DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-48

УДК [005.95:005.33]+331+316.32

# СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

# CURRENT PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF STAFF IN GLOBALIZATION

**Лаврук Оксана Степанівна**
кандидат економічних наук, доцент,
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9089-237X

**Славіна Наталія Анатоліївна**
кандидат економічних наук, доцент,
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3761-9865

**Lavruk Oksana, Slavina Nataliia**
Kamianets-Podilskyi Ivan Ohiienko National University

Успішне управління бізнесом в першу чергу залежить від професійної компетентності персоналу, оскільки високий рівень професіоналізму є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Сучасний контекст вимагає від персоналу особливих якостей і компетентностей. В статті окреслено ключові тенденції в системі управління персоналом в умовах глобалізації, виклики, які пов'язані з мінливістю, невизначеністю, складністю та неоднозначністю, стрімкими змінами у сфері зайнятості. Сформовано набір установок, які є важливим фактором діяльності персоналу, регулюють спрямованість особистості, соціальну поведінку, свідомість та світосприйняття, формують професійну діяльність у сучасному світі та відношення до успіху у персоналу. Виділено ключові складові професійної компетентності за умов глобалізації та її перспективи її розвитку.

**Ключові слова:** компетенції, професійна компетентність, персонал, бізнес-середовище, глобалізація.

Successful business management primarily depends on the professional competence of the staff, since a high level of professionalism is the foundation of human development and progress of society. The modern context requires special qualities and competencies from the staff. The purpose of the study is to identify modern problems and outline the prospects for the development of professional competence of personnel in the conditions of globalization. The article outlines the key trends in the personnel management system in the context of globalization. Challenges associated with variability, uncertainty, complexity and ambiguity, rapid changes in the employment sphere have been identified. A set of attitudes has been formed, which are an important factor in personnel activity, regulate personality orientation, social behavior, consciousness and world perception, shape professional activity in the modern world and attitude to success in personnel. The key components of professional competence under the conditions of globalization and its development prospects are highlighted. It is emphasized that human resources in the global era must have competencies related to globalization itself. It is confirmed that successful professional activities are largely based on the ability to communicate, share and use information to solve complex problems, the ability to adapt and innovate in response to new demands and changing circumstances, and to expand the capabilities of technology to create new knowledge. It was determined that professional competence in the conditions of globalization allows to study local, global and intercultural problems, to understand and evaluate different points of view and worldviews, to interact successfully and respectfully with others, as well as to take responsible measures for sustainable development and collective well-being, to thrive in a changing market labor As a result of the study, the key competencies of the staff were highlighted, in particular, critical thinking and problem-solving skills; communication and cooperation; development of digital competences; digital literacy and technology fluency; effective communication and the ability to work in multicultural teams; creativity and entrepreneurial thinking; the ability to change and constantly improve.

**Key words:** competences, professional competence, personnel, business environment, globalization.



© Лаврук О.С., Славіна Н.А., 2024

**Постановка проблеми.** Успішне функціонування бізнесу насамперед залежить від професіоналізму персоналу, його рівня кваліфікації, здібностей та вмінь. Саме тому в епоху глобалізації компетентність персоналу стає незаперечною цінністю для успішного бізнесу та управління. Глибокі зміни, що відбуваються в економічному та соціальному житті, змінюють усталені способи ведення бізнесу та висувають нові вимоги до компетентності персоналу.

Сучасні стилі управління є відповіддю на мінливе середовище, хаос, негаразди та реальність, включаючи зміну поколінь і зумовлені ними різні вимоги та підходи до реальності. Тому очевидно, що від лідерів чекають все більшого. У новій реальності неможливо використати старі, відомі та улюблені рішення. Усе це пов'язано з новими викликами та сучасними підходами, що з'являються в організаціях, які обумовлені новим простором, різноманітністю поколінь, цифровізацією, глобалізацією та технологічним прискоренням. Поява величезної кількості нової інформації ускладнює виділення найважливішої для організації. А постійні зміни роблять весь процес стратегічного планування хитким. Тому необхідно відпрацьовувати нові моделі роботи з персоналом та застосовувати сучасний підхід до формування компетентності персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Компетентність як багатоаспектний освітній феномен ґрунтовно досліджена в працях І. Зимньої, Л. Люльчак, Д. МакКлелланда, В. Пономаренка, Г. Полякової та ін. Створенню сучасних теорій і практики формування та розвитку професійної компетенції персоналу присвячено наукові праці Р. Бояциса, М. Дороніної, О. Вартанової, В. Отенко, І. Отенко, К. Клецової, С. Рекіянова, О. Кузьменко, Р. Міллса та інших.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте аналіз публікацій засвідчив, що розвиток професійної компетентності персоналу є досить складною науково-практичною проблемою, яка не вирішена до кінця і дотепер. Залишається актуальним уточнення проблем та перспектив формування професійної компетентності персоналу в умовах глобалізації.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою дослідження є визначення сучасних проблем та окреслення перспектив формування професійної компетентності персоналу в умовах глобалізації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Світ праці змінюється, і в найближчі роки його доведеться переосмислити, відповідаючи вимогам цифровізації та Інтернету. Для того, щоб зробити швидкі та глибокі зміни, підвищення компетентності працівників є особливо важливим. Деякі професії сьогодні зазнають сильного впливу, інші професії ставатимуть все більш важливими та займатимуть чільне місце в поточній діяльності на ринку праці.

Зрозуміло, щоб існувати у глобальній епосі, людські ресурси повинні мати компетентності, пов'язані з самою глобалізацією. Сьогодні показники успіху більшою мірою базуються на здатності спілкуватися, ділитися та використовувати інформацію для вирішення складних проблем, здатності адаптуватися та впроваджувати інновації у відповідь на нові вимоги та мінливі обставини, а також розширювати можливості технологій для створення нових знань.

Фахівці з Гарвардського університету визначають сім навичок, необхідних у житті, сфері роботи та громадянстві в глобальну еру, це критичне мислення та вирішення проблем, співпраця та лідерство, ефективність та адаптивність, ініціатива та підприємницький дух, здатність до усного та письмового спілкування, здатність отримувати та аналізувати інформацію, а також володіти допитливістю та фантазією [10].

Американська освітня група Apollo наводить десять навичок, а саме критичне мислення, комунікація, лідерство, співпраця, адаптивність, продуктивність і підзвітність, інновації, глобальне громадянство, здібності та дух підприємництва, здатність отримати доступ, аналізувати та синтезувати інформацію [4].

Крім того, глобалізація прискорює рух капіталу, промисловості, ідей і людських ресурсів. В результаті створюються рівні можливості та умови для персоналу в усьому світі. У більшості випадків роботодавці шукають співробітників, які б були компетентними, надійними і при цьому працювали за найкращою ціною, а місцезнаходження працівника відходить на другий план. Крім того, для виконання рутинних завдань все частіше використовується комп'ютерна техніка або низькооплачувані працівники з низьким рівнем освіти або повною її відсутністю. А для виконання завдань, що вимагають складних комунікацій і професійного мислення, залучається спеціалізований персонал, здатний вирішувати завдання різного ступеня складності.

Компетентність як наукова проблема наразі ще не має точного й однозначного визначення та ще не отримала вичерпного аналізу, хоча інтерес до неї має значну історію розвитку.

Погоджуємося з автором [1], що професійну компетентність персоналу можна визначити як комплекс особистісних властивостей, здібностей, знань і досвіду (психофізіологічних характеристик, цінностей, мотивів, настанов і когнітивних здібностей), які знаходять вияв у відповідних компетенціях, що у сукупності формують у спеціаліста моделі професійної поведінки та визначають його готовність та здатність до професійної діяльності.

Деякі сучасні дослідники характеризують професійну компетентність в умовах глобалізації як широкий світогляд, прагнення до концепції культурних норм і цінностей, очікувань інших людей, застосування набутих знань, що створює умови для ефективної взаємодії, діяльності та спілкування поза традиційним середовищем [7].

Установки, які є важливим фактором діяльності персоналу, регулюють спрямованість особистості, соціальну поведінку, свідомість та світосприйняття, формують професійну діяльність та відношення до успіху у певної особистості. Таким чином, набір установок і особистих рис зумовлюють дії персоналу у сучасному світі (рис. 1).

Вважаємо, що професійна компетентність в умовах глобалізації – це багатовимірна здатність, яка дозволяє вивчати місцеві, глобальні та міжкультурні проблеми, розуміти та оцінювати різні точки зору та світогляди, успішно та з повагою взаємодіяти з іншими, а також вживати відповідальних заходів для сталого розвитку та колективного добробуту, процвітати на мінливому ринку праці. Тому професійна компетентність сприятиме підвищенню працевлаштуванню працівників на глобальному ринку праці.

Саме ефективна комунікація та належна поведінка в різних командах є ключем до успіху в багатьох сферах і залишатиметься такою, оскільки технології продовжують полегшувати працівикам зв'язок по всьому світу. Роботодавці все частіше прагнуть залучити працівників, які легко адаптуються та вміють застосовувати та переносити свої навички та знання в нові контексти. Готовність до роботи у взаємопов'язаному світі вимагає від працівників розуміння складної динаміки глобалізації, відкритості до людей з різних культур, побудови довіри в різних командах та демонстрації поваги до інших.

Тому персонал повинен адаптуватися під зміни, і цей процес має бути безперервним. Отже, особливі вимоги висуваються, насамперед, до розвитку професійної компетентності персоналу, який повинен бути активним, гнучким, адекватно реагуючим на зміни, здатним брати на себе відповідальність, ставитися до свого розвитку як до цінності, постійно самовдосконалюватися.

Сучасні працівники, конкурентоспроможні та затребувані на ринку праці, повинні мати; професійну підготовку; здатність приймати самостійні рішення; ініціативність; здатність і готовність працювати з інноваціями; здатність працювати в команді; психологічну стійкість [6]; зосередженість на побудові та

| Компетентності | Установки | Особисті риси |
|---|---|---|
| Критичне мислення і вирішення проблем | Відкритість | Прийняття відмінностей |
| Комунікація і співробітництво | Гнучкість | Копінг |
| Цифрова грамотність і вільне володіння технологіями | Адаптивність | Стійкість |
| Командна робота і мультикультурна взаємодія | Допитливість | Ініціатива |
| Володіння іноземною мовою | Наполегливість | Орієнтація на виклики |
| Креативність і підприємницьке мислення | Самосвідомість | Творчість |
| Ведення переговорів | Емпатія | Старанність |
| Управління конфліктами | Міжнародна орієнтація | |
| Заохочення та мотивація інших | Комунікабельність | |
| Розуміння світових тенденцій | | |
| Прийняття рішень | | |

**Рис. 1. Глобальні компетентності, установки і особисті риси**

розвитку кар'єри; готовність до стресу та перевантаження [5].

Вважаємо, що однією з найбільш важливих компетентностей професіонала є критичне мислення. Ця компетентність є фундаментальною навичкою з точки зору навчання в глобальну епоху. Вона характеризує здатності отримувати доступ до інформації, вміння її аналізувати та синтезувати нові знання.

Саме критичне мислення допомагає аналізувати інформацію об'єктивно, розуміти сутність проблеми та знаходити раціональні рішення. Це дозволяє уникати підвладності емоціям або популярним уявленням, а замість цього базувати свої висновки на фактах та логіці. Критичне мислення також допомагає розвивати навички аналізу та креативного мислення, що є важливими для успішного розв'язання проблем і вирішення складних ситуацій.

Не менш важливими є навички вирішення проблем, які включають здатність ідентифікувати, шукати, вибирати, оцінювати, організовувати та розглядати різні альтернативи та інтерпретувати отриману інформацію. Цю компетенцію також не можна відокремити від навичок критичного мислення, оскільки вона є дуже важливою для вирішення проблем. Оскільки вирішенню проблем вимагає командна робота, ефективна співпраця та творче використання технологій, вміння працювати зі значним обсягом інформації, здатність визначати джерела інформації та стратегії, необхідні для вирішення проблем.

Комунікація та співробітництво є особливо цінними навичками в професійному житті. Комунікативні здібності охоплюють здатність чітко та переконливо висловлювати думки в усній та письмовій формі, здатність висловлювати думки за допомогою чітких речень, чітко передавати команди та мотивувати інших за допомогою розмовної здатності. У глобальному світі праці навички співпраці застосовуються під час роботи з колегами, які знаходяться далеко одне від одного. Ефективні навички комунікації та співпраці в поєднанні з навичками використання технологій і соціальних медіа зроблять можливим будь-яку співпрацю з міжнародними групами.

Навички новаторства і творчості дійсно є важливими для досягнення успіху як у професійній, так і в особистій сферах. Ці якості допомагають розвивати нові ідеї, знаходити інноваційні рішення та підходи до проблем, а також стимулюють пошук нових можливостей. Працівники, які володіють цими здібностями, можуть вносити значний внесок у розвиток суспільства та створювати позитивні зміни навколишньому світу.

Цифрова грамотність і вільне володіння технологіями охоплюють здатність отримувати доступ до інформації, створювати, інтегрувати та її оцінювати за допомогою цифрових комунікаційних технологій. Саме вона зосереджена на навичках мислення високого рівня для розгляду інформації, медіа та технологій у навколишньому середовищі. Цифрові технології та використання хмарних сервісів спрощують роботу, усувають зайві операції, прискорюють процеси, більш того, існують бізнес-моделі, які повністю побудовані на базі цифрових технологій. Тому цифрова компетентність є надзвичайно важливою для сучасних працівників, адже цифрові технології відкривають величезні можливості для бізнесу, змушуючи його трансформуватися. Це породжує серйозні виклики для всіх без винятку країн світу і, ймовірно, призведе до деградації неефективних, неінноваційних економік, які не зможуть подолати ці виклики. Тому національні економіки постали перед необхідністю забезпечити власну конкурентоспроможність та інноваційність, здатність реагувати на новітні виклики цифровізації. Кожна країна повинна сприяти широкому розвитку цифрових навичок для запобігання відставання у розвитку та просуванні економічних знань на основі технологій. Володіння цими навичками дозволяє розвивати інші навички та компетенції, необхідні для успішного життя в глобальну епоху.

Соціальні та міжкультурні навички дозволяють людям ефективно взаємодіяти з іншими, працювати в команді, яка складається з різних членів (поважати культурні відмінності та співпрацювати з людьми, які походять з різних соціальних умов і культурного середовища), мати відкриті погляди на різноманітні наміри та цінності, а також використовувати соціальні та культурні відмінності для створення ідей, інновацій та кращої якості роботи. Здатність розуміти та спілкуватися з людьми різних культур або з іншими культурами є основною передумовою у глобальному світі.

Встановлено, що критичним елементом глобальної професійної компетентності є ефективна комунікація, у тому числі міжнародна, яка стає можливою завдяки оволодінню іноземною мовою [9]. Уміння будувати контакти з іноземними партнерами належить до глобальної професійної компетенції та навичок, що визначає успішність

професійної діяльності після отримання професійної освіти.

Креативність і підприємницьке мислення також є незамінними навичками в глобальну епоху. Швидке зростання зайнятості та розвинута промисловість потребують творчих здібностей працівників, у тому числі нестандартної здатності мислити, продумувати нові сценарії та створювати вражаючі роботи. Наявність підприємницького мислення (здатність розпізнавати та використовувати можливості, бути відповідальними та ризикувати) дозволяє створювати робочі місця для себе та інших. Здатність адаптуватися до мінливих обставин та безперервного навчання протягом усього життя є критично важливою для орієнтування в невизначеному майбутньому.

Тому до персоналу підприємств висуваються принципово нові вимоги, постійне зростання яких зумовлене деякими тенденціями світового розвитку: прискорення темпів розвитку суспільства вимагає безперервної підготовки у швидкозмінному середовищі; через значне розширення масштабів міжкультурної взаємодії особливого значення набувають комунікабельність і толерантність; поява і зростання глобальних проблем вимагають їх вирішення за допомогою сучасного мислення; динамічний розвиток економіки та суттєві структурні зміни у сфері зайнятості, які зумовлюють постійну потребу у підвищенні кваліфікації та перепідготовці працівників.

**Висновки.** Постійні зміни в бізнес-середовищі висувають нові вимоги до професійної компетентності персоналу. Щоб відповідати цим вимогам, необхідно постійно оновлювати перелік компетенцій, які є критично важливими для успішної діяльності бізнесу. Відповідно компетентність в епоху глобалізації вимагає великої зміни у професіях, а також інноваційного менталітету та моделей. Крім того, необхідно враховувати реальні наслідки цих змін у робочому процесі. Нові компетентності як інструмент змін в епоху глобалізації вимагають інноваційних підходів, адаптованих до сучасних вимог стандартів продуктивності. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення нових компетентностей, а також розробку моделей їх прикладного застосовування у сучасному бізнесі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вартанова О. В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2017. Вип. 5. С. 97–102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2017_5_16

2. Лаврук О. С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. *Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 24. Ч. 3. С. 116–121.

3. Antonova, O., Pavlenko, V., Myronchuk, N., Kovalchuk, V., Biruk, N. (2023) Formation of Professional Competence of a Specialist in a Globalized World: Contemporary Problems and Prospects*. AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research, 13/01-XXXIII*, 105–110. URL: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A_23.pdf

4. Barry, M. (2012) What skills will you need to succeed in the future? Phoenix Forward (online). Tempe, AZ, University of Phoenix

5. Klein, J., Wikan, G. (2019) Teacher education and international practice programmes: Reflections on transformative learning and global citizenship. *Teaching and Teacher Education*, 79, 93–100.

6. Overchuk, V., Smulson, M., Liashch, O., Ihnatovych, O., Kovalova, O., Smokova, L. (2022) Personal factors of psychological well-being in conditions of socioeconomic instability. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 12/02-XXXI, 167–172. URL: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA /120231/papers/A_29.pdf.

7. Romaniuk, R., Antonova, O., Sorochynska, O., Tsurul, O., Sidorovich, M. (2021) The essence and mechanisms of environmental competence formation in students of natural science departments. *E35 Web of Conferences*. Volume 280. URL: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/abs/2021/56/e3sconf_icsf2021_09004/e3sconf_icsf2021_09004.html

8. Pierce, D. (2020) Striving for global competence. *Community College Journal*, 90(5), 12–17.

9. Jurabekova, X. M. (2022) The role of language knowledge in professional competence of students. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(02), 996–1000.

10. Wager, T. (2010) Overcoming The Global Achievement Gap (online). Cambridge, Massachusetts, Harvard University.

REFERENCES:

1. Vartanova O. V. (2017) Profesiyna kompetentnist personalu: suchasni vymohy ta pidkhody do formuvannya [Professional competence of personnel: modern requirements and approaches to formation]. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi – Problems of the systemic approach in economics*, vol. 5, pp. 97–102. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2017_5_16 (accessed April 1, 2024).

2. Lavruk O.S. (2016) Upravlinnya formuvannyam profesiynoyi kompetentsiyi personalu pidpryyemstv [Management of formation of professional competence of enterprise personnel]. Zbirnyk naukovykh prats Podilskoho derzhavnoho ahrarno-tekhnichnoho universytetu. *Ekonomichni nauky – Collection of scientific works of the State Agrarian and Technical University in Podillya. Economic sciences*, vol. 24, part 3, pp. 116–121.

3. Antonova, O., Pavlenko, V., Myronchuk, N., Kovalchuk, V., Biruk, N. (2023) Formation of Professional Competence of a Specialist in a Globalized World: Contemporary Problems and Prospects. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 13/01-XXXIII, 105–110. Available at: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A_23.pdf (accessed April 5, 2024).

4. Barry, M. (2012) What skills will you need to succeed in the future? Phoenix Forward (online). Tempe, AZ, University of Phoenix.

5. Klein, J., Wikan, G. (2019) Teacher education and international practice programmes: Reflections on transformative learning and global citizenship. *Teaching and Teacher Education*, 79, 93–100.

6. Overchuk, V., Smulson, M., Liashch, O., Ihnatovych, O., Kovalova, O., Smokova, L. (2022) Personal factors of psychological well-being in conditions of socioeconomic instability. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 12/02-XXXI, 167–172. Available at: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/120231/papers/A_29.pdf (accessed April 3, 2024).

7. Romaniuk, R., Antonova, O., Sorochynska, O., Tsurul, O., Sidorovich, M. (2021) The essence and mechanisms of environmental competence formation in students of natural science departments. *E35 Web of Conferences,* vol. 280. DOI: https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128009004 (accessed April 2, 2024).

8. Pierce, D. (2020) Striving for global competence. *Community College Journal*, 90(5), 12–17.

9. Jurabekova, X. M. (2022) The role of language knowledge in professional competence of students. *Web of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(02), 996–1000.

10. Wagner, T. (2010) Overcoming The Global Achievement Gap (online). Cambridge, Massachusetts, Harvard University.