

конфіденційність, документальність, добровільність, відповідність замовленню та ін.

Список використаних джерел

1. Бутенко Н. В. Концептуальні засади розвитку промислового маркетингу в умовах економічної глобалізації [Електронний ресурс]. *Вісник Академії митної служби України. Сер. : Економіка*. 2012. № 2. С. 146-153. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2012_2_23.

2. Kotler Ph., Armstrong G. Principles of Marketing, Global Edition, 18th edition. Published by (July 17th 2021). <https://www.vitalsource.com/en-uk/educators/products/principles-of-marketing-global-edtion-philip-t-kotler-gary-v9781292341224>

3. Жадько К.С., Падерін І.Д., Гуртова Н.В. Теоретико-методологічні засади маркетингової діяльності на промислових підприємствах. *Вісник економічної науки України*. 2018. № 2 (35). С. 57-61.

4. Ольга Семенда, Ірина Корман. методика проведення маркетингових досліджень поведінки споживачів у віртуальному середовищі. *Věda a perspektivy* No 1(8) 2022. DOI: [https://doi.org/10.52058/2695-1592-2022-1\(8\)](https://doi.org/10.52058/2695-1592-2022-1(8))

5. Полторац В. А., Тараненко І.В., Красовська О.Ю. Маркетингові дослідження: Навч. посіб. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://pidru4niki.com/1584072060636/marketing/marketingovi_doslidzhennya

Оксана ЛАВРУК,
кандидат економічних наук, доцент,
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Віталій ЛАВРУК,
доктор економічних наук, професор,
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні умови трансформаційних змін ринку праці, що акцентують попит роботодавців на високоінтелектуальних, соціально відповідальних працівників,

які швидко адаптуються до мінливих змін, а також мають відповідні ціннісні орієнтації, володіють відповідними якостями та компетенціями вимагають дослідження характеристик, що відображають зміст їхньої компетентності в процесі реалізації трудової діяльності на ринку праці. Надзвичайно важливою у даному напрямі є розробка такого підходу до формування трудового потенціалу працівника, який би враховував його компетентнісну зорієнтованість та сучасні особливості ринку праці. Саме компетентнісна компонента трудового потенціалу чинить найбільш суттєвий вплив на рівень конкурентоспроможності працівника. Компетентнісна, поряд із демографічною, особистісною, освітньою, є такою, що доповнює компонентну структуру трудового потенціалу, а також виступає як самостійно формуюча зміст реальної конкурентоспроможності працівника.

Тому компетентності працівників як загальні характеристики персоналу сучасного підприємства виступають одними з ключових факторів формування трудового потенціалу підприємства. За проектом Тьюнінг Європейської Комісії, компетентність це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистісних якостей, що описують результати навчання за освітньою/навчальною програмою. Компетентності закладені у основу кваліфікації випускника. Проте компетентність як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності не слід плутати з компетенцією як наданими особою повноваженнями [4].

Однією із ключових вимог до фахівця є наявність в нього певних індивідуальних якостей. Однак, слід враховувати, що не всі якості відіграватимуть ключову роль у розвитку конкурентоспроможності працівника, а лише ті, які є професійно важливими саме для виконання роботи в конкретній сфері професійної діяльності.

За своєю суттю елементи освітньої компоненти трудового потенціалу є здобутками людини в процесі його навчальної діяльності, і являють собою все те, що досягається лише за певних дій та зусиль, не є вродженим чи сталим. При цьому рівень освіти, наприклад, розглядається як індикатор здатності до

навчання, освоєння нових галузей знань. Більш глибокими за змістом та такі, що наближені до реальної конкурентоспроможності, є знання, вміння, навички та досвід роботи. У своєму взаємозв'язку ці фактори засвідчують факт потенційної спроможності людини як фахівця окремої професії відповідати вимогам до професійної компетентності з точки зору функціональної здатності виконувати професійну діяльність.

Саме демографічна, особистісна та освітня компоненти трудового потенціалу більшою мірою формують потенційну конкурентоспроможність працівника, оскільки свідчать про володіння певним набором компетенцій (не реалізованим на професійному ринку праці) та готовність їх продемонструвати роботодавцеві. Однак про реальну конкурентоспроможність людини як фахівця в конкретній сфері свідчить компетентісна компонента трудового потенціалу, яка є логічним продовженням реалізації зазначених вище трьох компонент, та перебуває у прямій залежності від них. Це пояснюється тим, що демографічна, особистісна та освітня компоненти трудового потенціалу одночасно впливають на формування високого рівня відповідності працівника компетенціям, які формують його конкурентоспроможність, що характеризується здатністю продемонструвати високорозвинуті, важливі для конкретної професії компетенції.

Компетентісний підхід відображає інтегральний прояв професіоналізму, в якому поєднуються елементи професійної і загальної культури [5].

Це означає, що оволодівши професійними та загальними компетенціями в процесі професійної підготовки та на основі особистісних та демографічних показників, людина, реалізувавши їх у професійній діяльності, має певний рівень реальної конкурентоспроможності. У свою чергу, не доцільно говорити про те, що закінчивши вищий навчальний заклад, і влаштувавшись на роботу, людина не формує надалі свої компетенції, а у поєднанні корпоративних можливостей та власної мотивації до саморозвитку – формує нові та розвиває вже наявні компетенції. Так, до елементів компетентісної компоненти трудового потенціалу фахівця відносимо: повністю сформовані професійні

компетенції; професійні компетенції, що знаходяться в процесі формування; професійні компетенції, що знаходяться в процесі розвитку. Однак, процес формулювання переліку та змісту професійно важливих груп компетенцій для більшості професій або взагалі не реалізовано на практиці, або має ряд значних сумнівів щодо ступеню об'єктивності.

Сучасні організації все більше схильні шукати не просто людину, яка знає як виконувати свої посадові обов'язки, а володіє здатністю виконувати їх на високому рівні та краще за інших. Це свідчить про те, що у такого фахівця є більше шансів мати вищий рівень конкурентоспроможності, ніж у його конкурентів. Тому для сучасних підприємств та організацій актуальним є підбір компетентного персоналу, його розвиток, що підвищує в результаті рівень його конкурентоспроможності, забезпечуючи таким чином конкурентоспроможні позиції підприємства.

З огляду на важливість такого показника як компетентність, конкурентоспроможність фахівця окремої професії – це здатність вигравати конкурентну боротьбу (бути кращим – компетентним, професіоналом) шляхом демонстрації високорозвинутих компетенцій відповідно встановленим стандартам професійної поведінки, забезпечуючи в майбутньому конкурентні позиції підприємства.

Так, знання, вміння, навички, а також набір фізичних, психофізіологічних, психічних та психологічних властивостей індивіда виступають формуючими факторами професійної готовності та професійної придатності, а, в результаті, й професійних компетенцій.

Таким чином, за умов сформованості певного рівня професійної компетентності в освітній та практичній діяльності, утворюється відповідний тип моделі професійної поведінки, який через систему поведінкових характеристик людини свідчить про той чи інший рівень конкурентоспроможності. Ці аспекти важливо врахувати при формулюванні системного бачення взаємодії суб'єктів процесів формування компетентнісної компоненти трудового потенціалу фахівців різних сфер діяльності. А

дослідження компетентностей, їх взаємозв'язку з трудовим потенціалом та ментальними особливостями відношення до праці персоналу дає можливість формування нового інструментарію для підвищення продуктивності праці та систем розвитку персоналу.

Список використаних джерел

1. Гриньова В. М. Вплив трудового менталітету на конкурентоспроможність підприємства. *Бізнес Інформ*. 2009. № 12 (2). С. 25-30.
2. Зубрицька Я.О. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 395-398.
3. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. *Збірник наукових праць ПДАТУ*. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 116-121.
4. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. 100 с.
5. Професійна педагогічна освіта: компетентністний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Франка, 2011. 412 с.

Олексій ЛАНЧЕНКО,
аспірант,
Присяжнюк Н.М.
кандидат ветеринарних наук, доцент,
Білоцерківський національний аграрний університет,
Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Дослідженнями теоретичних основ забезпечення економічного зростання в аграрній сфері встановлено, що воно може здійснюватися за рахунок інноваційних та традиційних факторів. Більшість сучасних економістів