

УДК 657.421.3

## КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Азаренков Г.Ф., Каткова К.В.

Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця

Стаття присвячена обґрунтуванню ролі і значущості компетентісного підходу в управлінні персоналом організації з метою забезпечення економічної безпеки. Показана відповідна розвитку теорії і практики управління персоналом еволюція вимог до працівників від кваліфікації до компетенцій. Теоретично обґрунтовано доцільність використання компетентісного підходу в управлінні персоналом, обумовлена такими сутнісними характеристиками даного підходу, як: розгляд людини як особистості, яка володіє певними унікальними особистими потребами, мотивами, знаннями, поведінкою, що призводить до ефективного виконання роботи; перенесення акценту з психологічних властивостей людини на зовнішні (об'єктивні) елементи його діяльності; орієнтація на облік особистої ефективності працівника; інтеграція вимог бізнесу, управління персоналом та завдань сучасної освіти; наукове пояснення відмінностей результатів діяльності організації, регіонів, галузей і національних економік в цілому. Визначено проблеми впровадження та використання компетентісного підходу в управлінні персоналом організації з метою забезпечення економічної безпеки, перш за все, потреба в залученні кваліфікованих фахівців, а також вироблення обґрунтованих критеріїв оцінки.

**Ключові слова:** компетентісний підхід; компетенції; кваліфікація; професійна діяльність; економічна безпека; управління персоналом.

**Постановка проблеми.** Для сучасного менеджменту характерно постійна зміна стратегій, організаційної структури, методів та інструментів управління, що обумовлено, перш за все, динамікою змін зовнішнього і внутрішнього середовищ під впливом макро- і мікроекономічних чинників: сучасних технологій, культурної та соціальної мобільності суспільства і т. д. В умовах економіки знань, практично всі переваги ще вчора успішних компаній: усталені організаційні структури і стійкі бізнес-процеси, сьогодні стають гальмом їх розвитку, тому що інкрементальні організації не можуть оперативіно відповідати на динамічні зміни ринкового середовища, і здійснювати випереджаючі дії по відношенню до потенційних загроз зовнішнього середовища. Слід зіслатися на думку Г. Хемела про те, що «у все більш нелінійному світі нове багатство здатні створювати тільки нелінійні ідеї – радикальні інновації – ті, що мають силу змінювати споживчі очікування, вигляд галузей і основи конкурентної переваги» [1, с. 78].

З метою забезпечення економічної безпеки компанії, в умовах динамічно мінливого ринкового середовища, необхідні стратегічні зміни підходів до управління – від управління функціональними підсистемами і окремими бізнес-процесами до управління на основі компетентісного підходу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у дослідження питань компетенцій внесли зарубіжні дослідники: К. Арджирис, Д. Бургойна, Е. Венгер, Л. Джуелл, Дж. Равен, П. Сенге, С. і Л. Спенсер, С. Стаут, Л. Страдвік, С. Уїддет, П. Форсіф, С. Холліфорд, У. Хортон і ін. Сучасний розвиток компетентісного підходу, що активно використовується в європейських компаніях, почалося в 80-х роках ХХ століття. В роботах таких вчених, як М. Армстронг, О. Бессейр, Дж. Ботерф, Р. Бояціс, П. Заріфьян, П. Лоуренс, Дж. Хант та ін.

Серед українських вчених, які досліджують феномен компетенції, можна назвати В.А. Вербу,

О.М. Гребешкову. Ці автори розглядають проблеми ідентифікації компетенції підприємства, розглядаючи її в системі стратегічних активів підприємства.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Наукою не запропоновано теоретичні, методологічні та науково практичні розробки та рекомендації щодо системного використання компетентісного підходу для забезпечення економічної безпеки підприємства. Не створено синтез стратегії управління персоналом та методології компетентісного підходу, який є фундаментальною основою розуміння стратегії розвитку підприємства в умовах ринкової економіки.

Актуальність і об'єктивна необхідність системного дослідження і комплексного вирішення теоретичних, методологічних і прикладних проблем використання компетентісного підходу лежать в основі вибору теми в наукового дослідження визначення його мети і завдань, що мають важливе теоретичне і прикладне значення.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є обґрунтування ролі і значущості компетентісного підходу як чинника підвищення економічної безпеки підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Компетентісний підхід в роботі з персоналом для вітчизняної практики є досить новим, так як і поняття «компетенції», «компетентність». Традиційно використовувалася категорія «професійно важливі якості», як характеристика особливостей працівника, перш за все психологічних, що сприяють його професійної успішності. Крім того, враховувалися якості працівника, які були небажаними або навіть протипоказані для конкретного виду професійної діяльності.

Що стосується професійної діяльності в галузі управління, то тут практично до сих пір оцінка працівників здійснюється на базі кваліфікаційного методу, заснованого на єдиних системах класифікації посад, що враховує традиційне поєднання знань, умінь і навичок.

При цьому слід зазначити, що на сьогоднішній день не сформовано єдині впорядковані каталоги вимог до працівників. На практиці дані вимоги формуються в залежності від специфіки організації, національних особливостей, суб'єктивної думки дослідників і розробників.

Зміни, що відбуваються в розвитку організації переконливо доводять, що сучасні фахівці повинні володіти значно більшими можливостями і ресурсами для ефективної діяльності. Безумовно, виробничі завдання не є постійно повторюваними, але при цьому їх можна узагальнити, систематизувати і, в підсумку, звести до конкретного набору повторюваних технологій, алгоритмів або стратегій. Існують відмінності в вимогах до знань, умінь і навичок, необхідних для вирішення визначених професійних завдань і реалізації конкретних напрямків професійної діяльності. Завдання, які вирішуються на більш високих рівнях виробничої та управлінської ієрархії, вимагають більш узагальнених знань, умінь і навичок. Це стосується і зміни співвідношення часток творчої і рутинної праці. Все вище сказане і визначає основу для формування вимог до набору необхідних знань, умінь і навичок працівників різних категорій персоналу.

Варто окремо зупинитися на вимогах до керівників. В сучасних умовах менеджер крім традиційно сформованих вимог повинен володіти додатковим набором нових умінь і навичок, основними серед яких є такі: стратегічне планування; управління інтелектуальними активами організації; психологічний вплив на персонал; управління конфліктами; формування організаційної культури; мотивація персоналу та ін. Тобто, з розвитком теорії і практики управління відбувається зміна у вимогах до знань, умінь і навичок працівників.

Таким чином, зміна кваліфікаційних вимог до працівника, обумовлена розвитком теорії і практики організації праці та управління відбувається за такими стадіями: вимоги до здатності працівника виконувати трудові дії і операції – вимоги до рівня володіння конкретними виробничими навичками, зафіксованими у вимогах до професії та спеціальності, тобто кваліфікація – вимоги до широти діапазону знань, здатності до адаптації, володіння діловими і особистими якостями, необхідними для досягнення економічних цілей конкретної організації, тобто компетенція [2].

У сучасній зарубіжній літературі трудову діяльність прийнято розглядати з позиції компетентнісного підходу. Існують методики, форми опитувальників для створення профілю компетенцій для різних видів діяльності. Особливий інтерес в Україні до цього підходу і компетенцій проявляють перш за все, організації, що виробляють високотехнологічні послуги в таких сферах діяльності, як банківська сфера, консалтинг, інжиніринг та ін., а також в спільних західно-українських організаціях.

Компетентнісний підхід впроваджується в професійно-освітню систему, що підкреслює важливість його детального вивчення.

Досвід застосування методу оцінки компетенцій більш ніж 100 дослідниками в 24 країнах, накопичений з 1991 року, дозволив сформувати всесвітню базу даних моделей компетенцій і загального словника компетенцій,

«Леде помітні відмінності» (ЛПВ), шкали компетенцій, провести міжкультурні порівняння і отримати нові дані про роль мотивації праці й в оцінці рівня виконання роботи. Дослідження компетентнісного підходу застосовують в своїх методиках психологи при підборі працівника, відповідної конкретної посади, шляхом роздільного аналізу роботи і людини з їх подальшим поєднанням. Підхід, заснований на компетенціях в роботі, передбачає, що в якості початкового етапу вивчення досліджується людина під час роботи, при цьому не даються попередні висновки, які характеристики необхідні для належного виконання конкретної роботи, які якості працівника визначають успіх роботи. Виділяються ті чинники, які в реальності забезпечують найкраще виконання роботи, а не ті, що достовірно описують всі характеристики працівника, але при цьому лише деякі мають безпосереднє відношення до виконання роботи.

Орієнтацію на компетентнісний підхід в Європі було визначено створенням і впровадженням системи професійної кваліфікації, які реалізувала Національна рада з професійної кваліфікації Великобританії (National Council for Vocational Qualifications – NCVQ, 1986 r.) [3]. В системі професійної кваліфікації були виділені рівні (всього п'ять) компетентності вирішення професійних завдань відповідно вимогам роботодавців різних сфер діяльності. Головні цілі цього класифікатора полягають в наданні послідовної класифікації рівнів компетентності та сприяння в просуванні і переході як в рамках одного рівня, так і між різними рівнями [4]. В цей же час в Європі стали популярними ідеї саморозвитку, освіти протягом усього життя, підкреслюють важливе значення неофіційне і неформальне навчання. Були розроблені незалежні системи оцінки компетенцій (або неформальних навичок) без урахування методів їх придбання, які були використані в картах особистісних навичок (Personal Skills Card), європейської системи акредитації навичок (European Skills Accreditation System) [5] і моделі Social Europe [6]. Така демократизація передбачає нові можливості кар'єрного розвитку не тільки шляхом отримання елітної освіти, а й через набуття досвіду або системи професійної кваліфікації за рахунок самоосвіти [4]. Впровадження компетентнісного походу в європейську практику вплинуло на зміни характеру і змісту трудової діяльності, трансформацію системи професійного навчання та освіти, політику в галузі праці, освіти.

Можна відзначити два основних напрямки, за якими, починаючи з 1970-х років, розвивався в світі компетентнісний підхід:

1. Велика частина робіт вчених США була присвячена визначенню компетенцій працівників, що мають найвищу ефективність. Метою досліджень було визначення відповідних компетенцій, а також відбір, навчання або інші види розвитку решти працівників для того, щоб скорегувати їх поведінку у відповідності зі стандартами поведінки найкращих виконавців.

2. Великобританія, а потім і інші європейські країни використовували компетенції при створенні стандартів для основних професійних груп. В наслідок були розроблені стандарти National Vocational Qualifications (NVQ) [7].

Якщо виділити філософську концепцію даних напрямків, то можна побачити, що англійська модель орієнтована на формування стандарту поведінки, який необхідно досягти працівникам. Американська модель, навпаки, показує, що необхідно робити працівнику, щоб домогтися найвищої ефективності. Обидва підходи, незважаючи на розбіжності, правомірні. Вибір організацією того чи іншого напрямку залежить від її цілей [8].

І в США, і в Європі перехід до компетентнісного підходу був обумовлений природними об'єктивними причинами – змінами навколишнього світу, у виробничій сфері, в тому числі прискоренням інноваційного розвитку економіки, котрі зумовили зміни політики в сфері праці та трудових відносин. Змінилися вимоги до працівників створили необхідність вдосконалення загальної підготовки трудових ресурсів, системи освіти в цілому. Навчання стали розглядати як частину бізнес-процесу. Отримали розвиток корпоративне навчання, самонавчання.

В Україні на сьогоднішній день найбільший інтерес до формування професійних стандартів виявляють в першу чергу професійні спільноти і роботодавці, а компетентнісний підхід в роботі з персоналом організації тільки починає отримувати визнання, оскільки дозволяє оптимізувати роботу з персоналом, зробити її більш ефективною і результативною. Тому складання моделі компетенцій, як одного з методів впровадження технології компетентнісного підходу, є важливою завданням для служб управління персоналом [9].

Перш за все, причина, по якій підприємства не використовують компетентнісний підхід в своїй діяльності, полягає в тому, що даний інструмент дуже складний для розуміння і впровадження на підприємстві. Від керівника потрібні великі матеріальні, фізичні та моральні витрати для впровадження моделі компетенцій, на що піде не кожен керуючий. Такі керівники переважно використовують старі технології або впроваджують нові, але з малою часткою участі і не в повному обсязі.

В такому випадку рішенням буде обов'язкова адаптація вже готової моделі компетенцій до конкретної організації; наявність в компанії навчених, грамотних консультантів, які допоможуть зрозуміти і прийняти компетенції, підкажуть керівникам, як використовувати їх в оцінці та розвитку персоналу; а також обов'язкова участь у створенні та оновленні моделі великого числа співробітників всіх рівнів [10].

Марком Паркінсоном були сформульовані певні критерії ефективно працюючої моделі компетенцій. Модель компетенцій повинна бути:

1. Вичерпною, коли перелік компетенцій містить повністю всі важливі функції робочої діяльності.
2. Дискретною, коли окрема компетенція відноситься до певної діяльності, чітко відокремлено від інших видів діяльності.
3. Сфокусованою, коли кожна компетенція чітко визначена і не охоплює дуже багато чого.
4. Доступною, коли компетенція доступним чином сформульована і готова до універсального використання.
5. Конгруентною, коли компетенції спрямовані на зміцнення організаційної культури та досягнення довгострокових цілей організації. Занадто

абстрактні компетенції не принесуть користі організації і не будуть прийнятні.

6. Сучасною, коли система компетенцій повинна постійно оновлюватися і відображати актуальні поточні і майбутні (передбачувані) потреби організації.

Система компетенцій може створюватися двома способами:

Перший спосіб спрямований на застосуванні вже готових моделей до конкретної організації. Такі типові моделі були розроблені на основі досвіду лідируючих організацій, як правило, іноземних.

Другий спосіб передбачає створення нової моделі компетенцій. При цьому можуть бути залучені зовнішні консультанти або компетенції можуть бути сформовані самостійно.

Компетентнісний підхід надає великі можливості для опису типу поведінки і тих його положень, які необхідні для отримання високого рівня ефективності.

Даний підхід дозволяє визначити професійні, поведінкові вимоги, що пред'являються до працівника в залежності від його навичок керівництва, професії, посади і виконуваних завдань.

Тому розробка і впровадження компетентнісного походу в процеси управління персоналом повинні стати невід'ємною частиною роботи з кадрами організації і сприяти підвищенню ефективності роботи всієї компанії.

Але, приймаючи рішення «за» або «проти» впровадження моделей компетенцій в систему управління персоналом, слід враховувати переваги і недоліки підходу.

Серед очевидних переваг компетентнісного підходу можна виділити:

1. Розгляд людини як «незалежного об'єкта природи» (природно-натуралістично): людина досліджується як особистість, суб'єкт, який володіє певними унікальними цінностями, особистими потребами, мотивами, знаннями, що володіє поведінкою, що призводить до ефективному виконанню роботи.

2. Реалізація ідей рівності та толерантності, оскільки уявлення про компетенції дозволяють перенести акцент з психологічних властивостей людини на зовнішні (об'єктивні) елементи його діяльності, змістити оцінку з якостей і перенести її на поведінкові прояви. Компетенції «зрівнюють» людей відносно раси, статі, віку, індивідуальної освітньої та професійної історії. Компетенції стають тим, що може бути приписано будь-якій людині, і це робить цей конструкт важливим елементом демократичного процесу.

3. Орієнтація на облік особистої ефективності працівника. Це головна відміна від директивного підходу, характерного для кваліфікаційного підходу. За допомогою моделі компетенцій можливо домогтися більшої узгодженості застосовуваних в управлінні персоналом методів і планів стратегічного розвитку.

4. Підтримка мобільності персоналу, як вертикальної, з точки зору розвитку кар'єри, горизонтальної з позиції ротації між секторами, так і просторової, тобто територіальної позиції.

5. З'єднання інтересів бізнесу, управління персоналом і завдань сучасної системи освіти. Іншими словами, інтеграція компетентностей організації, персоналу та учнів.

6. Теоретичне і методичне обґрунтування відмінностей в результатах діяльності різних суб'єктів: працівників, організацій, галузей і економіки в цілому.

Безсумнівно, компетентнісний підхід має інноваційну спрямованість. Однак, незважаючи на це, існують також проблеми його застосування. Щоб модель компетенцій стала ефективною і об'єктивною, для її розробки необхідно залучення кваліфікованих фахівців, а також вироблення обґрунтованих критеріїв оцінки. Формування моделі шляхом адаптації загальних компетентнісних моделей до потреб конкретних організацій може виступати, з одного боку, аргументом на користь компетентнісного підходу, а з іншого, – серйозним джерелом ризику [4]. Про користь застосування існуючих словників компетенцій каже, наприклад, такий довід фахівців: «компетенції для кращого виконання схожих робіт... однакові у всьому світі» [11, с. 20]. Ризик, який може виникнути при адаптації загальних компетентнісних моделей до потреб конкретних організацій або розробці нових моделей компетенцій в організаціях, визначається, в першу чергу, суб'єктивізмом і множинністю критеріїв.

**Висновки і пропозиції.** Поширення і популярність компетентнісного підходу обумовлені низкою об'єктивних причин, однією з головних з яких є зміна виробничої сфери. В даний час навчання має стати частиною бізнес-процесу, щоб програми підготовки кадрів встигали за новими вимогами прискорених інноваційних процесів.

Розвиток програм, пов'язаних з можливостями корпоративного навчання, нові запити роботодавців до знань і навичок працівників змінюють вимоги до організації підготовки персоналу, до системи освіти в цілому.

Зміни, що відбулися у виробничій сфері визначили необхідність змін у сфері політики,

в частині, що стосується трудових ресурсів. В даний час найбільшу актуальність придбали питання професійного навчання протягом усього життя, можливості саморозвитку, особливу роль відводять неофіційному та неформальному навчанню.

У системах оцінки рівня компетенцій (модель «Social Europe») важливе значення набуває саме результат, без урахування способу навчання. Це надалі, відкриє нові перспективи для кар'єрного розвитку не тільки шляхом отримання елітного освіти, а й на базі самоосвіти або шляхом набуття професійного досвіду.

В умовах розвитку глобалізації і міжнародної мобільності трудових ресурсів важливе значення набуває створення спільних контрольних рівнів професійної компетентності. Саме вони були детально опрацьовані в Європейській стратегії зайнятості (European Employment Strategy) [12].

В цілому, слід підкреслити, що компетентнісний похід безпосередньо пов'язаний зі змінами в характері і змісті праці, професійному навчанні та освіті. Його розвиток безпосередньо направлено на створення умов для інтеграції в освіту і навчання відповідно до потреб ринку праці, а також для забезпечення мобільності персоналу: як вертикальної, вираженої в розвитку кар'єри, горизонтальної у вигляді міжгалузевої ротації, так і просторової – за допомогою територіального переміщення. Головною перевагою компетентнісного підходу є його інтеграційний потенціал і гнучкість.

На думку автора, в умовах глобалізації світової економіки та з урахуванням актуального в теперішній час завдання формування економіки знань в Україні компетентнісний підхід як науково-дослідного і прикладного напрямку може служити ефективним інструментом підвищення економічної безпеки вітчизняних організацій і економіки в цілому.

## Список літератури:

1. Хамел Г., Прахалад К.К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г. Хамел, К.К. Прахалад; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2002. – 288 с.
2. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Интернет-333 журнал «Науковедение». – 2014. – № 5 (24). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79E VN514.pdf>
3. The development of national qualifications frameworks in Europe. The European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. – Режим доступа: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108_en.pdf)
4. Белова О.Л. Квалификационная характеристика и модель компетенций: Можно ли ставить знак равенства? / О.Л. Белова // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2010. – № 1. – С. 10-15.
5. Cullen J. Competence Evaluation and Training in Europe / J. Cullen. – Режим доступа: <http://www.pjb.co.uk/npl/bp25.htm>
6. Роик В.Д. Социальная модель государства: опыт стран Европы и выбор современной России / В.Д. Роик. – Режим доступа: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2006/vestniksf294-6/vestniksf294-6130.htm>
7. National Vocational Qualifications in the Further Education Sector in England – Режим доступа: [dera.ioe.ac.uk/15274/1/nvq%20in%20fe.pdf](http://dera.ioe.ac.uk/15274/1/nvq%20in%20fe.pdf)118 – Миллс Р. Компетенции: карманный справочник / Р. Миллс; пер. с англ. – М.: НІРРО, 2004. – 128 с.
8. Миллс Р. Компетенции: карманный справочник / Р. Миллс; пер. с англ. – М.: НІРРО, 2004. – 128 с.
9. Развитие персонала на основе компетенций. – Режим доступа: [http://www.savproject.ru/services/kadrovyukonsalting/model\\_kompetentsiy](http://www.savproject.ru/services/kadrovyukonsalting/model_kompetentsiy)
10. Чуланова О.Л. Эволюция развития компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Современные проблемы социального и экономического управления: сб. науч. тр. – Вып. 5 / Сургут. гос. ун-т ХМАО – Югры. – Сургут: ИЦ СурГУ, 2012. – С. 192–206.
11. Спенсер-мл. Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе / С.М. Спенсер, Л.М. Спенсер-мл.; пер. с англ. – М.: НІРРО, 2005. – 384 с.
12. European employment strategy – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>

**Азаренков Г.Ф., Каткова К.В.**

Харьковский национальный экономический университет  
имени Семена Кузнеця

## **КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **Аннотация**

Статья посвящена обоснованию роли и значимости компетентностного подхода в управлении персоналом организаций с целью обеспечения экономической безопасности. Показана соответствующая развития теории и практики управления персоналом эволюция требований к работникам от квалификации к компетенциям. Теоретически обоснована целесообразность использования компетентностного подхода в управлении персоналом, обусловлена такими существенными характеристиками данного подхода, как: рассмотрение человека как личности, обладающей определенными уникальными личными потребностями, мотивами, знаниями, поведением приводит к эффективному выполнению работы; перенос акцента с психологических свойств человека на внешние (объективные) элементы его деятельности; ориентация на учет личной эффективности работника; интеграция требований бизнеса, управления персоналом и задач современного образования; научное объяснение различий результатов деятельности организаций, регионов, отраслей и национальных экономик в целом. Определены проблемы внедрения и использования компетентностного подхода в управлении персоналом организации с целью обеспечения экономической безопасности, прежде всего, необходимость привлечения квалифицированных специалистов, а также выработка обоснованных критериев оценки.

**Ключевые слова:** компетентностный подход; компетенции; квалификация; о-профессиональная деятельность; экономическая безопасность; управления персоналом.

**Azarenkov G.F., Katkova K.V.**

Kharkiv National Economic University  
named after S. Kuznets

## **COMPETENCE-BASED APPROACH AS A FACTOR IN INCREASING THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE**

### **Summary**

The article is devoted to the justification of the role and importance competence-based approach to human resource management organizations in order to ensure economic security. Shows the evolution of the demand for employees on the skill competencies in the HR management system. Identified problems of implementation and use of the competence-based approach in the human resource management in organizations. The article is devoted to study the role and importance of the competence-based approach in the human resource management in organizations. Shows the corresponding development of the theory and practice of human resource management the evolution of the demand for employees the skills to competencies. Theoretically proved the feasibility of using competence-based approach in the human resource management, due to such essential characteristics of this approach: consideration of man as a personality, possessing certain unique personal needs, motives, knowledge, behavior, resulting in the efficient performance of work; the shift of emphasis from psychological properties of the person on the external (objective) elements of its activities; the sense of the personal performance of the employee; integration of business requirements, personnel management and tasks of modern education; the scientific explanation of the differences in performance of organizations, regions, industries and national economies in General. Identified problems of implementation and use of the competence-based approach in the human resource management in organizations organizations in order to ensure economic security, first of all, the need to attract qualified professionals, as well as develop a sound evaluation criteria.

**Keywords:** competence approach; competence; qualification; o-professional activity; economic security; personnel management.