

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

ВІТЮНІН ВОЛОДИМИР ОЛЕКСІЙОВИЧ



УДК 331.101.32 : 005.336.2]:658.3

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В КОНТЕКСТІ
ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Полтава – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі».

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Костишина Тетяна Адамівна,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Дороніна Ольга Анатоліївна,
Донецький національний університет імені Василя Стуса, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки;

доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Центральноукраїнський національний технічний університет Міністерства освіти і науки України, професор кафедри економіки та підприємництва.

Захист дисертації відбудеться « 29 » грудня 2021 р. о 12⁰⁰ год. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 44.877.03 у Вищому навчальному закладі Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» за адресою: 36014, м. Полтава, вул. Ковалю, 3, ауд. 302.

Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» за адресою: 36014, м. Полтава, вул. Ковалю, 3.

Автореферат розісланий « 29 » листопада 2021 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат економічних наук**

Степанова Л. В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах глобальних інноваційних змін значних економічних успіхів і позитивних зрушень у підвищенні якості трудового життя населення досягають передусім ті розвинені країни, де відбувається постійне зростання вимог до набуття затребуваних професійних компетентностей і спостерігається масове охоплення працівників підприємств різноманітними формами професійного розвитку. При цьому сектор послуг, торгівля часто демонструють найбільш високі показники охоплення працівників навчанням, що дозволяє швидко адаптуватися до змін, забезпечуючи конкурентні переваги у якості обслуговування споживачів, належний сервіс.

Для торговельних підприємств України проблема підвищення професійної компетентності працівників набуває особливої актуальності з огляду на зростання вимог міжнародних ринків праці і відставання в питаннях професійного розвитку. Діяльність торговельних підприємств віддзеркалює низку суперечностей і проблем економіки держави, подолання яких залежить від сукупності чинників, зокрема, від професіоналізму менеджерів, розвитку професійної компетентності персоналу. Специфіка конкурентного середовища торговельної галузі, необхідність постійної модернізації підприємств для кращого задоволення потреб споживачів, адаптації до інновацій, цифрових технологій, робота в складних умовах нових викликів і загроз, включаючи пандемію Covid-19, – все це вимагає від працівників не лише напружених трудових зусиль, а й безперервного професійного розвитку. У свою чергу, це потребує від держави і торговельних підприємств належних капіталовкладень у підвищення якості трудового життя (стимулювання праці, інвестування у безперервне професійне навчання, створення здорових та безпечних умов праці, продуктивну зайнятість, соціальний захист). Тому виникла практична потреба у науковому пошуку моделі розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя, що зумовлює актуальність обраної теми.

Дослідженню питань розвитку професійної компетентності присвятили наукові праці І. В. Болотнікова, О. А. Грیشнова, О. А. Дороніна, М. С. Дороніна, Г. А. Дмитренко, Т. А. Костишина, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Г. С. Лопушняк, Л. А. Лутай, М. В. Макарова, І. Л. Петрова, М. В. Семикіна, Л. В. Степанова, С. В. Тютюнникова, В. Г. Щербак та інші.

Серед праць зарубіжних вчених, присвячених зазначеній проблематиці, слід назвати наукові розробки Ю. В. Варданян, А. Я. Кібанова, С. М. Лебедевої, Д. МакКлелланда, Л. В. Міснікової, К. Прахалада, Дж. Равена, Г. Е. Слезінгера, Л. Спенсера, К. Спруде, Дж. Ходкінсона та інших.

Аспекти забезпечення якості трудового життя, у тому числі в умовах сучасних глобальних викликів і загроз, досліджені у працях С. І. Бандура, В. В. Близнюк, Л. В. Григор'євої, Г. В. Задорожного, В. В. Іванової, І. С. Каленюк, Л. С. Лісогор, І. В. Литовченко, Ю. М. Маршавіна, Є. Г. Панченка, О. В. Тужилкіної, Д. Г. Шушпанова та ін.

Водночас, попри велику кількість наукових робіт з проблематики професійної компетентності, питання її розвитку в контексті підвищення якості трудового життя потребують подальшого системного вивчення, що зумовило вибір теми наукового дослідження, постановку мети та завдань дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано згідно з тематичним планом науково-дослідних робіт Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі». Тема дисертації тісно пов'язана з науково-дослідними роботами, що проводились і проводяться за участю автора упродовж 2007-2018 рр. у Полтавському університеті економіки і торгівлі за такими темами: «Удосконалення оплати праці на підприємствах споживчої кооперації» (ДР № 0104U009951), у межах якої здобувач визначив методичні підходи до розвитку професійної компетентності працівників торгівлі; «Розробка теоретико-методологічних основ розвитку та управління персоналом» (ДР № 0112U001078), внесок автора в розробку якої полягає в обґрунтуванні концептуальних підходів до розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя; упродовж 2009-2019 рр. «Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах» (ДР № 0112U001077), у межах виконання якої здобувач сформував методичні підходи та модель розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка науково-теоретичних засад, методичних і практичних рекомендацій щодо розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Досягнення поставленої мети зумовило вирішення таких завдань:

- розкрити сутність поняття «якість трудового життя»;
- сформувати теоретичні положення сутності та змісту професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя;
- обґрунтувати науково-методичні підходи до оцінки професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя;
- здійснити комплексну оцінку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя;
- визначити концептуальні засади розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя;
- розробити методичні підходи щодо розвитку професійної компетентності працівників торгівлі;
- обґрунтувати та сформувати модель розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя.

Об'єктом дослідження є процеси розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні засади розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Методи дослідження. Для досягнення мети і виконання поставлених

завдань дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема: діалектичний, абстрактно-логічний – для узагальнення наукової думки та виявлення новітніх детермінант у процесах вивчення розвитку професійної компетентності, підвищення якості трудового життя; синтезу, порівняння, систематизації – для уточнення категоріального апарату та змістовного визначення понять «професійна компетентність», «якість трудового життя»; метод інтегральної оцінки – для обґрунтування індикаторів і критеріїв оцінки професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя; економіко-статистичний – для аналізу стану та тенденцій розвитку торгівлі й аналізу впливу розвитку професійної компетентності працівників на якість трудового життя; системного аналізу – для визначення основних напрямів розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя; соціологічного аналізу й експертного опитування – для моніторингу професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя; економіко-математичного моделювання – для побудови моделі розвитку професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя.

Інформаційною базою підготовки дисертаційної роботи є закони України; укази Президента України; постанови Кабінету Міністрів України; офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерства освіти і науки України, аналітичні матеріали Міжнародної організації праці, монографічна та періодична література, власні дослідження автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні положення та результати, що визначають наукову новизну дослідження, полягають у такому:

удосконалено:

- змістовну характеристику професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя, яка, на відміну від наявних, розкриває вагомість її ролі як індикатора підвищення якості трудового життя, зосереджуючи увагу на комплексній результативності набутих знань, умінь, здатності працівника до прояву лідерських якостей, креативності мислення відповідно до посад і функціональних обов'язків, що поглиблює уявлення про професійну компетентність та можливості розвитку її структурних компонент;

- науково-методичний підхід щодо оцінювання професійної компетентності з урахуванням цільових орієнтирів підвищення якості трудового життя, який, на відміну від наявних, базується на розробці й обґрунтуванні системи соціально-економічних індикаторів (функціональна й особистісна складова, освітньо-професійний розвиток, гідність оплати праці та гарантії отримання доходу, результативність торговельної діяльності, умови праці), покладених в основу побудови інтегрального показника, що дозволяє не лише відстежувати динаміку змін, а й визначати синергію взаємодії професійної компетентності та якості трудового життя працівників торгівлі;

- організаційно-методичний підхід щодо управління розвитком професійної компетентності працівників торгівлі, відмінність якого полягає в урахуванні особливостей конкурентного середовища професійної діяльності, що вимагає безперервного оновлення знань задля розширення обсягів та якості

торговельних послуг, та спрямованості на підтримання необхідного рівня сформованості ресурсної, результативної та мотиваційної компонент професійної компетентності, що створює передумови для кращої адаптації до мінливих умов ринку й інноваційних змін;

отримали подальшого розвитку:

- трактування сутності поняття «якість трудового життя», яке, на відміну від наявних, враховує двобічний взаємозв'язок між професійною компетентністю працівників і рівнем добробуту, здоров'я, продуктивної зайнятості, умов життя та праці, рівнем споживання, можливостями професійного розвитку, що уможливорює досягнення синергічного ефекту їх взаємовпливу та створює умови для розвитку професійної компетентності залежно від рівня якості трудового життя;

- методичний інструментарій комплексної оцінки професійної компетентності, який, на відміну від відомого, збагачено засобами діагностики, що забезпечують безперервність моніторингу, визначення параметрів, показників і критеріїв розвитку професійної компетентності, що дозволяє здійснювати вибір оптимальних методів аналізу та на цій основі забезпечувати науково обґрунтований вибір стратегії розвитку професійної компетентності з метою підвищення якості трудового життя працівників торгівлі;

- концептуальні засади розвитку професійної компетентності працівників, які, на відміну від наявних розробок: а) комплексно та в тісному взаємозв'язку враховують потреби та напрями зростання якості трудового життя; б) акцентують увагу на багатоаспектності завдань нарощування професійної компетентності працівників в умовах цифровізації економіки, загострення конкуренції на тлі глобальних викликів і загроз; в) визначають пріоритети розвитку професійної компетентності працівників. Реалізація цих положень сприятиме підвищенню якості та культури торговельних послуг, зростанню конкурентоспроможності персоналу й ефективності діяльності торговельних підприємств;

- структурно-логічна модель розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя, побудова якої, на відміну від наявних, ґрунтується на узгодженні соціально-економічних інтересів працівників у частині їх професійного та посадового зростання відповідно до вимог конкурентного ринку праці зі стратегічними перспективами та потребами розвитку підприємства, що сприятиме модернізації та інноватизації торгівлі, результативності її діяльності, кращому задоволенню потреб споживачів і підвищенню якості життя в цілому.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні, методичні та науково-прикладні положення дисертації є науковим обґрунтуванням для розроблення конкретних практичних пропозицій та рекомендацій щодо розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Результати дослідження упроваджені в діяльність ТОВ «Сільпо-Фуд» для моніторингу професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя та впровадження моделі розвитку професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя (акт про впровадження результатів науково-дослідної роботи № 9 від 16.03.2020 р.).

Результати дисертаційної роботи, запропоновані автором, використовуються у навчальному процесі Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» під час розробки навчально-методичних комплексів спеціальності 051 «Економіка» для студентів освітньої програми «Управління персоналом і економіка праці» з дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Управління персоналом», «Управління трудовим потенціалом» і спеціальності 073 «Менеджмент» освітньої програми «Менеджмент людських ресурсів» з дисциплін «Розвиток особистісного потенціалу», «Управління командами» (акт про впровадження № 05-24/33/1 від 20.02.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійно виконаних наукових досліджень, у ній викладені наукові ідеї автора, авторський підхід до розробки основних наукових положень і розв'язання актуальної проблеми розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дисертаційної роботи доповідались на дванадцяти міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, зокрема на V Міжнародній науково-практичній конференції «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (м. Полтава – м. Кома-Руга, 25 вересня 2013 р.); III міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Стратегії підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності» (м. Донецьк, 27-28 лютого 2014 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Управління персоналом у XXI столітті: розвиток, формування конкурентоспроможності, оплата праці» (м. Полтава – м. Нетанія, 19 вересня 2014 р.); III Міжвузівській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Львів, 22-23 травня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Управління персоналом у XXI столітті: розвиток, формування конкурентоспроможності, оплата праці» (м. Полтава – м. Шиле, 9-16 вересня 2015 р.); Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки» (м. Кіровоград, 15 грудня 2015 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова відносини: наслідки трансформаційних реформ і стратегії розвитку» (м. Дубровник, 9-18 вересня 2016 р.); IX Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова відносини: досвід України та практика країн ЄС» (м. Магалуф, Іспанія, 15-22 вересня 2018 р.); X Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні детермінанти розвитку соціально-трудова відносин: досвід України та практика країн ЄС» (м. Каліфеа, Греція, 14-21 вересня 2019 р.); 8st International Scientific and Practical Conference «Science and practice: implementation in modern society» (Manchester, Desember 16-18, 2020); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» (м. Київ, 11-12 листопада 2020 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи відображені в

19 наукових праць загальним обсягом 8,735 друк. арк., із них 2 розділи – у колективних монографіях обсягом 2,08 друк. арк., 5 статей – у провідних фахових виданнях України, що входять до наукометричних баз, обсягом 3,5 друк. арк., 1 наукова стаття – у зарубіжному фаховому виданні обсягом 0,9 друк. арк., 11 публікацій за матеріалами конференцій обсягом 2,255 друк. арк.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 224 найменувань, 4 додатків, уміщених на 4 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 187 сторінок друкованого тексту. Робота містить 52 таблиці (із них 4, кожна з яких займає обсяг однієї сторінки), 38 рисунків (із них 8, кожен із яких займає обсяг однієї сторінки).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дисертаційної роботи, визначено наукову новизну, практичне значення одержаних результатів, відображено апробацію результатів дослідження.

У першому розділі **«Теоретико-методичні засади розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя»** з'ясовано сутність і зміст якості трудового життя, визначено чинники впливу на його підвищення, розглянуто генезис наукових поглядів на сутність і зміст професійної компетентності, запропоновано авторський підхід до оцінювання професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя.

Унаслідок узагальнення історичних джерел, вітчизняних і зарубіжних досліджень стосовно сутності «якості трудового життя» встановлено відсутність єдиної думки щодо визначення змісту даного поняття. Це пояснюється складністю та багатоаспектністю поняття, що перебуває у стані трансформації, швидкоплинними змінами та глобалізаційними процесами тощо.

Узагальнюючи трактування вчених різних напрямів наукової думки, запропоновано й уточнено поняття «якість трудового життя», яке враховує двобічний взаємозв'язок між професійною компетентністю працівників і рівнем добробуту, здоров'я, продуктивної зайнятості, умов життя та праці, рівнем споживання, можливостями професійного розвитку, що уможлиблює досягнення синергічного ефекту їх взаємовпливу та створює умови для розвитку професійної компетентності залежно від рівня якості трудового життя.

Запропоноване визначення дає змогу, виходячи з положень економічної теорії, обґрунтовувати концептуальні підходи до розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя.

Ураховуючи еволюцію наукових вчень про якість трудового життя сформовано структурно-логічну схему організаційного механізму забезпечення якості трудового життя, де визначені основні цілі, завдання, складові, принципи, методи.

Для комплексного наукового дослідження змісту професійної компетентності працівників торгівлі сформовано структурно-логічну схему її складових (рис. 1).



Рис. 1. Структурно-логічна схема змісту професійної компетентності працівників торгівлі

У ході аналізу наукових поглядів на сутність і зміст професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя визначено, що вона є комплексним результатом набутих знань, умінь, здатністю працівника до прояву лідерських якостей, креативності мислення відповідно до посад і функціональних обов'язків, та підкреслено вагомість її ролі як індикатора підвищення якості трудового життя.

У контексті реалізації мети та завдань дисертаційної роботи необхідно визначити особливості торгівлі як галузі. Сучасна торгівля виконує роль економічного двигуна для всіх інших галузей, здійснюючи ринкове узгодження споживчого попиту та пропозиції. У конкурентному ринковому середовищі торговельні підприємства мають оперативно реагувати на зовнішні зміни, знаходити інноваційні рішення, враховувати потреби клієнтів, підвищувати ефективність торговельної діяльності й управління персоналом.

Для комплексного наукового оцінювання професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя з погляду її інструментарію та методології дослідження запропоновано науково-методичний підхід з урахуванням цільових орієнтирів підвищення якості трудового життя, який базується на розробці й обґрунтуванні системи соціально-економічних індикаторів (функціональна й особистісна складова, освітньо-професійний розвиток, гідність оплати праці та гарантії отримання доходу, результативність торговельної діяльності, умови праці), покладених в основу побудови інтегрального показника, що дозволяє не лише відстежувати динаміку змін, а й визначати синергію взаємодії професійної компетентності та якості трудового життя працівників торгівлі (рис. 2).

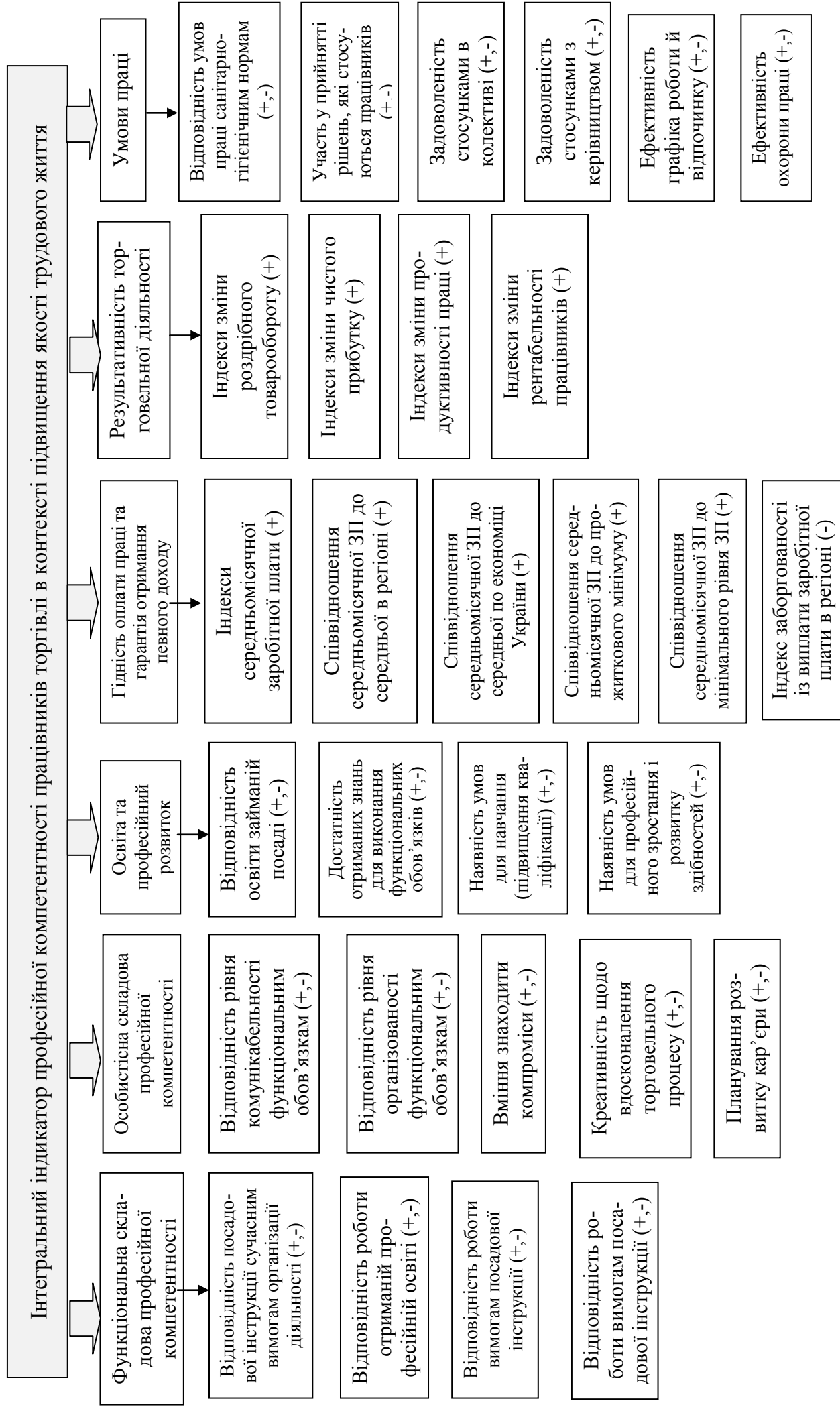


Рис. 2. Інтегральний індикатор професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя

У другому розділі «Оцінка професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя» здійснено комплексне дослідження стану та тенденцій розвитку підприємств торгівлі, моніторинг професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя та інтегральну оцінку професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя.

Унаслідок проведеного дослідження стану та тенденцій розвитку підприємств торгівлі в Україні й у Полтавській області зокрема за 2015-2019 рр. зроблено висновок про позитивну динаміку оптового та роздрібного товарообороту; чисельності зайнятих на підприємствах оптової та роздрібно торгівлі, ремонту автотранспорту та мотоциклів; середньомісячної заробітної плати працівників. Негативною тенденцією слід вважати зростання заборгованості з виплати заробітної плати, що суттєво впливало на якість трудового життя працівників цього виду економічної діяльності.

З метою реалізації завдань дослідження було проведено моніторинг професійної компетентності працівників торгівлі м. Полтава (ТОВ «Епіцентр К» (1 магазин, 80 осіб-респондентів), ТОВ «Сільпо-Фуд» (2 магазини, 60 осіб-респондентів), ТОВ «АТБ-маркет» (9 магазинів, 100 осіб-респондентів) для визначення основних чинників, що її формують, у контексті підвищення якості трудового життя.

На досліджуваних підприємствах торгівлі майже всі працівники (95,2 %) мають відповідну займаній посаді освіту, проте лише 80,9 % опитаних вважають свої знання достатніми для виконання функціональних обов'язків.

Дослідження вказує, що самоосвіта працівників займає чільне місце на аналізованих підприємствах торгівлі (100 %), також високий рівень охоплених тренінгами та діловими іграми – 90,5 %, проблемними лекціями з актуальних питань – 71,4 %. Найменші показники виявлені в таких видах навчально-пізнавальної діяльності, як перепідготовка з відривом від виробництва (19,8 %), що пояснюється доцільністю такого виду навчання лише серед управлінського персоналу. На нашу думку, робота з наставником, яка на аналізованих підприємствах застосовується для 23,9 % працівників, є вагомим ресурсом для підвищення професійної компетентності працівників торгівлі.

Результати опитування свідчать, що функціональна складова професійної компетентності працівників досліджуваних торговельних підприємств має доволі високий рівень (рис. 3).

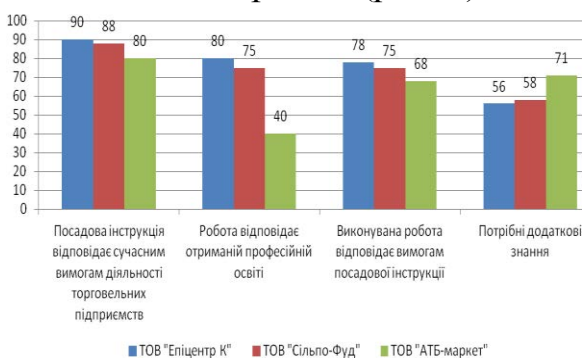


Рис. 3. Показники функціональної складової професійної компетентності працівників торгівлі в 2019 р., %

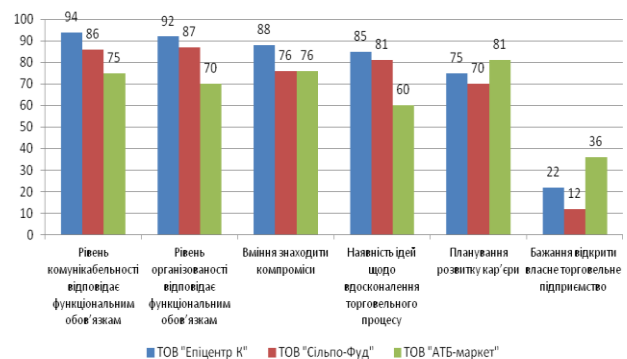


Рис. 4. Показники особистісної складової професійної компетентності працівників торгівлі в 2019 р., %

Працівники досліджуваних підприємств загалом мають високий рівень комунікабельності, організованості та вмінь управління конфліктами. Також на високому рівні слід відзначити креативність працівників: у ТОВ «Епіцентр К» – 85 %, у ТОВ «Сільпо-Фуд» – 81 % та у ТОВ «АТБ-маркет» – 60 % працівників мають ідеї щодо вдосконалення торговельного процесу (рис. 4). Такі показники є джерелом для підвищення продуктивності праці працівників та ефективності торговельних підприємств загалом. Дослідження показників якості трудового життя працівників торгівлі в 2019 р. дозволило зробити такі висновки. Показники гідності оплати праці та гарантії отримання певного доходу мають високий рівень: у ТОВ «Епіцентр К» (82 %), ТОВ «Сільпо-Фуд» (76 %) проти 42 % у ТОВ «АТБ-маркет». Важливим було питання щодо відповідності розміру заробітної плати трудовому вкладу працівників: відповіді на усіх досліджуваних підприємствах розподілилися майже однаково (відповідно 46, 39, 33 %).

Аналіз виявив, що санітарно-гігієнічні умови на підприємствах торгівлі є відповідними та сприяють результативності праці (рис. 5).

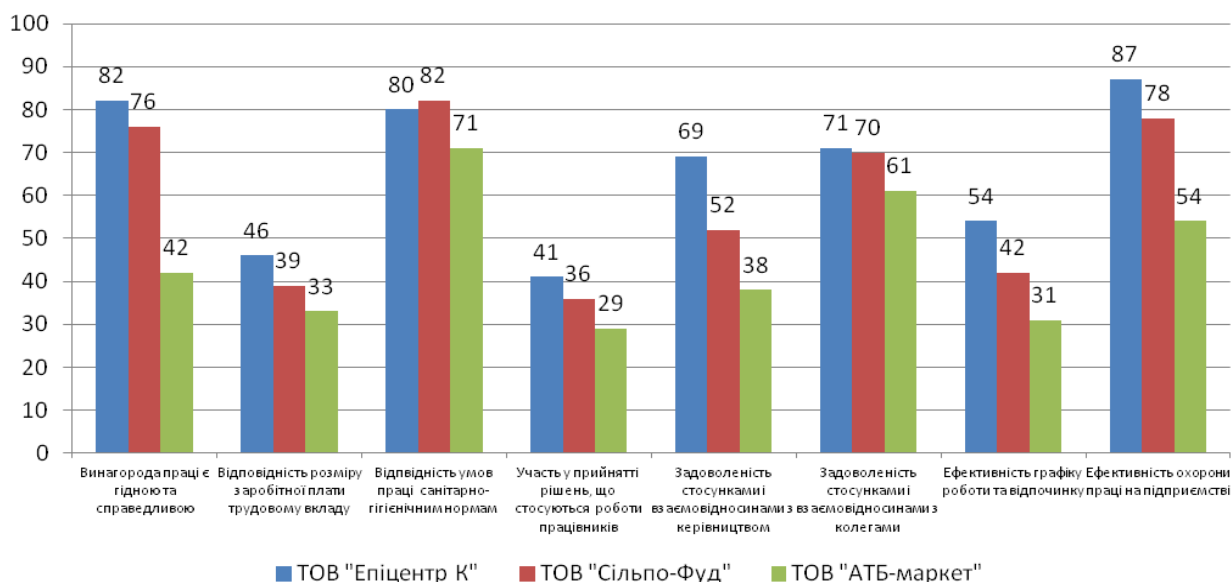


Рис. 5. Показники якості трудового життя працівників торгівлі в 2019 р.

Запропоновано методичний інструментарій комплексної оцінки професійної компетентності, який збагачено засобами діагностики, що забезпечують безперервність моніторингу, визначення параметрів, показників і критеріїв розвитку професійної компетентності, що дозволяє здійснювати вибір оптимальних методів аналізу та на цій основі забезпечувати науково обґрунтований вибір стратегії розвитку професійної компетентності з метою підвищення якості трудового життя працівників торгівлі.

У ході дослідження здійснено комплексне діагностування на основі інтегрального індикатора професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя, яке дозволило сформулювати загальний інтегральний індикатор професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя. У 2019 р. цей показник у ТОВ «Епіцентр К» становив 1,384238, у ТОВ «Сільпо-Фуд» – 0,893292, у ТОВ «АТБ-маркет» – 0,613678 (рис. 6).

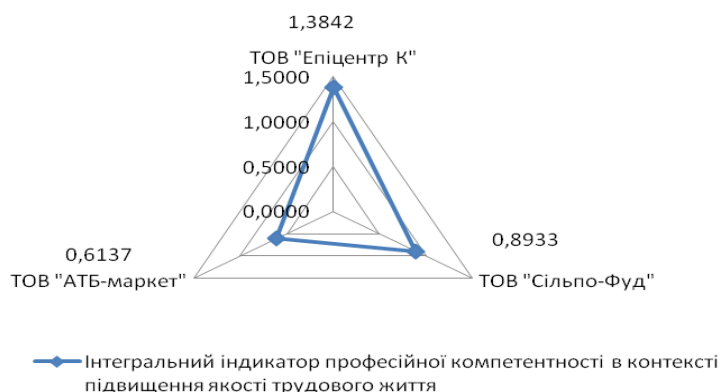


Рис. 6. Інтегральний індикатор професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя в 2019 р.

У третьому розділі «Стратегічні пріоритети розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя» сформовано концептуальні підходи щодо розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя, методичні підходи щодо розвитку професійної компетентності працівників у торгівлі та структурно-логічну модель розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

У дисертації обґрунтовано, що в сучасній економічній системі розвиток професійної компетентності працівників є основою для підвищення якості трудового життя.

Сформовані концептуальні засади розвитку професійної компетентності працівників, які:

а) комплексно й у тісному взаємозв'язку враховують потреби та напрями зростання якості трудового життя;

б) акцентують увагу на багатоаспектності завдань нарощування професійної компетентності працівників в умовах цифровізації економіки, загострення конкуренції на тлі глобальних викликів і загроз;

в) визначають пріоритети розвитку професійної компетентності працівників.

Реалізація цих положень сприятиме підвищенню якості та культури торговельних послуг, зростанню конкурентоспроможності персоналу й ефективності діяльності торговельних підприємств.

Концепція формування та розвитку професійної компетентності працівників має ґрунтуватися на таких принципах: реалізація підходу безперервної розвиваючої освіти з акцентом на вимоги професійного середовища, що змінюються, не тільки з розширенням, а й з поглибленням знань і здобуттям високотехнологічних навичок, що забезпечує реалізацію потенціалу професійного зростання особистості в умовах постійного технологічного ускладнення зовнішнього середовища та високих темпів оновлення знань; необхідність інтеграції освітнього та спеціалізованого професійного середовища, що дозволить значною мірою згладити «кваліфікаційні протиріччя», що виникають за невідповідності компетенцій працівника, отриманих у навчальному закладі, потребам роботодавця; включення до механізму формування та розвитку професійної компетентності

працівників торгівлі мотиваційно-цільової компоненти, що виражається в орієнтації працівників на професійне зростання та відповідні кар'єрні переміщення, що дозволяє забезпечити узгодженість професійного розвитку працівника зі стратегічним вектором розвитку підприємства; орієнтація на постійну модернізацію діяльності торгівлі, що забезпечується за допомогою стимулювання активних інтеграційних взаємодій у системі соціально-трудова відносин «наука – бізнес» з метою ініціювання інноваційних розробок з подальшою комерціалізацією; активне використання сучасних інформаційних технологій у системі формування та розвитку професійної компетентності працівників торгівлі, що дозволяє підвищити кваліфікацію працівників без відриву від роботи, розширити сферу охоплення працівників освітніми програмами, сформувати інформаційний професійний простір, а також забезпечити для працівників торгівлі поєднання практики з освітою (підвищенням кваліфікації).

У дисертації доведено, що реалізація зазначених принципів дозволяє вирішити завдання створення структурних блоків механізму розвитку професійної компетентності та їх взаємозв'язку, які включають: цільовий, суб'єктно-об'єктний, процесно-функціональний, результативно-діагностичний. Суб'єктно-об'єктний блок безпосередньо пов'язаний з процесно-функціональним, що забезпечує реалізацію функціональних ролей учасників взаємодії, і цільовим блоком, що актуалізує напрями та мотиваційну компоненту взаємодії. Результативно-діагностичний блок дозволяє виявити потреби професійного середовища в оволодінні працівниками певними професійними компетенціями, виявити чинники, що визначають ефективність взаємодії освітнього та професійного середовища, а також оцінити рівень відповідності наявних або отриманих компетенцій працівників торгівлі поставленим завданням стратегічного розвитку.

Обґрунтовано організаційно-методичний підхід щодо управління розвитком професійної компетентності працівників торгівлі, відмінність якого полягає в урахуванні особливостей конкурентного середовища професійної діяльності, що вимагає безперервного оновлення знань задля розширення обсягів і якості торговельних послуг, та спрямованості на підтримання необхідного рівня сформованості ресурсної, результативної та мотиваційної компонент професійної компетентності, що створює передумови для кращої адаптації до мінливих умов ринку й інноваційних змін.

Аналізуючи зміст вимог до рівня професійної компетентності працівників торгівлі в міру їх кар'єрного просування, можна відзначити, що відбувається постійне акумулювання вимог ринку, що висуваються до нього. Завдання розвитку професійної компетентності працівників торгівлі на окремих етапах їх професійного становлення подано на рис. 7.

Дисертантом запропоновано структурно-логічну модель розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя, яка фокусується на узгодженні соціально-економічних інтересів працівників у частині їх професійного та посадового зростання відповідно до вимог конкурентного ринку праці зі стратегічними перспективами та потребами розвитку підприємства, що сприятиме модернізації та інноватизації торгівлі,

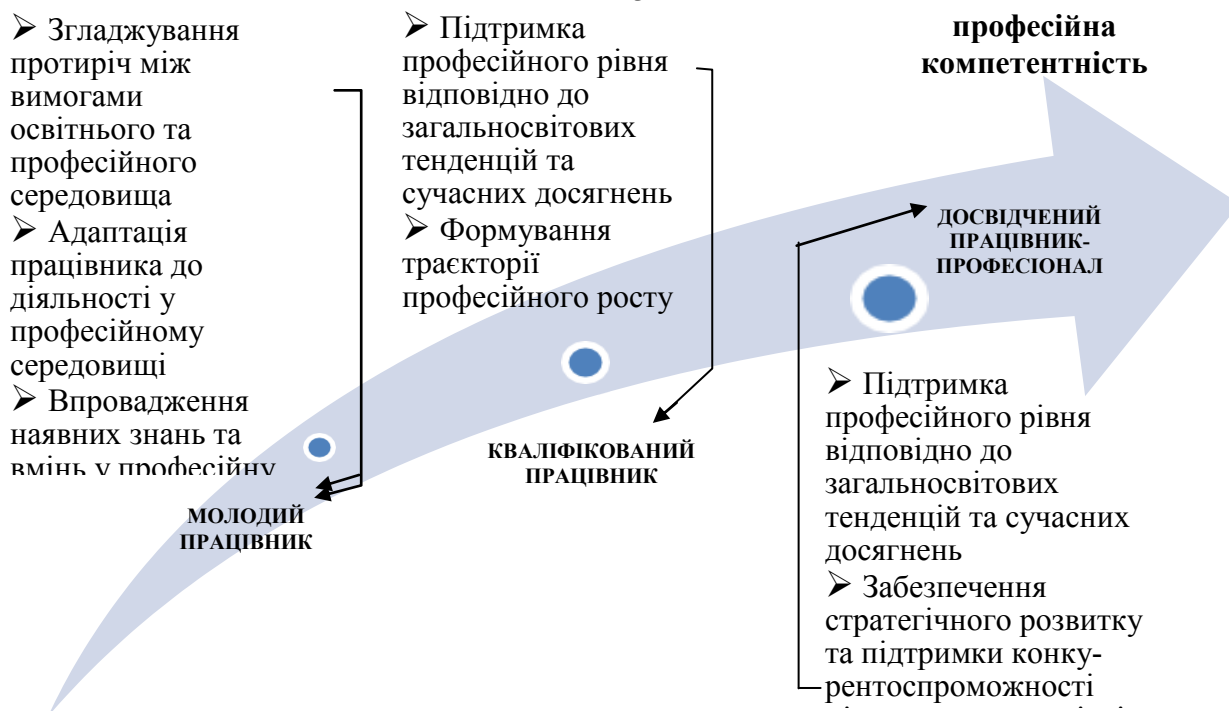


Рис. 7. Завдання розвитку професійної компетентності працівників торгівлі на окремих етапах їх професійного становлення

результативності її діяльності, кращому забезпеченню потреб споживачів і підвищенню якості життя населення (рис. 8).

Отже, розвиток професійної компетентності має органічно вбудовуватися в комплексну систему управлінських процесів на підприємствах торгівлі, спрямовану на підвищення якості трудового життя працівників і внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування торгівлі.

ВИСНОВКИ

Узагальнювальним результатом дисертаційної роботи є вирішення важливого науково-практичного завдання: поглиблення теоретико-методичних засад дослідження професійної компетентності та розробки цілісного аналітично-організаційного інструментарію розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя. У результаті проведеного дослідження сформульовано такі висновки.

1. На основі дослідження наукової думки вчених різних напрямів запропоновано й уточнено поняття «якість трудового життя», яке враховує двобічний взаємозв'язок між професійною компетентністю працівників і рівнем добробуту, здоров'я, продуктивної зайнятості, умов життя та праці, рівнем споживання, можливостями професійного розвитку. Обґрунтовано, що такий взаємозв'язок дозволяє досягати синергічного ефекту та створює умови для розвитку професійної компетентності залежно від рівня якості трудового життя.

З метою підвищення якості трудового життя працівників сформовано структурно-логічну схему організаційного механізму, в якому визначені основні цілі, завдання, складові, принципи та методи.

2. Відповідно до категоріального апарату науково-теоретичного базису системного дослідження генезису поняття «професійна компетентність»

Розвиток професійної компетентності працівників торгівлі

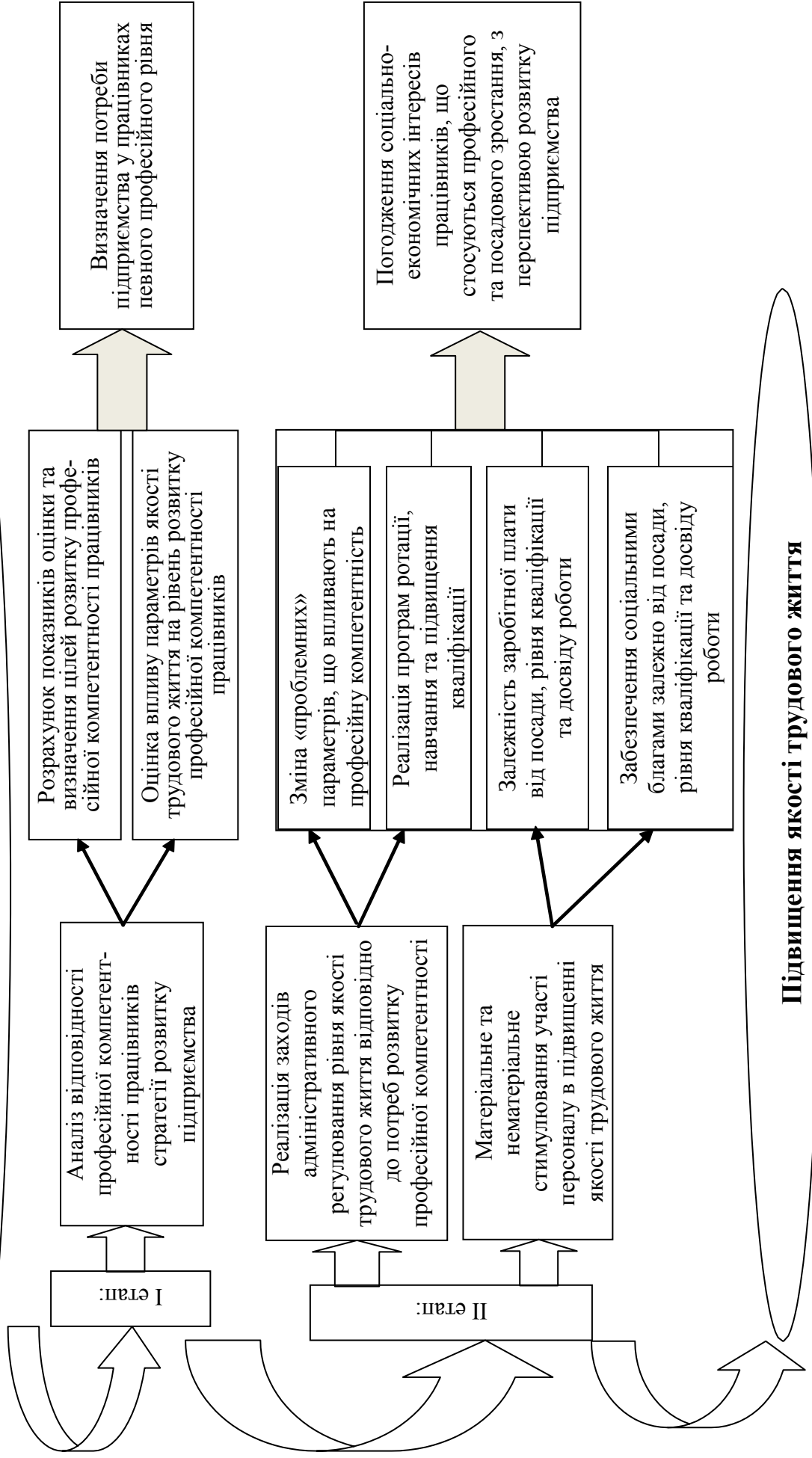


Рис. 8. Структурно-логічна модель розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя

доцільно трактувати професійну компетентність в контексті підвищення якості трудового життя як індикатор підвищення якості трудового життя та комплексну результативність набутих знань, умінь, здатності працівника до прояву лідерських якостей, креативності мислення відповідно до посад і функціональних обов'язків, що поглиблює уявлення про професійну компетентність та можливості розвитку її структурних компонент.

3. Ураховуючи, що розвиток професійної компетентності працівників залежить від галузі діяльності, визначено особливості торгівлі як економічного двигуна для всіх інших галузей, який здійснює ринкове узгодження споживчого попиту та пропозиції. У конкурентному ринковому середовищі торговельні підприємства мають оперативно реагувати на зовнішні зміни, знаходити інноваційні рішення, враховувати потреби клієнтів, підвищувати ефективність торговельної діяльності й управління персоналом.

4. Удосконалено методичний підхід до оцінки професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя з урахуванням цільових орієнтирів підвищення якості трудового життя, який базується на розробці й обґрунтуванні системи соціально-економічних індикаторів (функціональна й особистісна складова, освітньо-професійний розвиток, гідність оплати праці та гарантії отримання доходу, результативність торговельної діяльності, умови праці), покладених в основу побудови інтегрального показника. Це дозволяє відстежувати динаміку змін і визначати синергію взаємодії професійної компетентності та якості трудового життя працівників торгівлі.

5. Для комплексного діагностування професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя проведено аналіз стану та тенденцій розвитку підприємств торгівлі в Україні та в Полтавській області зокрема. Здійснено моніторинг професійної компетентності працівників торгівлі підприємств торгівлі м. Полтава з метою визначення основних чинників, що її формують, у контексті підвищення якості трудового життя.

Запропоновано методичний інструментарій комплексної оцінки професійної компетентності, який передбачає різноманітні засоби діагностики, що забезпечують безперервність моніторингу, визначення параметрів, показників і критеріїв розвитку професійної компетентності. Така оцінка дозволяє здійснювати вибір оптимальних методів аналізу та забезпечувати науково обґрунтований вибір стратегії розвитку професійної компетентності з метою підвищення якості трудового життя працівників торгівлі.

6. За результатами аналізу професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя виявлено комплекс проблемних сфер, для поліпшення стану яких обґрунтовано концептуальні підходи розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя. Вони включають: а) урахування потреб і визначення напрямів зростання якості трудового життя; б) перелік завдань нарощування професійної компетентності працівників в умовах цифровізації економіки, загострення конкуренції на тлі глобальних викликів і загроз; в) визначення пріоритетів розвитку професійної компетентності працівників. Реалізація цих положень сприятиме підвищенню якості та культури торговельних послуг, зростанню конкурентоспроможності

персоналу й ефективності діяльності торговельних підприємств.

7. Мінливі умови ринку праці й інноваційні зміни в національній економіці визначають необхідність формування організаційно-методичного підходу щодо управління розвитком професійної компетентності працівників торгівлі. Такий підхід враховує особливості конкурентного середовища професійної діяльності працівників торгівлі, що вимагає безперервного оновлення знань задля розширення обсягів та якості торговельних послуг, і спрямованості на підтримання необхідного рівня сформованості ресурсної, результативної та мотиваційної компонент професійної компетентності.

8. Розроблено структурно-логічну модель розвитку професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя. Побудова моделі ґрунтується на узгодженні соціально-економічних інтересів працівників у частині їх професійного та посадового зростання відповідно до вимог конкурентного ринку праці зі стратегічними перспективами та потребами розвитку підприємства, що сприятиме модернізації та інноватизації торгівлі, результативності її діяльності, кращому задоволенню потреб споживачів і підвищенню якості життя в цілому.

Отже, застосування науково-практичних рекомендацій, розроблених у дисертації, сприятиме розвитку професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя з метою забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці та стабілізації національної економіки.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : [монографія] / [Костишина Т. А., Писаренко В. П., Кравченко О. О. та ін.]; за ред. Т. А. Костишиної. Полтава : ПУЕТ, 2014. С. 577-587 (37,8 друк. арк.).

Особистий внесок: узагальнення теоретичних підходів до професійної компетентності, визначення чинників впливу на формування професійної компетентності – 0,7 друк. арк.

2. Соціально-трудова відносина: проблеми науки та практики : монографія / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля [та ін.] ; за ред. проф. Т. А. Костишиної. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2020. С. 666-676 (40,1 друк. арк.).

Особистий внесок – дослідження показників ефективності торгівлі та визначення взаємозв'язку між ними та реалізацією професійних компетенцій працівників торгівлі – 1,38 друк. арк.

Публікації в іноземних виданнях:

3. Вітюнін В. О. Организация оплаты труда управленческого персонала на основе компетентности. Эффективность сферы товарного обращения и труда: сб. науч. статей II Писаренковских чтений / редкол.: С. Н. Лебедева [и др.]; под науч. ред. А. З. Коробкина. Гомель : УО «Белорусский торговоекономический университет потребительской кооперации». 2016. С. 6-11 (0,9 друк. арк.).

Публікації у наукових виданнях України та виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз:

4. Вітюнін В. О. Теоретичні аспекти професійної компетентності працівників. *Науковий вісник ПУЕТ. Серія «Економічні науки»*. 2012. № 4 (55). С. 177-180 (0,5 друк. арк.) (Index Copernicus).

5. Вітюнін В. О. Підвищення ефективності управління професійними компетенціями персоналу: зарубіжний досвід та методики оцінки. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць*. 2016. № 1(11). С. 268-275 (0,5 друк. арк.) (GoogleScholar).

6. Вітюнін В. О. Генезис компетентнісного підходу в управлінні. *Науковий вісник ПУЕТ. Серія «Економічні науки»*. 2018. № 5(90). С. 131-135 (0,625 друк. арк.) (Index Copernicus).

7. Вітюнін В. О. Розвиток професійної компетентності працівників торгівлі в контексті забезпечення якості трудового життя. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2020. Вип. 25. С. 122-128 (0,875 друк. арк.) (Index Copernicus).

8. Вітюнін В. О. Стан і тенденції розвитку торгівлі в контексті забезпечення професійної компетентності працівників. *Регіональна економіка: науково-практичний журнал*. 2020. № 4 (98). С. 72-79 (1 друк. арк.) (Index Copernicus).

Матеріали конференцій:

9. Вітюнін В. О., Степанова Л. В. Удосконалення оцінювання персоналу на основі використання технологій асесмент-центру. *Теорія і практика забезпечення ефективного розвитку суб'єктів ринку. Мат-ли III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* 28.11.2014 р. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2014. С. 155-157 (0,2 друк. арк.).

Особистий внесок: визначені принципи оцінювання професійної компетентності персоналу на основі використання технології асесмент-центру).

10. Вітюнін В. О. Якість життя як чинник підвищення професійної компетентності працівників. *Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф.* 17.04.2014 р. Кіровоград : КНТУ, 2014. С. 57-58 (0,25 друк. арк.).

11. Вітюнін В. О. Swot-аналіз професійної компетентності працівників підприємства. *Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіки праці : зб. тез III міжвуз. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : у 2-х т.* 22-23.05.2014 р. Львів. 2014. Т. 1. С. 87-89 (0,2 друк. арк.).

12. Вітюнін В. О. Професійна компетентність управлінського персоналу: сутність та особливості структури. *Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки: мат-ли Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* 15.12.2015 р. Кіровоград : КНТУ, 2015. С. 35-36 (0,2 друк. арк.).

13. Вітюнін В. О. Оцінювання ефективності управління професійними компетенціями працівників. *150 років споживчій кооперації України: оцінюючи минуле, визначаючи майбутнє : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 150-річчю утворення першого споживчого товариства в Україні*

та 200-річчю від часу заснування Львівського торговельно-економічного університету. 13-14.12.2016 р. м. Львів. С. 152-154 (0,19 друк. арк.).

14. Вітюнін В. О. Ефективність управління як критерій професійної компетентності керівників. *Наука і молодь у XXI сторіччі : зб тез доповідей III Міжнар. молодіж. наук.-практ. інтернет-конф.* 1.12.2017 р. Полтава : ПУЕТ, 2017. С. 64-66 (0,2 друк. арк.).

15. Вітюнін В. О. Управління персоналом на засадах компетенцій працівників. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : зб. тез доп. учасників міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* 14-16.11.2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 131-133 (0,2 друк. арк.).

16. Вітюнін В. О. Прийняття управлінських рішень на основі компетентнісного підходу до оцінки управлінського персоналу. *Економіка сьогодні: проблеми моделювання та управління : мат-ли VIII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф.* 22-23.11.2018 р. Полтава : ПУЕТ, 2018. С. 12-15 (0,25 друк. арк.).

17. Вітюнін В. О. Кадрова політика в контексті реалізації компетенцій персоналу підприємства. *Science and practice: implementation to modern society: 8th International Scient. and Pract. Confe.* 16-18.12.2020. Manchester, 2020. Pp. 51-54 (0,25 друк. арк.).

18. Вітюнін В. О. Стан та тенденції розвитку торгівлі в контексті забезпечення професійної компетентності працівників. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку : мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф.* 11-12.11.2020. Київ : КНЕУ, 2020. С. 170-172 (0,19 друк. арк.).

19. Вітюнін В. О. Професійна компетентність персоналу: сутність і структура. *Туризм і молодь – 2020 : мат-ли кафедр. кругл. столу.* 21.12.2020. Полтава : ПУЕТ, 2020. С. 9-10 (0,125 друк. арк.).

АНОТАЦІЯ

Вітюнін В. О. «Розвиток професійної компетентності в контексті підвищення якості трудового життя». – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Полтава, 2021.

Дисертація присвячена розробленню науково-теоретичних засад, методичних і практичних рекомендацій щодо розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя.

Поглиблено теоретичне положення щодо трактування сутності понять «якість трудового життя» та «професійна компетентність в контексті підвищення якості трудового життя».

Узагальнено методичні підходи до дослідження та здійснення інтегральної оцінки професійної компетентності працівників торгівлі в контексті підвищення якості трудового життя.

Розроблено концептуальні засади та сформовано методичні підходи щодо розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості тру-

дового життя, що враховують особливості конкурентного середовища професійної діяльності працівників торгівлі та спрямовані на підтримання необхідного рівня ресурсної, результативної та мотиваційної компонент професійної компетентності.

Окреслено методичні підходи до побудови структурно-логічної моделі розвитку професійної компетентності працівників у контексті підвищення якості трудового життя, яка ґрунтується на узгодженні соціально-економічних інтересів працівників зі стратегічними перспективами та потребами розвитку підприємств торгівлі в сучасних умовах.

Ключові слова: професійна компетентність, якість трудового життя, професійна компетентність в контексті підвищення якості трудового життя, компетенції, інтегральна оцінка, структурно-логічна модель.

АННОТАЦИЯ

Витюнин В. А. «Развитие профессиональной компетентности в контексте повышения качества трудовой жизни». – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли», Полтава, 2021.

Диссертация посвящена разработке научно-теоретических основ, методических и практических рекомендаций по развитию профессиональной компетентности работников в контексте повышения качества трудовой жизни.

Углублены теоретические положения относительно определения сущности понятий «качество трудовой жизни» и «профессиональная компетентность в контексте повышения качества трудовой жизни».

Обобщены методические подходы к исследованию и интегральной оценке профессиональной компетентности работников торговли в контексте повышения качества трудовой жизни.

Разработаны концептуальные основы и сформированы методические подходы к развитию профессиональной компетентности работников в контексте повышения качества трудовой жизни, которые учитывают особенности конкурентной среды профессиональной деятельности работников торговли и направлены на поддержание необходимого уровня ресурсной, результативной и мотивационной компонент профессиональной компетентности.

Обозначены методические подходы к построению структурно-логической модели развития профессиональной компетентности работников в контексте повышения качества трудовой жизни, основанной на согласовании социально-экономических интересов работников со стратегическими перспективами и потребностями развития предприятий торговли в современных условиях.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, качество трудовой жизни, профессиональная компетентность в контексте повышения качества трудовой жизни, компетенции, интегральная оценка, структурно-логическая модель.

SUMMARY

Vityunin V. O. "The professional competence development in working life quality improvement". – Manuscript.

Dissertation on the competition of scientific degree of the Candidate of Economic Sciences in Specialty 08.00.07 – Demography, Labor Economy, Social Economy and Politics. – Higher educational institution of Ukoopspilka "Poltava University of Economics and Trade", Poltava, 2021.

The dissertation studies the development of scientific and theoretical principles, methodological and practical recommendations for employees' professional competence development in working life quality improvement.

The theoretical position on the interpretation of the concept of "working life quality" is deepened, taking into account the two-way relationship between professional competence of workers and the level of well-being, health, productive employment, living and working conditions, consumption level, opportunities for professional development. It is substantiated that such a relationship allows achieve a synergistic effect and creates conditions for the development of professional competence depending on the level of working life quality.

The concept "professional competence in working life quality improvement" is an indicator of working life quality improvement and overall effectiveness of gained knowledge, skills, ability to show leadership skills, creativity of thinking in accordance with positions and functional responsibilities, promoting the idea of professional competence and opportunities for the development of its structural components.

The methodological approaches to research and implementation for integrated assessment of professional competence for trade workers in working life quality improvement, based on the development and justification of socio-economic indicators (functional and personal component, educational and professional development, adequate wages and guarantees of income, efficiency of trade, working conditions), to be the basis for the construction of an integrated indicator. This allows track the dynamics for change and finding the synergy of interaction between professional competence and trade workers' professional life quality.

There were developed conceptual principles, including: a) needs and identifying areas for working life quality growth; b) list for tasks to increase professional competence of employees under digitalization of the economy, intensification of competition against the background of global challenges and threats; c) determination of priorities for the development of the employees' professional competence. The implementation of these provisions will help improve the quality and culture of trade services, increase the competitiveness of staff and the efficiency of trade enterprises.

Methodical approaches to the development of professional competence for employees during working life quality improvement, taking into account competitive environment of trade workers' professional activity aimed at maintaining the required level of resource, performance and motivational components of professional competence.

Methodical approaches to building a structural and logical model for the professional competence development during working life quality improvement by the coordination of employees' socio-economic interests with strategic prospects and needs of trade enterprises in modern conditions.

Key words: professional competence, working life quality, professional competence in working life quality improvement, competences, integrated assessment, structural-logical model.