

УДК 621:330

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ У ФОРМУВАННІ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ВЗАЄМВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ СТРУКТУР

Кузьменко О.М., Плетньов М.В.

APPLICATION OF A COMPETENT APPROACH IN FORMING THE POTENTIAL OF DEVELOPMENT OF RELATIONS BETWEEN ENTERPRISES AND REGIONAL STRUCTURES

Kuzmenko O.M., Pletnirov M.V.

В статті визначено необхідність та можливості застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур. Показано особливості формування та використання потенціалу розвитку підприємств. Визначено сукупність наукових та практичних завдань щодо застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур. Визначено головні напрями досліджень щодо застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур.

Ключові слова: компетенція, підприємство, регіональний розвиток, потенціал розвитку, регіональні структури.

Вступ. Розробка та використання на підприємствах результативних організаційних та управлінських підходів до розвитку взаємовідносин з регіональними структурами є головною передумовою формування дієвих механізмів розвитку економічних систем різного рівня. В той же час, проблема формування потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур залишається сьогодні малодослідженою. У науковців та практиків не має однозначної думки як стосовно сутності та структури потенціалу розвитку підприємства, так і щодо можливостей та механізмів його формування та використання. Це пов'язано, по-перше, зі складністю процесів функціонування та розвитку підприємства в складному за структурою та динамікою змін зовнішньому середовищі, по друге, із багаторівневими ланцюгами взаємодії підприємства з регіональними структурами. Наявність у підприємств компетенцій щодо формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур є, на нашу думку, головним джерелом для розвитку підприємства в умовах конкурентної економі-

ки. Необхідність розробки теоретичного, методичного та практичного інструментарію стосовно застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур визначає вибір теми публікації та зумовлює її актуальність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні питання застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур недостатньо вивчені вченими та не розглядаються як окремий та цілісний предмет дослідження, хоча певні теоретичні підстави для здійснення такого дослідження вже назріли. Теоретико-методологічні засади застосування компетентісного підходу в діяльності підприємств отримали розвитку в працях таких учених, як О. В. Варганова [1, 2], В. А. Верба та О. А. Гребешкова [3], В. В. Захарченко та Т. Г. Белова, [4], Н. О. Сімченко [5] та ін. Науково-практичне завдання із застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур частково вирішується в межах безпекології, яка орієнтована на врахування інтересів різних зацікавлених сторін або груп інтересів. Цей напрям досліджень сьогодні навіть оформлюється в окрему предметну область "стейкхолдер-менеджмент". Розвитку цього напрямку присвячені праці таких вчених, як Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьова, О. М. Ляшенко [6], С. І. Овчаренко [7], які досліджували взаємозв'язки підприємства та його стейк-холдерів, а також вплив останніх на результати діяльності підприємства. Аналітичний інструментарій застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур представлено в працях бага-

твоя вчених в галузі теорії ігор, теорії управління, теорії ієрархічних систем тощо. Зокрема, М. М. Моїсєєв [8], О. М. Дегтярева [9] та інші вчені досліджували типологію, моделі і технології пошуку комп-ромісів у взаємовідносинах у різних системах управління. Окремі питання координації, узгодження та впровадження компенсаційних механізмів при взаємодії підприємств в регіональній економічній системі розглядала в своїх дослідженнях І. М. Семененко [10].

Аналіз наукових публікацій показує, що взаємовідносини підприємства з контрагентами та організаційні зв'язки підприємства враховуються вченими при визначенні структури компетенцій підприємства. Зокрема, щодо О. В. Вартанова визначає компетенції підприємства як «унікальної сукупності знань, навичок, досвіду та організаційних зв'язків, які в поєднанні з ресурсами й технологіями формують основу для одержання підприємством конкурентних переваг і забезпечення його ринкового успіху...» [1]. Отже одним із елементів компетенцій підприємства виступає сукупність «організаційних зв'язків». При цьому у дослідженні О. В. Вартанової доведено, що «компетенція відіграє дуальну роль у стратегічному управлінні знаннями підприємства: з одного боку, вона є об'єктом стратегічного управління знаннями, з іншого – його головним результатом, який виникає під час реалізації стратегії управління знаннями та полягає у створенні інноваційного продукту з новими споживчими властивостями» [1]. Отже формування компетенцій з пошуку компромісу у взаємовідносинах підприємства з акторами регіонального розвитку слід розглядати в контексті зазначеного дуального характеру. Виявлений дослідником дуальний характер компетенцій підприємства полягає в «поєднанні компетенції персоналу та компетенції підприємства, які мають схожі складові, але виявляються на різних рівнях корпоративного управління, що визначає необхідність трансформації компетенцій персоналу в компетенцію підприємства шляхом стимулювання процесів одержання та передавання знань [1].

Втім, незважаючи на значну увагу вчених до аналізу потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур, й до теперішнього часу бракує науково обґрунтованих теоретико-методологічних засад, дієвих інструментів та механізмів формування у підприємства відповідних компетенцій.

Мета статті. Метою статті є постановка завдань з дослідження теоретико-методологічних засад застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур та визначення напрямів їх вирішення.

Результати досліджень. Застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур є складним науково-практичним завдан-

ням. Його вирішення буде відрізнятися для різних типів економічних систем, одним із ключових елементів якої як системи виступає сукупність економічних відносин.

Застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур пов'язане, насамперед, із змістом поняття „потенціал розвитку”, який можна дослідити, визначивши сутність та зміст цього поняття. Але аналіз публікацій з потенціалу та потенціалу розвитку виявляє недостатнє її опрацювання на рівні окремої галузі й особливо на рівні підприємства та регіону.

Поняття ринкового, виробничого, економічного, фінансового, кадрового потенціалу на даний час вже детально досліджена й описана багатьма авторами. Проте сутність потенціалу розвитку залишається не до кінця вивченою, а при її визначенні все ще превалює ресурсний підхід. Слід звернути увагу на такі чинники, які обумовлюють ефективність формування та використання потенціалу розвитку, як інноваційність підприємства і інноваційна сприйнятливість підприємства.

У умовах значного зносу виробничих фондів, що є характерним для вітчизняних підприємств та високого рівня конкуренції з боку зарубіжних компаній підвищення ефективності економіки України можливо через становлення і розвиток ефективного конкурентоспроможного інноваційного виробництва. Тому однією з вирішальних умов подальшого розвитку вітчизняної економіки є активізація інноваційної діяльності на підприємствах.

Сучасна епоха характеризується підвищеними вимогами до інновацій, нововведень. Її інноваційність зачіпає як регіони, з одного боку, так і підприємства, з іншого. У зв'язку з цим встає безліч проблем, що вимагають координації зусиль багатьох людей. Підприємства промислового комплексу повинні розуміти, що в ринковій економіці, як в природі, все, що не прагне до зміни, неминуче згасає. От чому керівництво будь-якого підприємства, на будь-якому етапі свого існування для подальшого розвитку повинно витратити певний час, сили і необхідні засоби на впровадження інновацій.

Дуже гостро проблема формування та використання потенціалу розвитку в промисловості, оскільки інноваційна діяльність зосереджена головним чином на підприємствах промисловості, де і реалізуються нові розробки як дослідницьких організацій, так і безпосередньо самих підприємств.

Важливим аспектом успішної організації інноваційного процесу на промисловому підприємстві повинна бути розробка особливої системи стимулювання інновацій, формування та використання потенціалу інноваційної діяльності і разом з нею запуск механізму інноваційної діяльності.

Загально визнано, що інновації можуть здійснювати люди, які володіють готовністю і здібністю до цієї роботи. Для заохочення їх ініціативи підприємство повинне сформувати систему стимулювання,

що містить засоби мотивації всіх співробітників, що беруть участь в інноваційному процесі.

Для успішного формування та використання потенціалу розвитку необхідно дотримувати умов, які дозволять якнайповніше використовувати творчий потенціал колективу підприємства:

підтримка інноваційної діяльності з боку керівництва;

сприяння експериментаторові, новаторству; використання комплексних мотиваційних систем;

високий рівень і постійне вдосконалення комунікацій з іншими підрозділами, вузами і зовнішніми науковими організаціями;

безперервне збагачення працівниками своїх знань.

Внутрішнє інноваційне середовище на підприємстві повинне забезпечувати сприйнятливості персоналу до нових ідей, їх готовність і здатність підтримувати і реалізувати нововведення.

Інновації можуть знати і використовувати в інших підприємствах, але для тих підприємств, в яких вони ще не освоєні, їх впровадження, на нашу думку, є новою справою і може привести до чималих труднощів, оскільки підприємства володіють різною сприйнятливостю до інновацій.

Сприйнятливостю до нововведень – здатність працівників або підприємства сприймати нововведення. Вона визначається часом впровадження конкретного нововведення або загальним числом нововведень, прийнятих до освоєння даним працівником або даним підприємством до певного моменту часу.

Чим раніше буде досягнуто рішення про впровадження або чим більше буде освоєно нововведень до даного моменту часу, тим вище сприйнятливостю працівника або підприємства до інновацій.

Сприйнятливостю підприємства до інновацій визначається сукупністю особово-психологічних характеристик працівників підприємства, характеристик організаційної структури (структурні змінні) та характеристик зовнішнього оточення.

Особово-психологічні характеристики працівників розглядаються з погляду керівників і іншого персоналу. Особово-психологічні характеристики керівників включають наступні змінні: установка до нововведень; статовікові характеристики; професіоналізм; ідеологія (консерватори, ліберали і т. п.); зацікавленість в службовому зростанні; схильність до ризику. Особово-психологічні характеристики персоналу включають наступні змінні: інформаційні контакти; обізнаність і мотивованість до нововведення; освітній рівень. Характеристика організаційної структури включає наступні змінні:

розмір і величина ресурсів; наявність резервних ресурсів;

наявність окремого підрозділу для створення і впровадження нововведення; досвід у використанні нововведень;

централізація; регламентація роботи; розвиненість комунікаційних каналів;

міжорганізаційна інтеграція; організаційний клімат.

Характеристика зовнішнього оточення включає наступні змінні:

стабільність і невизначеність зовнішнього оточення;

зміни в попиті на продукцію;

кооперація;

рівень конкуренції;

регіональні характеристики; положення серед конкурентів.

Процес формування внутрішнього інноваційного середовища пов'язаний, перш за все, з розвитком творчих здібностей самої людини. Для її становлення і подальшого розвитку необхідний могутній організаційно-управлінський і правовий імпульс для тієї, щоб запрацював механізм підтримки і узгодження інтересів що беруть участь в інноваційному процесі. Для цього потрібна інституціалізація внутрішнього інноваційного середовища, тобто перетворення її розвитку на організований, впорядкований процес з певною структурою відносин, правилами поведінки і відповідальністю учасників.

При реалізації інноваційних проектів багато підприємств стикаються з небажанням працівників міняти все навколо себе і, що найскладніше, мінятися самим. Відсутність навиків, знань і мотивації для використання наукових результатів у виробництві примушує персонал вставати проти впровадження нововведень. Завданням керівництва на цей період стає створення системи інтересів всіх учасників інноваційного процесу, так, щоб вона стимулювала до освоєння інновацій.

Для інтенсифікації інноваційного процесу на підприємстві, на наш погляд, дуже важливо стимулювати винахідницьку активність персоналу. Як одне з рішень цього питання – принцип виділення категорій працівників, сприяючих інноваціям.

Для винагороди за науково-технічну працю можна застосовувати систему, засновану на обліку сукупного ефекту, що накопичується, від робіт співробітників. Він є сумарним ефектом, отриманим від всіх науково-технічних розробок співробітника за певний період його трудової діяльності. Залежно від величини даного ефекту співробітник відноситься до тієї або іншої категорії працівників, сприяючих інноваціям.

Відповідно до сумарного накопиченого ефекту від робіт співробітника йому привласнюється певна категорія, яка припускає не просто грошову винагороду, а систему матеріальних, морально-психологічних і естетичних заходів (є на увазі процедура привласнення категорії) стимулювання інноваційної ініціативи співробітників, нагородження певними привілеями.

Доцільно розробити типові положення про категорії працівників, сприяючих інноваціям, яке було б пов'язано з державною науково-технічною політикою і носило б рекомендаційний характер. Разом з цим кожне підприємство з урахуванням своєї спе-

цифіки може створювати індивідуальні положення про виділення категорій творчих працівників. Розробка даного документа здійснюється адміністрацією спільно з повноважними представниками трудового колективу.

Принцип стимулювання творчої праці працівників сприятиме прискоренню генерації і впровадження перспективних ідей, що дозволить істотно активізувати інноваційну діяльність підприємств, і на цій основі дозволить підвищити загальну ефективність виробництва. Але, окрім основної мети, за допомогою цієї системи вирішується ще ряд специфічних завдань:

створиться можливість і стимул для творчою зростання співробітників за допомогою кар'єрного росту;

з'являється можливість для виникнення міжособової конкуренції між співробітниками з різними науковими спеціальностями;

вдається закріпити висококваліфіковані наукові кадри на підприємстві.

Комплексна інноваційна система мотивації персоналу повинна включати різні форми і методи матеріального заохочення творчої інноваційної діяльності, і, крім того, широкий набір заходів соціально-психологічної дії на працівників (просування по кар'єрних сходах, моральне сповіщення і ін.). Якщо працівники зацікавлені, у них є стимул і бажання, то підприємство в цілому буде сприйнятливим до інновацій, висуватимуться нові ідеї, пропозиції по впровадженню нововведень.

Важлива умова організації інноваційного середовища усередині підприємства – автономія, тобто надання самостійності окремим структурним одиницям підприємства в цілях стимулювання їх активності у впровадженні нововведень. Вітається використання різних гнучких групових організаційних форм. Суть їх полягає в об'єднанні частини матеріальних, фінансових і людських ресурсів підприємства в рамках проектних груп, орієнтованих на рішення конкретних задач.

Проектна група користується значною організаційно-управлінською самостійністю. Керівництво підприємства визначає терміни виконання поставленого перед нею завдання, обсяг матеріальних ресурсів, ліміт фінансових коштів і не втручається в поточні питання її діяльності.

Створення паралельних проектних груп має вирішальне значення і використовується, як правило, при комерційному експерименті, пов'язаному з освоєнням нового виду продукції, розробкою технології, що раніше не застосовувалася, а також методів управління, що припускає значний ступінь ризику, невдачі і фінансові втрати.

Основою розвитку соціально-економічної структури будь-якого рівня складності є інноваційний процес, що формує якісні і кількісні зміни в системі суспільного виробництва і створює істотні наслідки, що визначають, кінець кінцем, місцеположення національної економіки в світовому госпо-

дарстві. Абсолютно очевидно, що ігнорування цих питань, кінець кінцем, обертаються недостатньою міжнародною конкурентоспроможністю, слабкою організацією впровадження нових і прогресивних розробок.

Економічні взаємини ставлять підприємства перед необхідністю не тільки брати участь в даному процесі, але і вивчати досвід інноваційного розвитку, що склався. При цьому особливу роль грає вивчення механізмів, що склалися, реалізують дифузії наукової ідеї в прикладну розробку і далі в дослідний зразок і масове виробництво.

Поняття потенціалу розвитку повинне виступати основним чинником, який визначає масштаби і інтенсивність здійснення інноваційної діяльності як на мікрорівні так і на рівні галузі, регіону чи країни в цілому.

Розробка ефективних методів управління потенціалом розвитку підприємства є головною передумовою формування організаційно-економічних і управлінських механізмів розвитку економічних систем національного та регіонального рівня. Можливість забезпечення конкурентоздатності національної і регіональної економіки залежить головним чином від інноваційних можливостей вітчизняних підприємств та є базовою умовою зміцнення позицій нашої держави на світовому ринку. Вирішення цієї задачі пов'язане насамперед з розробкою ефективної системи управління потенціалом розвитку підприємства.

Застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур є завданням цільового характеру, а його вирішення слід шукати у площині конфлікту цілей та інтересів окремих акторів. Стосовно цільових моделей застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур цікавим є дослідження Є. І. Овчаренка [7], який докладно займався проблематикою цілепокладання у господарчих суб'єктах. Дослідник не лише стверджує, що адекватна модель цілепокладання має виходити із множинності цілей навіть в середині підприємства через те, що там діють різні особи, які мають власні цілі, але й стверджує, що господарюючий суб'єкт виступає водночас як підприємство, як фірма та як організація, а ці три іпостасі господарюючого суб'єкту мають різні цілі. Власне має сенс навести цитату цього міркування: «...процес цільового узгодження усередині та між організаційними системами обов'язково повинен базуватися на узгодженості на усіх трьох вищезазначених об'єктних рівнях. Механізм цілепокладання та узгодження може призводити до прийняттого стану лише за умови побудови такого узгодження на основі чіткого розуміння цільових передумовок плануючих суб'єктів. Механізм узгодження, в основі якого є сутність самої цілі, її вага та безособова значущість, приречений на неефективність. Цільові передумовки, у свою чергу породжуються, організаційним

рівнем значно вищим ніж рівень, де організаційна система стає плануючою. Механізм цілепокладання припускає множинність цілей учасників підприємства, їх конфліктність та випадки неможливості зведення в єдину ціль, значно в більшій мірі відповідає реальній дійсності на сучасних підприємствах...» [7].

До часткового вирішення завдання застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур зверталися вчені в межах вельми різноманітних досліджень. Зокрема І. М. Семененко при дослідженні інституційних засад сталого розвитку регіону запропонувала комплекс організаційних та фінансових заходів для підприємств регіону, який полягає в реалізації компенсаційного механізму сталого розвитку, спрямованого на забезпечення збалансованості використання ресурсів та повноважень виконавців у реалізації відповідних проектів портфелю проектів інституційного забезпечення сталого розвитку регіону на засадах цільового управління підприємствами [10]. Але на наше переконання для втілення багатьох наукових розробок щодо формування потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур необхідно формувати відповідні компетенції.

Важливим напрямом досліджень щодо вирішення завдання застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур є розробка відповідного інформаційного та аналітичного забезпечення. Нині можна визначити три відносно самостійні аналітичні підходи, які отримали найбільшого поширення: логіко-емпіричний, переваги якого полягають у можливості обліку слабо формалізованих чинників, використанні досвіду практичної діяльності керівників підприємств, доступності методичних матеріалів для фахівців-практиків; теоретико-ігровий, який ґрунтується на припущеннях про наявність повного списку можливих стратегій поведінки конфліктуючих сторін та принцип мінімуму середнього ризику; оптимізаційний, за якого пошук компромісів зводиться до побудови і дослідження моделей координаційного типу [9].

Необхідним напрямом досліджень застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур з позиції системного підходу до вивчення соціально-економічних явищ є розробка типології цих взаємовідносин, які будуть в цілому визначати і структуру необхідних компетенцій. З цього приводу цікавими є дослідження зокрема О. М. Дегтяревої [9], яка докладно проаналізувала типи компромісів у системі «центр-підприємство» [9].

Висновок. Отже, вбачається за можливе визначити такі основні напрями та завдання застосування компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур: визначення передумов застосування

компетентісного підходу у формуванні потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур; розробка способів та алгоритмів оцінювання компромісів та компетенцій щодо формування потенціалу розвитку взаємовідносин підприємств та регіональних структур; розробка технологій врегулювання конфліктних взаємовідносин в системі «регіон-підприємство».

Література

1. Варганова О. В. Формування компетенції підприємства у стратегічному управлінні знаннями [Електронний ресурс] / О. В. Варганова. — Режим доступу: // <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/49.pdf>.
2. Варганова О. В. Компетенція підприємства у стратегічному управлінні підприємством: формування і розвиток : [монографія] / О. В. Варганова. — Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля. — 2012. — 340 с.
3. Верба В. А. Проблеми ідентифікації компетенцій підприємства [Електронний ресурс] / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. — Режим доступу до джерела: <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html>.
4. Захарченко В. В. Ідентифікація ключових компетенцій підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Захарченко, Т. Г. Белова. — режим доступу до джерела: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3042/3/5.pdf>.
5. Сімченко Н. О. Використання компетенційного підходу до формування стійких конкурентних переваг підприємства [Електронний ресурс] / Н. О. Сімченко. — Режим доступу до джерела: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_33/Zmist/29PDF.pdf.
6. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : [монографія] / Г. В. Козаченко, В. В. Понамарьов, О. М. Ляшенко. — К.: Лібра, 2003. — 280 с.
7. Овчаренко Є. І. Генеза та сучасні уявлення теорій фірми щодо цілі та цілепокладання: аспекти використання у системі економічної безпеки підприємства / Є. І. Овчаренко // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. пр. — Луганськ: вид-во СХУ ім. В. Даля, 2013 - №1(48). - С. 32-43.
8. Моисеев Н. Н. Математические задачи системного анализа / Н. Н. Моисеев. — М.: Главная редакция физико-математической литературы, 1981. — 487 с.
9. Дегтярева О. Н. Модели и технологии поиска компромиссов : [монографія] // О. Н. Дегтярева. — Воронеж: Изд-во «Научная книга», 2006. — 105 с.
10. Семененко І. М. Забезпечення сталого розвитку регіону: інституційні засади та трансформація цільового управління підприємствами : [монографія] / Северодонецьк: вид-во СХУ ім. В. Даля, 2017. — 370 с.

References

1. Vartanova O. V. Formuvannya kompetenciyi pidpry'emstva u strategichnomu upravlinni znannyamy' [Elektronyj resurs] / O. V. Vartanova. — Rezhym dostupu: // <http://global-national.in.ua/archive/3-2015/49.pdf>.
2. Vartanova O. V. Kompetenciya pidpry'emstva u strategichnomu upravlinni pidpry'emstvom: formuvannya i rozvytok : [monografiya] / O. V. Vartanova. — Lugans'k : Vy'd-vo SNU im. V. Dallya. — 2012. — 340 s.

3. Verba V.A. Problemy` identy`fikaciyi kompetencij pidpry`yemstva [Elektronny`j resurs] /V. A. Verba, O. M. Grebeshkova. — Rezhy`m dostupu do dzherela: <http://www.management.com.ua/strategy/str100.html>.
4. Zaxarchenko V.V. Identy`fikaciya klyuchovy`x kompetencij pidpry`yemstva [Elektronny`j resurs] / V.V. Zaxarchenko, T.G. Byelova. — rezhy`m dostupu do dzherela: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3042/3/5.pdf>.
5. Simchenko N.O. Vykorystannya kompetencyjnogo pidxodu do formuvannya stiyky`x konkurentny`x perevag pidpryemstva [Elektronny`j resurs] / N.O. Simchenko. — Rezhy`m dostupu do dzherela: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_33/Zmist/29PDF.pdf.
6. Kozachenko G. V. Ekonomichna bezpeka pidpry`yemstva: sutnist` ta mexanizm zabezpechennya : [monografiya] / G. V. Kozachenko, V. V. Ponamar`ov, O. M. Lyashenko. — K.: Libra, 2003. — 280 s.
7. Ovcharenko Ye.I. G`eneza ta suchasni uyavlennya teorij firmy` shhodo cili ta cilepokladannya: aspekty` vy`kory`stannya u sy`stemi ekonomichnoyi bezpeky` pidpry`yemstva / Ye.I. Ovcharenko // Upravlinnya proektamy` ta rozvy`tok vy`robnyc`tva: Zb.nauk.pr. — Lugans`k: vy`d-vo SNU im. V.Dalya, 2013 - #1(48). - S. 32-43.
8. Moy`seev N. N. Matematy`chesky`e zadachy` sy`stemnogo analy`za / N. N. Moy`seev. — M.: Glavnaya redakcy`ya fy`zy`ko-matematy`cheskoj ly`teratury, 1981. — 487 s.
9. Degtyareva O.N. Modely` y` texnologiy` poy`ska kompromy`ssov : [monografy`ya] // O.N. Degtyareva. — Voronezh: Y`zd-vo «Nauchnaya kny`ga», 2006. — 105 s.
10. Semenenko I.M. Zabezpechennya stalogo rozvy`tku regionu: instyucijni zasady ta transformaciya cilovogo upravlinnya pidpry`yemstvamy : [monografiya] / Syevyero-donecz`k: vyd-vo SNU im. V. Dalya, 2017. — 370 s.

Кузьменко Е.М., Плетнев М.В. Использование компетентностного подхода к формированию потенциала развития взаимоотношений предприятий и региональных структур.

В статье определена необходимость и возможности применения компетентностного подхода к формированию потенциала развития взаимоотношений предприятий и региональных структур. Показаны особенности формирования и использования потенциала развития предприятий. Определена совокупность научных и практических заданий к применению компетентностного подхода к формированию потенциала развития взаимоотношений предприятий и региональных структур. Определены главные направления исследований к применению компетентностного подхода к формированию потенциала развития взаимоотношений предприятий и региональных структур.

Ключевые слова: компетенция, предприятие, региональное развитие, потенциал развития, региональные структуры.

Kuzmenko O., Pletniov M. Application of a competent approach in forming the potential of development of relations between enterprises and regional structures

The article identifies the necessity and possibilities of applying a competent approach in forming the potential of development of relations between enterprises and regional structures. The peculiarities of forming and applying the potential of enterprises' development have been shown. The set of scientific and practical problems concerning the application of a competent approach in forming the potential of development of relations between enterprises and regional structures has been determined. The main directions of research on application of a competent approach in forming the potential of development of relations between enterprises and regional structures have been identified.

Keywords: competence, enterprise, regional development, potential of development, regional structures.

Кузьменко О.М. — к.е.н., доцент, доцент кафедры бізнес-економіки та підприємництва Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (м. Київ).

Плетнёв М.В. — к.т.н., доцент, доцент кафедры економіки і підприємництва Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Сєвєродонецьк).

Рецензент: д.е.н., проф. **Заблодська І.В.**

Стаття подана 3.05.2019