничої, управлінської та інших видів діяльності.

Вважаємо, що поняття "компетенція" не можна отожднювати з поняттям "компетентність". "Компетентність" трактується як поінформованість, обізнаність, авторитетність [14]. На думку Вудрофа Ч., категорію "компетентність" стосовно індивіда потрібно застосовувати в двох аспектах: для характеристики здатності виконувати певну роботу компетентно (відповідно до вимог); для характеристики сукупності дій, що здійснюються індивідом [10, с. 5]. Згідно зі ст. 1 Закону України "Про вищу освіту" компетентність розглядається як "здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей" [15]. Як зазначає Прищак М.Д., компетентність для цілей Національної рамки кваліфікацій визначається як "здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості" [16]. На думку Корольова Д.С., компетентністю працівника є "сукупність суб'єктивних та об'єктивних компетенцій, які формують його конкурентоспроможність в рамках конкретної посади в конкретній компанії та на ринку праці в цілому" [13]. Отже, можна бачити різні погляди: у [15; 16] компетентність є здатністю виконувати певні дії; у [13] компетентність є сукупністю компетенцій. На думку Подозорова А.В., відмінність між поняттями "компетентність" та "компетенція" полягає у тому, що остання має вужчий зміст та "формується в результаті усвідомлення особистістю набутих знань, умінь і досвіду діяльності; визначає базову якість, що формує фахівця" [17]. Розглядаючи компетентність з точки зору кадрового менеджменту, можна зазначити, що однією з найважливіших її характеристик є здатність/готовність працівника ефективно здійснювати професійну діяльність, що поєднує ряд необхідних компетенцій. У такому аспекті розглядаємо поняття "компетенція" та "компетентність" у цій статті.

Сьогодні до сучасних фахівців, особливо до тих, які задіяні в інноваційному процесі, висуваються високі вимоги до їхньої компетентності. Саме від інноваційно спрямованих компетентностей персоналу залежить загальною якістю та ефективністю інноваційної діяльності на підприємстві. Для забезпечення відповідності вимогам потрібно розвивати інноваційний потенціал персоналу підприємств, формувати необхідні інноваційні компетентності.

Ситник Н.І. зазначає, що основним фактором формування професійної компетентності працівника є його робоча поведінка. "Вона формується в процесі набуття фахової освіти і в подальшому розвивається у процесі конкретної професійної діяльності в міру оволодіння професією, набуття професійного та життєвого досвіду" [4, с. 124]. Ідею узгодження компетентнісного підходу з професійною поведінкою працівника розглядає Синиченко А.В. — "компетентнісний підхід описує не

стільки знання і навички людини, скільки модель професійної поведінки, за допомогою якої встановлюється прямий зв'язок застосовуваних знань, умінь і навичок з конкретними, вимірювальними результатами трудової діяльності працівника" [18]. Автором запропоновано компетентнісний підхід до управління персоналом підприємства, що включає два блоки — компетенції працівників та компетенції організації; чотири етапи реалізації даного підходу стосовно компетенцій — аудит їх рівня, виявлення нових, розробка, використан-ня.

На думку авторів статті [19], сутність компетентнісного підходу в управлінні персоналом доцільно розглядати в аспекті розробки та застосування моделей компетенцій працівників, їх підбору, оцінювання та розвитку відповідно цих моделей. Компетентнісний підхід можна вважати управлінським інструментом, що визначає професійні та поведінкові вимоги до працівників певних професій, посад, кваліфікацій тощо. Професійна поведінка працівника розглядається безвідривно від компетентнісного підходу. Корольов Д.С. розуміє під ним "сучасну концепцію управління персоналом, що передбачає формування динамічних моделей компетенцій як еталону професійної поведінки працівника" [13].

Таким чином, можна підсумувати, що існують різні погляди на сутність компетентнісного підходу в управлінні персоналом. Беручи їх за основу, можна сформулювати погляд на компетентнісний підхід для застосування його в управлінні інноваційним потенціалом персоналу підприємства. Як видно із проведеного аналізу публікацій, компетентнісний підхід розглядається як концепція, поведінкова модель або інструмент управління. На нашу думку, компетентнісний підхід потрібно розглядати саме як інструмент, за допомогою якого відбувається процес управління.

Стосовно предмету дослідження у даній статті компетентнісний підхід є управлінським інструментом у системі розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Розуміння компетентнісного підходу визначається загальною ідеєю дослідження такого розвитку через набуття, розширення, поглиблення необхідних компетентностей та формування поведінкової моделі персоналу в інноваційній діяльності. Оскільки компетентність безвідривно від працівника та не залежить від посади або робочого місця, то розвиток інноваційного потенціалу персоналу доцільно проводити стосовно того персоналу, який має бажання розвиватися та потенційно здатний продукувати та впроваджувати інновації.

У роботі Герасименко О. запропоновано алгоритм процесу розвитку персоналу на засадах компетентнісного підходу, який визначає предметну сферу поширення компетентнісного підходу у такій послідовності: навчання, просування (кар'єру) та оцінювання компетентностей працівників. Також він включає "визначення показників результативності праці та їх розриву з цілями, розроблення та запровадження програм розвитку компетентностей, моніторинг та оцінювання досконалості наявних компетентностей" [5]. Погоджуючись с автором вважаємо, що в аспекті дослідження розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства наявність компетенцій є тим критерієм, за яким визначається коло

працівників, інноваційні здібності та можливості яких потрібно поглиблювати та/або розширювати. Однак вважаємо, що послідовність елементів предметної сфери поширення компетентнісного підходу стосовно розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства повинна бути така: навчання, оцінювання компетентностей, просування. Оскільки за результатами навчання та розвитку компетенцій потрібно оцінювати інноваційну компетентність працівників. У випадку достатнього рівня для виконання складних завдань в інноваційній діяльності, наявних лідерських здібностей виникає можливість кар'єрних переміщень.

Відповідно до сучасних тенденцій та запитів ринку праці до 2025 року, що відображено у звіті Всесвітнього економічного форуму, можна очікувати розвитку таких вмінь та навичок:

- аналітичне мислення та інноваційність;
- активне навчання та стратегії навчання;
- розв'язання складних проблем;
- критичне мислення та аналіз;
- креативність, оригінальність та ініціативність;
- лідерство та соціальний вплив;
- використання технологій, моніторинг та контроль;
- створення технологій та програмування;
- витривалість, стресостійкість та гнучкість;
- логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей [1].

Як видно з наведеного переліку, більшість з цих вмінь та навичок безпосередньо стосуються інноваційної діяльності. Відповідно їх набуття працівниками сприяє розвитку їх інноваційного потенціалу на підприємстві, а інноваційна компетентність є однією із найважливіших для розвитку інноваційно активних працівників.

Для забезпечення розвитку інноваційного потенціалу персоналу на основі компетентнісного підходу потрібно сформулювати концепцію (загальне уявлення) для реалізації її на підприємстві (рис. 1).

Така концепція повинна включати визначення місії, мети та завдань, методів та напрямів розвитку інноваційного потенціалу персоналу, а також характеристику результату, що полягає в забезпеченні необхідного підприємству рівня інноваційної компетентності працівників, який спричиняє підвищення рівня інноваційного потенціалу персоналу.

Безперервний розвиток інноваційного потенціалу персоналу спрямований на сталий інноваційний розвиток підприємств. Для його забезпечення потрібно розвивати інноваційну компетентність працівників, формувати їх професійну поведінку на інноваційних засадах. По-перше, для досягнення такої мети потрібно залучати працівників, які здатні досягати найкращих результатів в інноваційній діяльності. Для цього бажано проводити попереднє оцінювання інноваційних здібностей та можливостей працівників, їхній відбір за рівнем інноваційного потенціалу та бажанням здійснювати інноваційну діяльність. По-друге, для розвитку інноваційного потенціалу персоналу та підвищення його рівня потрібно розвивати інноваційні здібності та інноваційні можливості у напрямках їх поглиблення та розширення, мотивувати до інноваційної активності працівників. По-третє, високий рівень інноваційної компетентності працівників



Рис. 1. Концепція розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу

дозволяє їм мати широке коло компетенцій, які можуть бути застосовані в інноваційному процесі. У зв'язку з цим потрібно вибудовувати стратегію розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства, визначити та формувати ті компетенції, яких потребують інноваційно активні працівники конкретного підприємства.

Реалізація розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу відбувається за допомогою комплексу методів, що підприємства визначають та застосовують відповідно до власних потреб та перспектив інноваційної діяльності. Найбільш часто для оцінювання рівня інноваційного потенціалу персоналу підприємства використовуються самооцінювання працівниками, експертні методи, кваліметричне оцінювання та інше. Відповідно до отриманих результатів оцінювання доцільно планувати та обирати методи навчання, здійснювати стимулювання персоналу до інноваційної активності, забезпечувати регулювання інноваційної діяльності на підприємстві.

Враховуючи сказане доцільно розглядати такі напрями розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу:

1. Розвиток інноваційної компетентності працівників за Т-моделлю (рис. 2).

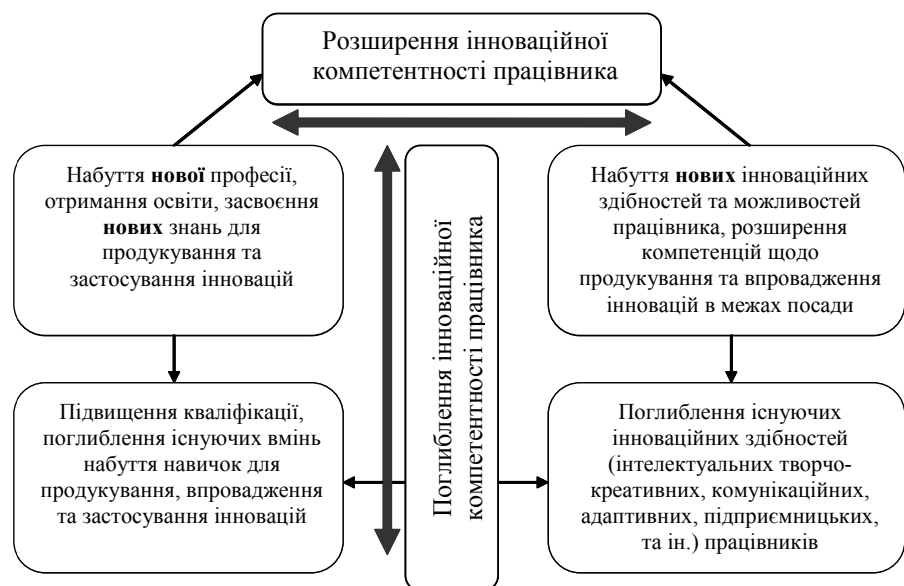


Рис. 2. Т-модель розвитку інноваційної компетентності працівника

2. Навчання протидії опору інноваціям. В межах цього напрямку відбувається розвиток адаптивної складової інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Більша частина працівників, як правило, пручається інноваціям, тому важливим завданням є набуття вмінь адаптуватися до інновацій, сприймати їх та цікавитися ними, розвивати бажання активно приймати участь в інноваційній діяльності.

3. Розвиток стратегічного інноваційного мислення. В межах цього напрямку відбувається навчання та розвиток інноваційної компетентності працівників в аспекті перспективного бачення економічного розвитку підприємства за інноваційним типом. Цей напрям розвитку важливий для керівництва та орієнтований на його навчання стратегічному інноваційному менеджменту. Також він важливий для працівників-керівників інноваційних проєктів та тих, чия робота спрямована на стратегічні пріоритети в інноваційній сфері діяльності підприємства.

T-модель демонструє розвиток інноваційної компетентності працівників в напрямках її розширення та поглиблення. В межах розширення інноваційної компетентності потрібно забезпечувати набуття нових знань працівниками, які будуть застосовані для продукування та впровадження інновацій на підприємстві. Також потрібно впроваджувати заходи щодо створення нових та розширення існуючих можливостей працівників відносно забезпечення якісної інноваційної діяльності. До таких можливостей можна віднести: надання фінансової, інформаційної, організаційної, психологічної підтримки під час навчання та участі в інноваційних проєктах і програмах; сприятливі умови праці, оснащення робочих місць для набуття нових інноваційних здібностей та продукування інновацій; мотивація до розширення компетентності працівників з боку керівництва.

У межах поглиблення інноваційної компетентності працівників доцільно проводити навчання персоналу на базі вже набутих інноваційних здібностей — інтелектуальних, творчо-креативних, організаційно-трудова, комунікаційних, підприємницьких та інших. Потрібно відточувати вміння, розвивати навички за отриманими знаннями у сфері інновацій, формувати власне відповідальне ставлення та сприйняття інновацій, підвищувати кваліфікацію у професійній діяльності для застосування інновацій тощо.

Розширення та поглиблення інноваційної компетентності працівників забезпечує підвищення її рівня, що спричиняє підвищення рівня інноваційного потенціалу персоналу загалом.

Результативним показником, що характеризує розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства, можна вважати позитивну зміну його рівня. Причому рівень інноваційного потенціалу персоналу повинен бути достатнім для забезпечення сталого інноваційного розвитку підприємства відповідно до поставлених цілей. Проаналізувати отриманий рівень інноваційного потенціалу персоналу підприємства можна використовуючи методіку [20]. Позитивна його зміна є наслідком зростання інноваційної компетентності працівників, їхнього бажання розробляти і впроваджувати інновації.

ВИСНОВКИ

Дослідження розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу є фрагментарними та недостатньо поширеними. Хоча їх актуальність підтверджується сучасними тенденціями ринку праці. Зважаючи на це, у статті сформовано загальне уявлення про застосування компетентнісного підходу при дослідженні розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Запропоновано розглядати компетентнісний підхід як управлінський інструмент у системі розвитку розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства для набуття, розширення, поглиблення необхідних компетентностей та формування поведінкової моделі персоналу в інноваційній діяльності. Запропоновано концепцію, в межах якої визначено місію, мету, завдання, методи, напрями та результат розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу. Обгрунтовано, що для такого розвитку необхідно розвивати інноваційну компетентність працівників, формувати їх професійну поведінку та інноваційних засадах. Запропоновано здійснювати розвиток інноваційних компетентностей працівників за T-моделлю шляхом визначення спектру організаційних заходів щодо їх розширення та поглиблення. Результати проведеного дослідження можуть застосовуватися на інноваційно орієнтованих підприємствах, в організаціях та установах, які мають на меті забезпечити розвиток інноваційного потенціалу персоналу за рахунок розширення та поглиблення його інноваційних компетентностей.

Література:

1. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
2. Лутохіна Э. Развитие инновационного потенциала персонала. Наука и инновации. 2015. № 8 (150). С. 38—41. URL: http://innosfera.by/content_2015_8/NIS
3. Кузьменко О.М. Компетенції персоналу підприємства: теоретичний аспект. Ефективна економіка. 2016. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4767>
4. Ситник Н.І. Компетентнісний підхід в управлінні людськими ресурсами. Економічний вісник НТТУ "КПІ". 2010. № 7. С. 121—125.
5. Герасименко О. О. Компетентнісний підхід як концептуально-прикладна платформа розвитку персоналу: інституціональне середовище та практичний інструментарій. Інноваційна економіка. 2019. № 3—4 (79). С. 45—51.
6. Boyatzis, R.E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, New York, NY, USA.
7. Spencer, Jr., L.M., Spencer S.M. (1993), Competence at Work. Models for Superior Performance, John Wiley & Sons, Inc., London, UK.
8. Schroder H.M. (1989). Managerial Competence: The Key to Excellence. Kendall Hunt: Dubuque. Iowa.
9. Фриман Е.М., Фриман И.М. Компетенция персонала в системе менеджмента современной организации.

Бізнес-навігатор. 2018. № 1-1 (44). С. 197—200. URL: http://business-navigator.ks.ua/journals/2018/44_1_2018/43.pdf

10. Славенко С.Г. Оценка персонала как основа кадровой безопасности предприятия. Менеджмент персонала. 2015. № 8. С. 3—6.

11. Компетенція. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=9949&action=show>

12. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами. Україна: аспекти праці. 2008. № 8. С. 23—28.

13. Корольов Д. С. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом компанії: термінологічні засади. Бізнес Інформ. 2019. № 3. С. 399—405. URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_3_0_399_405

14. Компетентність. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl>

15. Закон України "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

16. Прищак М.Д. Порівняльний аналіз особистісно орієнтованого, компетентнісного та комунікативного підходів в освіті. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2018. № 6. С. 124—133.

17. Подозорова А.В. Компетентнісний підхід до підготовки майбутніх фахівців: дефінітивний аналіз. Таврійський вісник освіти. 2016. № 2 (54). С. 84—87.

18. Синиченко А.В. Компетентнісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом. Фінанси, облік, банки. 2016. № 1 (21). С. 288—294.

19. Арапова О.М., Фрідриф В.П., Модирка В.А. Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. Економіка: реалії часу. 2013. № 1 (6). С. 207—211.

20. Adamenko M., Zinchenko O., Kesy M., Pohrebniak A., Redko K. Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management. Special Issue: Impact of Current Trends in Social Commerce, Economics, and Business Analytics. 2021. Vol. 39. № 7. URL: <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.4986>

References:

1. World Economic Forum (2020), "The Future of Jobs Report 2020", available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (Accessed 19 July 2021).

2. Lutovina, Je. (2015), "Development of the innovative potential of personnel", Nauka i innovacii, [Online], vol. 8 (150), pp. 38—41, available at: http://innosfera.by/content_2015_8/NIS (Accessed 23 July 2021).

3. Kuz'menko, O. M. (2016), "Competences of enterprise personnel: theoretical aspect", Efektyvna ekonomika, [Online], vol. 1, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4767> (Accessed 23 July 2021).

4. Sytnyk, N. I. (2010), "Competence approach in human resource management", Ekonomichnyj visnyk NTU "KPI", vol. 7, pp. 121—125.

5. Herasyenko, O. O. (2019), "Competence approach as a conceptual-applied platform of personnel de-

velopment: institutional environment and practical tools", Innovatsijna ekonomika, vol. 3—4 (79), pp. 45—51.

6. Boyatzis, R.E. (1982), The Competent Manager: A Model for Effective Performance, John Wiley & Sons, New York, NY, USA.

7. Spencer, Jr. L.M., and Spencer, S.M. (1993), Competence at Work. Models for Superior Performance, John Wiley & Sons, Inc., London, UK.

8. Schroder H.M. (1989), Managerial Competence: The Key to Excellence, Kendall Hunt, Dubuque, Iowa.

9. Fryman, E.M. and Fryman, Y.M. (2018), "Competence of personnel in the management system of a modern organization", Biznes-navigators, [Online], vol. 1-1 (44), pp. 197—200. available at: http://business-navigator.ks.ua/journals/2018/44_1_2018/43.pdf (Accessed 25 July 2021).

10. Slavenko, S.H. (2015), "Personnel assessment as the basis for the personnel security of the enterprise", Menedzhment personala, vol. 8, pp. 3—6.

11. Dictionary of foreign words (2021), "Competence", available at: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=9949&action=show> (Accessed 26 July 2021).

12. Petrova, I. (2008), "Integration role of competencies in strategic human resource management", Ukraina: aspekty pratsi, vol. 8, pp. 23—28.

13. Korol'ov, D.S. (2019), "The Competence Approach in the Company Staff Management: the Definitions", Biznes Inform, vol. 3, pp. 399—405, available at: https://www.business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_3_0_399_405 (Accessed 26 July 2021).

14. Dictionary of foreign words (2021), "Competency", available at: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl> (Accessed 26 July 2021).

15. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On higher education", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (Accessed 26 July 2021).

16. Prysach, M.D. (2018), "Comparative analysis of personality-oriented, competence and communicative approaches in education", Visnyk Vinnyts'koho politekhnichnoho instytutu, vol. 6, pp. 124—133.

17. Podoz'orova, A.V. (2016), "Competence approach to the training of future professionals: a definitive analysis", Tavrijs'kyj visnyk osvity, vol. 2 (54), pp. 84—87.

18. Synychenko, A.V. (2016), "Competence approach as a modern paradigm of personnel management", Finansy, oblik, banky, vol. 1 (21), pp. 288—294.

19. Arapova, O.M. Fridrif, V.P. and Modyrka, V.A. (2013), "Competence approach as a factor in increasing the competitiveness of the enterprise", Ekonomika: realii chasu, vol. 1 (6), pp. 207—211.

20. Adamenko, M. Zinchenko, O. Kesy, M. Pohrebniak, A. and Redko, K. (2021), "Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management", Special Issue: Impact of Current Trends in Social Commerce, Economics, and Business Analytics, vol. 39(7), available at: <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.4986> (Accessed 30 July 2021).

Стаття надійшла до редакції 15.08.2021 р.