

**Svitlana Frunza, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor**
*Robert Elvorti Economics and Technology Institute
Kropivnytskyi, Ukraine*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-242-5-25>

PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT STRATEGY MODEL AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

МОДЕЛЬ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Враховуючи потреби роботодавців за сучасних умов зростають вимоги і до трудового потенціалу (професійної компетентності), що визначає професіоналізм, застосування необхідних знань, адекватні дії у відповідних ситуаціях. Визначаючи інтенсивність впровадження цифрових технологій в діяльності промисловості є потреба в креативних і винахідливих працівниках.

Такі компетенції, як: знання, мотивація, навички, здібності, поведінка в певних ситуаціях регламентує смарт-виробництво. Особливої уваги потребують навички аналітичних здібностей людини для роботи з інформацією, виявлення проблем, комунікативні, креативні та адаптивні. Всі ці навички характеризуються як людський капітал, де ключовим елементом є професійні компетенції персоналу підприємства.

Виділяють такі основні ознаки ключових компетенцій [1]:

- синтез знань, навичок і технологій, носіями яких є підрозділи та окремі працівники в організаціях;
- унікальність, що може бути використана в межах організації та притаманна певним бізнес-процесам;
- синергетичний ефект для посилення компетенцій.

Визначаючи особливості специфіки діяльності промислового підприємства, важливо враховувати специфічні принципи для внутрішнього навчання що забезпечить професійні компетентності, а саме:

1. Формування системи професійних базових компетенцій: знання, уміння, навички що спрямовані на вирішення конкретних завдань на підприємстві.

2. Розвиток технічного мислення, навички раціоналізаторської діяльності, самоосвіти.

3. Виховання корпоративної культури, соціальної активності та творчості.

4. Уміння використовувати знання в професійній діяльності враховуючи певні ситуації які відбуваються на підприємстві

5. Уміти забезпечувати раціональне та економічне використання виробничих ресурсів та забезпечення безперебійної (налагодженої) роботи.

6. Розвиток етичної компетентності.

Враховуючи використання в промисловості інновацій та цифровізацію суспільства можливо сформувати компетенції в напрямку загальноосвітніх інформаційних технологій, а саме: технологічного диференційного навчання; ігрові та діалогові технології, що націлені на формування нового світогляду.

Є певні умови що впливають на розвиток професійної компетентності персоналу промислових підприємств, а саме:

– морально-психологічні (соціально-психологічний клімат; згуртованість колективу, спільність ідей та завдань);

– фінансово-технологічні (фінансування на професійне навчання, підвищення кваліфікації, забезпечення необхідними технічними та інформаційними ресурсами);

– організаційно-управлінські (організаційні та управлінські здібності керівника);

– навчально-методичні (досвід роботи, забезпеченість навчально-методичними матеріалами, проведення тренінгів та конференцій).

Модель стратегії для розвитку професійних компетенцій, що враховує особливості діяльності промислових підприємств для внутрішньо-фірмового навчання зображено в таблиці 1.

Дана модель професійних компетенцій персоналу має переваги для промисловості, а саме:

1. Розробка та впровадження єдиних стандартів що сприяє взаєморозумінню між різними відділами та на різних рівнях.

2. Узгоджене оцінювання працівника відповідно отриманих знань.

3. Для подальшого планування кар'єрного росту та розвитку є можливість для визначення слабких та сильних сторін працівника.

4. Формується модель для резерву і планування підвищення рівня кваліфікації на підприємстві.

5. Розробка стандартів якості виконуваних робіт.

6. Працівник знає вимоги щодо його компетенцій, потенціал та кар'єрні перспективи його розвитку.

Таблиця 1

**Стратегія розвитку професійних компетенцій
внутрішньо-фірмового навчання в промисловості**

Етап	Назва етапів	Характеристика
1	Методологічний	<i>Мета: розвиток професійних компетенцій виробничого персоналу в промисловості</i> Компетентносний підхід: професійні компетенції Аксіологічний підхід: мотивація робітників
2	Структурний	1. Емотивний компонент – результат інтерпретації емоційності, що транслюється в мові й мовленні. 2. Когнітивний компонент – розвиток особистості до пізнання та вирішення проблемних ситуацій. 3. Діяльнісний компонент – розвиток пізнавального практичного напрямку в діяльності підприємства 4. Екстремальний компонент – знання якими повинні володіти на виробничому процесі для прийняття адекватних рішень в певних стресових ситуаціях
3	Організаційний	1. Картка професійних компетенцій 2. Навчально-методичний комплекс внутрішньо-фірмового навчання 3. Графік підвищення кваліфікації виробничого персоналу 4. Корпоративні компетенції, що відповідають кодексу корпоративної етики 5. Формування експертної комісії
4	Процесуальний	1. Методи контролю та діагностики 2. Модель виробничих ситуацій та інструкцій 3. Розробка інформаційно-довідкових матеріалів, паспортів робочих місць 4. Розробка професійних стандартів
5	Результативний	Процедура та методика оцінювання результатів у навчанні

Джерело: розроблено автором на основі джерел [2; 3]

Зрозуміло, що це вимагаю тривалого та трудомісткого підготовчого процесу, що повинно визначити список компетенцій, процес навчання та створення робочої групи.

Визначені умови надають можливість для забезпечення якісного, оперативного навчання на промисловому підприємстві та забезпеченню інноваційного розвитку, враховуючи те що навчання проводять на робочому місці.

Література:

1. Key Competencies. A developing concept in general compulsory education. Bruxelles : EYRYDICE, 2002. 188 p.

2. Білоус Л. Роль внутрішньфірмового навчання для досягнення стратегії розвитку професійних компетенцій виробничим персоналом підприємств харчової галузі. *Економічний аналіз*. 2022. Т. 30 № 2. Ч. 2. С. 187–197.

3. Харун О. Професійна компетентність як головна детермінанта інноваційного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств. Економічний дискурс. *Економіка суб'єктів господарювання*. 2017. Випуск 2. С. 152–163.