

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2023. № 9.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.9.51>

УДК 005.336.2

P. V. Korolenko,

к. е. н., доцент, Криворізький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2346-3350>

Є. С. Іванов,

аспірант, Криворізький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-4984-0321>

M. B. Adamenko,

к. е. н., доцент, Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0738-1067>

КОМПЕТЕНЦІЯ, КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

R. Korolenko,

PhD in Economics, Associate Professor, Kryvyi Rih National University

Ie. Ivanov,

Postgraduate student, Kryvyi Rih National University

M. Adamenko,

PhD in Economics, Associate Professor, Zaporizhia Institute of Economics and

Information Technologies

COMPETENCE, COMPETENCY AND COMPETENCE-BASED APPROACH IN PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

У статті описані результати наукового дослідження сутності понять «компетенція» та «компетентність», їхнього розуміння як економічних категорій в сфері управління персоналом підприємства. Виявлено, що існує велика кількість різноманітних наукових поглядів на визначення сутності компетенції та компетентностей працівників, однак загальноприйнятих трактувань не існує. Запропоновано термінологічний апарат для розширення дослідження компетентнісного підходу у сфері управління персоналом підприємства. На основі огляду існуючих наукових підходів та розуміння відмінностей між компетенціями та компетентностями працівників сформувавши авторське бачення щодо управління персоналом підприємства на основі компетентнісного підходу. Обґрунтовано, що компетентісний підхід відносно об'єкту авторського дослідження є управлінським інструментом створення ефективної моделі управління персоналом через набуття, розширення та поглиблення необхідних компетенцій працівників, формування їхніх компетентностей та забезпечення професійної поведінки, які відповідають розвитку підприємства та його бізнесовим інтересам.

The article describes the results of a scientific study of the essence of the concepts "competence" and "competency" and their understanding as economic categories in the field of enterprise personnel management. It was found that there are a large number of different scientific views on the definition of the essence of competence and competences of employees, but there are no universally accepted interpretations. The conceptual device for the study of the competence-based approach in the field of personnel management of the enterprise is proposed. According to a critical review of the latest scientific publications, it is proposed to consider: competence as a set of indicators of the professional behavior of employees of various professions and qualifications, taking into account the peculiarities of the production, organizational, management process and modern conditions of economic development of the enterprise; the employee's competence as his ability/willingness to effectively carry out professional activities based on the acquired level of competence. The concepts of "competence" and "competency" are the main terminological apparatus in the formation and application of the competence-based approach in personnel management of enterprises. Based on a review of existing scientific approaches and an understanding of the differences between the competences and competencies of employees, form the author's vision of enterprise

personnel management based on the competence-based approach. It is proposed to understand that the competence-based approach in relation to the object of the author's research is a management tool for creating an effective model of personnel management through the acquisition, expansion and deepening of the necessary competencies of employees, the formation of their competencies and ensuring professional behavior that corresponds to the development of the enterprise and its business interests. The formation of the concept and methodology of enterprise personnel management based on the competence-based approach is a promising direction of the authors' future scientific research.

Ключові слова: *компетенція, компетентність, компетентнісний підхід, професійна поведінка, управлінський інструмент.*

Keywords: *competence, competency, competence-based approach, professional behavior, management tool.*

Постановка проблеми. Забезпечення ефективної діяльності будь-якого підприємства нерозривно пов'язано з ефективним управлінням персоналу. Саме персонал є стрижнем бізнесових та виробничих процесів, від нього залежить рівень конкурентоспроможності та сталості функціонування підприємства. Зважаючи на це, управління персоналом має важливе значення в економіці підприємств, а його дослідження актуалізовано в сучасній економічній науці.

Працівники, в умовах науково-технічного прогресу та активного розвитку технологій, які мають професійні знання, вміння, навички та досвід, є рушійною силою економічного розвитку підприємств як в Україні, так і в інших країнах світу. Компетентні працівники є важливим стратегічним ресурсом, особливо в умовах відтоку висококваліфікованого персоналу з підприємств та кадрового голоду, що в останні роки спостерігається у світі в окремих галузях господарства. В Україні внаслідок агресивної війни з боку Російської Федерації також можна спостерігати проблеми із Однією з найважливіших причин стала переорієнтація виробництв та адаптація бізнесу до потреб економіки в умовах війни. Українські підприємства прагнуть залучати до виконання трудових обов'язків таких працівників, які швидко,

професійно та без зайвих проблем можуть адаптуватися до нових непростих умов, можуть достатньо компетентно приймати рішення та забезпечувати ефективне функціонування бізнесу. Зважаючи на це, управління персоналом підприємств потребує розвитку на засадах компетентнісного підходу, концепція якого повинна визначатися виходячи з поглядів на сутність ключових понять «компетенція» та «компетентність», а також особливостей та умов ведення бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що у науковій літературі управлінню персоналу приділяється багато уваги, однак базування цього управління на компетентнісному підході вивчено недостатньо. Дослідженням сутності понятійного апарату компетентнісного підходу приділено багато уваги в освітній сфері [1-3], оскільки саме цей підхід впроваджений у сучасну освітню парадигму в Україні. Дійсно, спрямованість процесу навчання в українських освітніх закладах на формування та розвиток ключових компетенцій здобувачів освіти обумовлює глибоке вивчення компетентнісного підходу та його інструментарію. Європейським Парламентом та Радою ЄС у 2006 році прийнято Рекомендації [4], у яких запроваджені загальноєвропейські еталонні рамки відносно основних компетенцій для освітніх закладів. Ці Рекомендації також враховано при реформуванні української освіти, суть якого базується саме на компетентнісному підході. Так, в Законі України «Про освіту» у статті 12 [5], а також у Державному стандарті базової середньої освіти [6] наводяться ключові компетентності, які необхідні населенню, майбутнім працівникам для успішної життєдіяльності. Серед цих компетентностей більшість є базовими у професійній діяльності персоналу підприємств.

Методичними рекомендаціями щодо розроблення стандартів вищої освіти, затвердженими Міністерством освіти і науки України, також обумовлюється компетентнісний підхід. У них визначається сутність компетентності як здатності особи «успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації

знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей» [7]. Також у даних Методичних рекомендаціях зазначається сутність інтегральної, загальних та спеціальних компетентностей. Саме такий поділ використовується при складанні Стандартів вищої освіти для кожного рівня в межах кожної спеціальності, яку набувають здобувачі вищої освіти – майбутні інженери, менеджери, лікарі, педагоги тощо.

Варто зауважити, що у Рекомендаціях [4] застосовується термін «компетенція», а в українських нормативно-правових актах [5-7] – термін «компетентність», хоча сутність предмету обговорення майже однакова. На нашу думку, причина такої відмінності може полягати у мовних особливостях, що далі буде зазначено.

Отже, сутність компетентнісного підходу до управління персоналом підприємства в наукових джерелах розглядається багатьма науковцями. Але погляди науковців суттєво різняться. Причини таких відмінностей криються у різних поглядах науковців на визначення сутності понять «компетенція» та «компетентність». Потрібно відмітити, ці дефініції мають латинське походження – *competentia*, що походить від *competere* – підходити, відповідати. А з багатьох мов при перекладі на українську слова «компетенція» та «компетентність» переводяться однаково, наприклад, з англійської – *competence, competency*; з німецької – *Kompetenz*; з польської – *kompetencja* та ін. Саме про це наголошено у роботі [8]. Між тим в українській мові поняття «компетенція» та «компетентність» містять різні смислові навантаження. Таким чином дослідження праць зарубіжних науковців щодо сутності «*competence*» викликають складнощі та невизначеність у трактуванні даного поняття.

Аналіз наукових публікацій довів, що незважаючи на важливість застосування компетентнісного підходу, цей напрям досліджень в управлінні персоналом підприємств недостатньо розвинений. Вважаємо, що підґрунтям цього можуть бути неповне вивчення сутності термінологічної основи в силу наявності різноманітних науково-теоретичних поглядів, проблеми визначення компетенцій та/або компетентностей для різних професій, посад, кваліфікацій

тощо, недостатньо сформована методична база управління персоналом на основі компетентнісного підходу та ін. Отже, можна бачити достатньо широкий спектр щодо перспектив наукових досліджень у цій сфері. Крім того, потрібно наголосити, що становлення теорії управління персоналом підприємств на основі компетентнісного підходу знаходиться на початковому етапі. Наприкінці ХХ ст. в українському науковому просторі з'явилися окремі наукові роботи щодо професійної компетентності фахівця [1], а у ході розвитку з 2000-х років компетентнісного підходу в освіті, він поширився і на управління персоналом підприємств [9, 10].

Дослідженням сутності компетенцій та компетентностей в управлінні персоналом приділяли увагу зарубіжні та вітчизняні науковці [11-14 та ін.]. Ці терміни є основоположними при визначенні науковцями сутності компетентнісного підходу у роботах [15-19 та ін.]. Критичний аналіз наукових поглядів учених дозволив виявити, що існує велика їх кількість, однак загальноприйнятих трактувань не існує. Зважаючи на це виникає питання щодо дослідження сутності економічних понять «компетенція», «компетентність» та «компетентнісний підхід» у сфері управління персоналом підприємства. Потрібно також зазначити, що керівники підприємств здебільшого самостійно формують концепцію компетентнісного підходу, якщо застосовують його при управлінні персоналом, встановлюють перелік необхідних компетенцій та компетентностей для працівників, а також проводять їхнє оцінювання. Тому дослідження управління персоналом підприємства на основі компетентнісного підходу є важливим та актуальним науковим напрямом.

Постановка завдання. Ця стаття на основі огляду існуючих наукових підходів до визначення сутності економічних понять «компетенція» та «компетентність» покликана сформулювати авторське бачення щодо компетентнісного підходу при управлінні персоналом підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Застосування компетентнісного підходу у забезпеченні ефективності управління персоналом підприємств визначає необхідність впорядкування термінологічної основи, а саме

визначення сутності економічних категорій «компетенція» та «компетентність».

Проведений огляд наукових джерел дозволив виявити, що термін «компетенція» розглядається науковцями з різних ракурсів, що залежить від їхніх підходів до наукового дослідження, сфер і галузей застосування.

На рис. 1 наведені різні наукові погляди на визначення сутності економічного поняття «компетенція», що досліджені за оглядом вітчизняних та зарубіжних публікацій.



Рис. 1. Наукові погляди на визначення сутності економічного поняття «компетенція»

Джерело: Систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [8-19].

На нашу думку, всі запропоновані визначення сутності поняття «компетенція» можуть існувати відокремлено, або у комплексі в залежності від предметної царини, особливостей та умов дослідження. Однак, відносно персоналу підприємства в процесі управління ним вважаємо, що компетенцію доцільно розглядати як сукупність індикаторів професійної поведінки

працівників різних професій та кваліфікацій з урахуванням особливостей виробничого, організаційного, управлінського процесу та сучасних умов економічного розвитку підприємства.

У Звіті про майбутнє робочих місць за 2023 рік Всесвітнього економічного форуму [20] було проведено дослідження Future of Jobs Survey – опитування «Майбутнє робочих місць». Воно об'єднує досвід 803 компаній з 27 галузей та 45 економік з усіх регіонів світу. Разом чисельність цих компаній налічує понад 11,3 млн. працівників. Опитування визначає перспективи та тренди на світовому ринку праці протягом 2023-2027 років. У Звіті про майбутнє робочих місць за результатами опитування визначено, що до 2027 року роботодавці очікують створення 69 млн. та ліквідацію 83 млн. із 673 млн. робочих місць, а зміни зазнають близько 23% робочих місць.

Опитування показало, що найшвидше можливе зростання вакансій спеціалістів зі: штучного інтелекту та машинного навчання; сталого розвитку; аналітики та бізнес-аналітики; інформаційної безпеки. Серед сфер економічної діяльності найстрімкіше зростання очікується в освіті, сільському господарстві та цифровій комерції.

Розглядаючи ТОП-10 навичок та вмінь, що потрібні для трудової діяльності (табл. 1), можна бачити, що по суті це компетенції працівників – індикатори їхньої професійної поведінки. Тренди запитів роботодавців дають уявлення про найбільш затребувані на світовому ринку праці компетенції.

Поняття «компетенція» не тотожне поняттю «компетентність», принаймні так переважно розглядається в українському законодавстві та економічній науці. Хоча деякі вітчизняні та зарубіжні науковці майже ідентично розглядають ці два терміни: компетенцію як здатність вирішувати професійні завдання [10-12] та компетентність як здатність ефективно виконувати трудові та професійні обов'язки [22, 23].

**Таблиця 1. ТОП-10 навичок та вмінь, що потрібні для трудової діяльності
у 2015-2027 роках**

Місце у ТОП-10	Рік			
	2015	2020	2025	2027
1	Комплексне розв'язання проблем	Комплексне розв'язання проблем	Аналітичне мислення та інноваційність	Аналітичне мислення
2	Координація дій з іншими	Критичне мислення	Активне навчання та стратегії навчання	Творче мислення
3	Управління людьми	Креативність	Розв'язання складних проблем	Стресостійкість, гнучкість та спритність
4	Критичне мислення	Управління людьми	Критичне мислення та аналіз	Вмотивованість і самосвідомість
5	Взаємодія, ведення перемовин	Координація дій з іншими	Креативність, оригінальність та ініціативність	Допитливість і навчання впродовж життя
6	Контроль якості	Емоційний інтелект	Лідерство та соціальний вплив	Технологічна грамотність
7	Сервіс-орієнтування	Складання суджень і ухвалення рішень	Використання технологій, моніторинг та контроль	Надійність і уважність до деталей
8	Складання суджень і ухвалення рішень	Сервіс-орієнтування	Створення технологій та програмування	Емпатія та активне слухання
9	Активне слухання	Взаємодія, ведення перемовин	Витривалість, стресостійкість та гнучкість	Лідерство та соціальний вплив
10	Креативність	Когнітивна гнучкість	Логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей	Контроль якості

Джерело: Складено на основі Звітів про майбутнє робочих місць Всесвітнього економічного форуму за 2020 та 2023 роки [20, 21]

Крім того, є ідентичний погляд на компетенції, і на компетентність працівників як на сукупність знань, вмінь, навичок та досвіду [24 та ін.].

Так, наприклад, у Національній рамці кваліфікацій зазначено, що компетентністю є «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність

особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [30].

На рис. 2 наведені досліджувані нами погляди науковців на визначення сутності економічного поняття «компетентність» при управлінні персоналом підприємства.



Рис. 2. Наукові погляди на визначення сутності економічного поняття «компетентність»

Джерело: Систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [2, 10-12, 16, 22-28].

Аналізуючи трактування сутності поняття «компетентність» за науковими джерелами, порівнюючи їх з існуючими трактуваннями сутності поняття «компетенція» у статті сформоване власне уявлення авторів на них з точки зору застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом. Наша точка зору базується на тому, що між економічними категоріями «компетенція» та «компетентність» є як відмінності, так і тісний зв'язок. При цьому компетенція працівника має вузький зміст при визначенні її сутності, ніж його компетентність. Вважаємо, що процес навчання та професійної підготовки

працівника може сформувати необхідні компетенції для певної посади, а вже компетентність набувається у процесі здійснення професійної діяльності з урахуванням отримання необхідних навичок та досвіду. Отже, на нашу думку, компетенція працівника об'єднує його знання, вміння та навички, що застосовуються у професійній діяльності, визначають професійну поведінку працівника відповідно до посади, особливостей та умов функціонування підприємства тощо. А компетентність працівника – це його здатність/готовність ефективно здійснювати професійну діяльність на основі набутого рівня володіння компетенціями. Саме у такому аспекті розглядаються поняття «компетенція» та «компетентність» у даній статті.

Розглянутий вище термінологічний апарат є основою формування та застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом підприємств. Цей підхід розглядається багатьма ученими, погляди яких до визначення його сутності різняться (рис. 3).

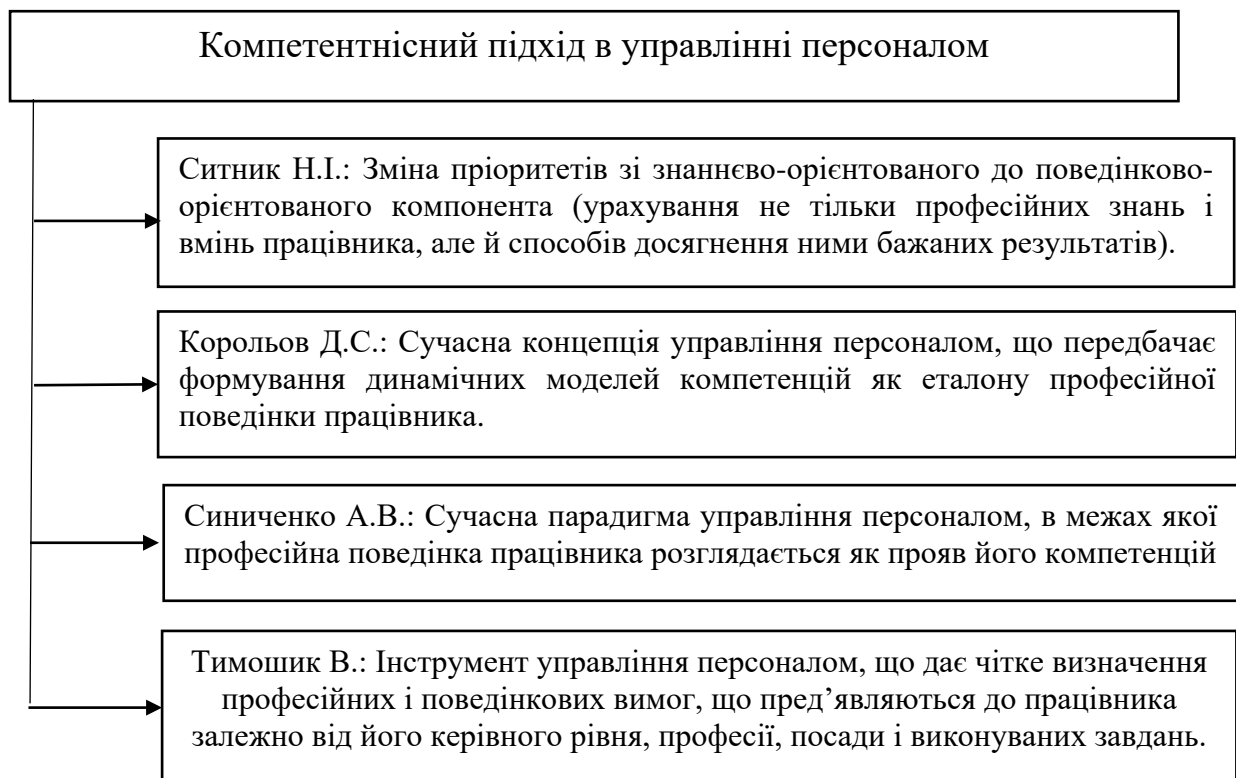


Рис. 3. Наукові погляди на визначення сутності компетентнісного підходу в управлінні персоналом підприємств [16, 26, 29, 30]

Джерело: Систематизовано, узагальнено та згруповано за даними [16, 26, 29, 30].

Вважаємо, що компетентнісний підхід в аспекті нашого дослідження доцільно розглядати як інструмент управління персоналом, а не парадигму, концепцію або зміну пріоритетів. Пояснити авторську ідею у даній статті можна на основі обґрунтування сутності перерахованих вище понять. Визначення компетентнісного підходу як зміни пріоритетів в управлінні персоналом зі знаннево-орієнтованого до поведінково-орієнтованого компонента, на нашу думку, є не зовсім вдалим, оскільки зміна таких пріоритетів може відбуватися і без застосування компетентнісного підходу (наприклад, досягнення запланованих виробничих результатів працівником, що має певну кваліфікацію та займає певну посаду). Парадигма і концепція управління персоналом є близькими поняттями, які визначають спосіб його розуміння. При цьому парадигмою є еталонний набір понять, принципів та правил, що формуються відносно предмета дослідження, у даному випадку щодо управління персоналом підприємства. А концепцією є головний задум, точка зору розгляду парадигми. Зважаючи на це вважаємо, що парадигма і концепція разом окреслюють погляд науковців або керівництва на управління персоналом, обґрунтовують його основну ідею та стратегію. Однак вони не визначають способи, методи та прийоми формування ефективної моделі управління персоналом з урахуванням компетентності працівників. Погоджуємося з поглядом Тимошик В. [31], що компетентнісний підхід є інструментом управління персоналом, однак вважаємо за необхідне розширити визначення його сутності.

Враховуючи авторський погляд та предмет дослідження під компетентнісним підходом у даній статті розуміємо управлінський інструмент створення ефективної моделі управління персоналом через набуття, розширення та поглиблення необхідних компетенцій працівників, формування їхніх компетентностей та забезпечення професійної поведінки, які відповідають розвитку підприємства та його бізнесовим інтересам.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.
Підсумовуючи результати проведених досліджень зроблено висновок про

необхідність критичного аналізу та визначення сутності економічних категорій «компетенція», «компетентність» та «компетентнісний підхід» в аспекті ефективного управління персоналом підприємства. Встановлено, що існують різноманітні погляди науковців на сутність термінологічного апарату концептуального підходу при управлінні персоналом, однак загальноприйнятих трактувань не існує. За критичним оглядом останніх наукових публікації запропоновано розглядати: компетенцію як сукупність індикаторів професійної поведінки працівників різних професій та кваліфікацій з урахуванням особливостей виробничого, організаційного, управлінського процесу та сучасних умов економічного розвитку підприємства; компетентність працівника як його здатність/готовність ефективно здійснювати професійну діяльність на основі набутого рівня володіння компетенціями. Поняття «компетенція» та «компетентність» є основним термінологічним апаратом при формуванні та застосуванні компетентнісного підходу в управлінні персоналом підприємств. Запропоновано розуміти компетентнісний підхід відносно об'єкту авторського дослідження як управлінський інструмент створення ефективної моделі управління персоналом через набуття, розширення та поглиблення необхідних компетенцій працівників, формування їхніх компетентностей та забезпечення професійної поведінки, які відповідають розвитку підприємства та його бізнесовим інтересам. Формування концепції та методики управління персоналом підприємства на основі компетентнісного підходу є перспективним напрямом майбутніх наукових досліджень авторів.

Література

1. Компетентнісний підхід у вищій школі: теорія та практика : кол. монографія. Заг. ред. О. А. Жукової, А. І. Комишана. Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна. 2021. 264 с.
2. Поскріпко Ю. А., Данченко О. Б. Компетенція і компетентність: консенсус. Вчені записки Університету «Крок». 2019. №3(55). С. 117-127.

3. П'янківська І. В. «Компетенція» та «компетентність» як провідні поняття компетентнісного підходу. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія і педагогіка. 2010. Вип. 15. С. 202-211.

4. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text

5. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року №2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

6. Про деякі питання державних стандартів повної загальної середньої освіти: постанова КМУ від 30 вересня 2020 р. № 898. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-deyaki-pitannya-derzhavnih-standartiv-povnoyi-zagalnoyi-serednoyi-osviti-i300920-898>

7. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти, затверджені наказом МОН України від 1 червня 2017 року №600 (у редакції наказу МОН України від 30 квітня 2020 року № 584). URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/metodichni-rekomendaciyi-vo>

8. Вень С., Корсун І. Компетенція та компетентність: закордонний досвід. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки». 2023. Вип. 1. С. 45-51.

9. Spencer L. M., Spencer S. M. Competence At Work: A Model for Superior Performance. New Jersey: John Wiley & Sons, 1993. 388 p.

10. Коваленко Н. Д., Должикова А. П. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції. Економічний простір. 2013. № 75. С. 191-199.

11. Hornby A. S. Oxford advanced Learning dictionary of current English. 7th Edition. Oxford: Oxford University press. 2005. 307 p.

12. Whiddett S., Hollyforde S. A Practical Guide to Competencies: How to enhance individual and organizational performance. 2nd edition. London: CIPD House, 2003. 148 p.

13. Ведерніков М. Д., Чернушкіна О. О., Мантур-Чубата О. С. Сучасні технології управління персоналом: компетентнісний підхід. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Вип. 19. Ч. 1. С. 39-43.

14. Воронкова А. Е., Гриньов А. М. Компетенція як ключовий концепт менеджменту знань працівників підприємства. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2012. № 12 (182). Ч. 1. С. 65-72.

15. Дегтяр О., Непомнящий О. Особливості та зміст основних етапів становлення компетентнісного підходу до управління персоналом. Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. №4. С. 99-108.

16. Корольов Д. С. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом компанії: термінологічні засади. Бізнес Інформ. 2019. № 3. С. 399-405.

17. Миколайчук І. П., Стрижак Ю. О. Компетентнісний підхід в системі управління персоналом. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2017. №18(40). Т.2. С. 53-56.

18. Миронова Л. Г., Зеркаль А. В. Управління персоналом підприємства: компетентнісний підхід. Держава та регіони. 2019. №3(108). С. 131-136.

19. Прохоровська С. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2018. №23. С. 86-90.

20. The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. 30 April 2023. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

21. The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. 20 October 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

22. Савченко В. А. Про співвідношення понять «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність». Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. у 3 т. Т. 2. К. : КНЕУ, 2010. С. 314-322.

23. Адаменко М. В. Розвиток інноваційного потенціалу персоналу підприємства на основі компетентнісного підходу. Інвестиції: практика та досвід. 2021. №16. С. 51-57.

24. Huselid Mark A., Barnes Jane E. Human Capital Measurement Systems As a Source of Competitive Advantage. URL: https://www.researchgate.net/publication/228741374_Human_capital_management_systems_as_a_source_of_competitive_advantage

25. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>

26. Синиченко А. В. Компетентнісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом. Фінанси, учет, банки. 2016. № 1(21). С. 288-294.

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

28. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. Педагогіка. 2013. № 6. С. 128-135.

29. Ситник Н. І. Компетентнісний підхід в управлінні людськими ресурсами. Економічний вісник НТТУ «КПІ». 2010. № 7. С. 121-125.

30. Тимошик В. Компетентнісний підхід в оцінюванні трудових ресурсів підприємства. Галицький економічний вісник. 2019. №6(61). С. 155-163.

References

1. Zhukova, O.A. and Komyshan, A.I. (2021), Kompetentnisnyj pidkhyd u vyschij shkoli: teoriia ta praktyka [Competency approach in higher education: theory and practice], KhNU imeni V.N. Karazina, Kharkiv, Ukraine.

2. Poskripko, Yu.A. and Danchenko, O.B. (2019), "Competence and competency: consensus", Vcheni zapysky Universytetu «Krok», vol. 3 (55), pp. 117-127.

3. P'iankovs'ka, I.V. (2010), ““Competence” and “competence” as leading concepts of the competence approach”, *Naukovi zapysky Natsional'noho universytetu «Ostroz'ka akademiia»*. Seriiia : Psykholohiia i pedahohika, vol. 15, pp. 202-211.
4. European Parliament (2006), “About core competencies for lifelong learning”, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text (Accessed 05 Sept 2023).
5. Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine “About education”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (Accessed 05 Sept 2023).
6. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Resolution “About some issues of state standards of comprehensive general secondary education”, available at: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-deyaki-pitannya-derzhavnih-standartiv-povnoyi-zagalnoyi-serednoyi-osviti-i300920-898> (Accessed 05 Sept 2023).
7. Ministry of Education and Science of Ukraine (2020), Order “Methodological recommendations for the development of higher education standards”, available at: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/metodichni-rekomendaciyi-vo> (Accessed 05 Sept 2023).
8. Ven', S. and Korsun, I. (2023), “Competence and competency: foreign experience”, *Visnyk Cherkas'koho natsional'noho universytetu imeni Bohdana Khmel'nyts'koho*. Seriiia «Pedahohichni nauky», vol. 1, pp. 45-51.
9. Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993), *Competence At Work: A Model for Superior Performance*, John Wiley & Sons, New Jersey, USA.
10. Kovalenko, N.D. and Dolzhykova, A.P. (2013), “Analysis of the human capital of the enterprise as a key competence”, *Ekonomichnyj prostir*, vol. 75, pp. 191-199.
11. Hornby, A.S. (2005), *Oxford advanced Learning dictionary of current English*,. 7th Edition, Oxford University press, Oxford, UK.

12. Whiddett, S. and Hollyforde, S. (2003), A Practical Guide to Competencies: How to enhance individual and organizational performance, 2nd edition, CIPD House, London, UK.

13. Vedernikov, M.D. Chernushkina, O.O. and Mantur-Chubata, O.S. (2018), “Modern technologies of personnel management: competent approach”, *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, vol. 19, no. 1, pp. 39-43.

14. Voronkova, A.E. and Hryn'ov, A.M. (2012), “Competence as a key concept of knowledge management of enterprise employees”, *Visnyk Skhidnoukrains'koho natsional'noho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, vol. 12 (182), no. 1, pp. 65-72.

15. Dehtiar, O. and Nepomniaschyj O. (2017), “The features and content of the main stages of formation of competence approach to personnel management”, *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*, vol. 4, pp. 99-108.

16. Korol'ov, D.S. (2019), “The Competence Approach in the Company Staff Management: the Definitions”, *Biznes Inform*, vol. 3, pp. 399-405.

17. Mykolajchuk, I.P. and Stryzhak, Yu.O. (2017), “Competent approach in the personnel management system”, *Mizhnarodnyj naukovyj zhurnal «Internauka»*, vol. 18 (40), no. 2, pp. 53-56.

18. Myronova, L.H. and Zerkal', A.V. (2019), “Enterprise personnel management: competence approach”, *Derzhava ta rehiony*, vol. 3 (108), pp. 131-136.

19. Prokhorovs'ka, S. (2018), “Competency approach in personnel management”, *Rehional'ni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy*, vol. 23, pp. 86-90.

20. World Economic Forum (2023), “The Future of Jobs Report 2023”, available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023> (Accessed 05 Sept 2023).

21. World Economic Forum (2020), “The Future of Jobs Report 2020”, available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (Accessed 05 Sept 2023).

22. Savchenko, V.A. (2010), "About the relationship between the concepts of "competence", "competence" and "professional suitability"", Formuvannia rynkovoï ekonomiky [Formation of market economy], KNEU, vol. 2, pp. 314-322.
23. Adamenko, M. (2021), "Development of of enterprise personnel innovative potential on the basis of the competence approach", Investytsiyi: praktyka ta dosvid, vol. 16, pp. 51-57.
24. Huselid, M.A. and Barnes, J.E. (2003), "Human Capital Measurement Systems As a Source of Competitive Advantage", available at: https://www.researchgate.net/publication/228741374_Human_capital_management_systems_as_a_source_of_competitive_advantage (Accessed 05 Sept 2023).
25. Cabinet of Ministers of Ukraine (2011), Resolution "On the approval of the National Framework of Qualifications", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (Accessed 05 Sept 2023).
26. Synychenko, A.V. (2016), "Competence approach as a modern paradigm of personnel management", Fnansy, uchet, banky, vol. 1 (21), pp. 288-294.
27. Arapova, O.M. Fridrif, V.P. and Modyrka, V.A. (2013), "Competence-based approach as a factor in increasingthe competitiveness ofthe enterprise", Ekonomika: realii chasu, vol. 1 (6), pp. 207-211.
28. Lejko, S.V. (2013), "The notions «competense» and «competence»: theoretical analysis", Pedahohika, vol. 6, pp. 128-135.
29. Sytnyk, N.I. (2010), "Competency approach in human resources management", Ekonomichnyj visnyk NTTU «KPI», vol. 7, pp. 121-125.
30. Tymoshyk, V. (2019), "Competence approach in the enterprise labor resources estimation", Halyts'kyj ekonomichnyj visnyk, vol. 6 (61), pp. 155-163.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2023 р.