

(2 человека), для получения смежной профессии (8 человек), получили смежную профессию. 10 человек прошли обучение по образовательным программам обучающих курсов. За работниками, которые были направлены на учебу, сохранялась средняя заработная плата на основном месте работы на весь период обучения. Затраты на осуществление мероприятий по повышению квалификации и профессиональному обучению персонала в 2018 г. составили 14022,94 руб.

Особое внимание в ОАО «Барановичхлебопродукт» уделяется организационным и техническим мероприятиям, предусмотренным действующими нормативными документами, по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В 2018 году несчастных случаев на производстве не зарегистрировано. Ежемесячно проводятся дни охраны труда и промышленной безопасности; ведется лабораторный контроль за факторами производственной среды на рабочих местах (шум, запыленность, освещенность, уровень электромагнитного излучения); осуществляется ежегодное обучение всех работников по охране труда, пожаровзрывобезопасности и ликвидации аварий. На комбинате действуют 33 инструкции по охране труда.

Таким образом, на комбинате уделяется серьезное внимание развитию кадрового потенциала и ресурсов личности. Это обеспечивает удовлетворение потребности в кадрах, их подбор, расстановку и продвижение. Имеет место непрерывное обновление знаний персонала, координация поведения работников, улучшение условий труда.

#### **Список использованной литературы**

1. Философова, Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность / Т.Г. Философова, В.А. Быков. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 296 с.
2. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. – Минск : 2016.

**UDK 658:005.95**

**S.O. Zaika, S.V. Kuskova, c.e.s., docent**

*Kharkov Petro Vasylenko national technical university of agriculture, Kharkiv*

#### **FACTORS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF STAFF**

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, профессиональные компетенции, управление персоналом, интеллектуальная ценность предприятия.

**Key words:** intellectual capital, professional competencies, personnel management, intellectual value of the enterprise

**Аннотация:** В статье описаны роль и значение профессионального обучения, служебного и карьерного роста персонала, то есть тех факторов, которые способны влиять на формирование профессиональных компетенций каждого задействованного работника на предприятии. Определено, что руководство предприятия должно быть заинтересовано в развитии профессиональных компетенций персонала, как определяющего фактора формирования его интеллектуального капитала и интеллектуальной ценности.

**Abstract:** The article studies the role and importance of professional training, career and career growth of personnel, that is, those factors that can influence the formation of professional competencies of each employee involved in the enterprise. It was determined that the management of the enterprise should be interested in the development of professional competencies of personnel, as a determining factor in the formation of its intellectual capital and intellectual value

**Introduction.** The real value of the organization is human resources, which with the help of their competencies – a set of knowledge, skills, abilities, and other abilities form intellectual capital.

Given that the economy of the future is a knowledge economy that requires adequate staffing, effective management of professional competencies of the company's staff in order to increase the value of intellectual capital, which, in fact, is a source of competitive advantage, is certainly high, that and determines the relevance of the topic of the presented study.

**The main part.** In market conditions, one of the determining factors in the development of the enterprise is its staff. The company should promote the professional development of its employees, as staff development ensures the development of the company.

At the present stage of market development, the main value and advantage in competition is the quality of human capital. Obviously, the greatest attention should be paid to issues of development, professional training, career and career growth of staff, ie those factors that can affect the competence and competence of each employee in the company, so the constant improvement of competencies and training of its employees is one of the important factors of its success [7].

Theoretical and applied provisions related to the study of personnel competencies and their management are covered in the works of domestic and foreign scientists: Hamel G., Mol MJ, Dzinkowski R., Fazlollahtabar H., Shirazi B., Porramezan Ganji A., Fletcher W., Semiv LK, Maznev G. and many others. In

the works of these and other scientists revealed the classification of staff competencies, highlighted the advantages and disadvantages of the use of certain methods of improving competence and professional development and training of employees. Despite numerous developments in this area, the factors of formation of professional competencies of the staff are insufficiently described.

Modern economic and management dictionaries interpret professional competencies as the personal ability of an employee to solve certain types of professional tasks.

On the contrary, foreign scholars consider professional competencies in a slightly different perspective, in particular, as personal abilities and personality characteristics necessary for the successful conduct of not any professional, but only managerial activities [1-4]. If we take into account this point of view, we can reduce professional competencies only to the successful implementation of management functions, which give the desired effect in the form of achieving the target results set by the owners to the company.

In our opinion, this is a very simplified interpretation of professional competencies, which is not a source that shapes the success of the enterprise.

Professional competencies are, on the one hand, a complex characteristic of knowledge, skills and abilities, and, on the other hand, professional are special characteristics of the labor potential of an individual employee, which with proper motivation and incentives bring tangible benefits to the company.

For the formation of professional competencies of the labor or management unit requires a wide range of knowledge not only scientific but also socially conditioned. Thus, the combination of socially conditioned and scientific knowledge that a person will receive from birth to the moment of entering the labor market should be considered as an initial set of knowledge that will provide a person with any employment and allow receiving income that can meet at least physiological needs. At the same time, the dependence of motives for obtaining knowledge on internal and external stimuli at this level is always static. In other words, a person cannot carry out normal life without food, energy, housing and property resources [10]. To obtain these resources, you need any employment that will be a source of income for the purchase of resources.

Under the sum of professional competencies of the company's staff, we propose to understand a set of critical for the performance of job responsibilities, as well as general and additional competencies that comprehensively mediate the dynamics and structure of intellectual capital [5, 6, 9]. It follows that the high quality of intellectual capital of the enterprise will be under the following conditions:

- competencies of the strategic hierarchical level form the maximum contribution;
- operational level competencies form a significant contribution;

- competencies of the tactical level form a minimum contribution [8].

In the reverse structure, which forms the sum of professional competencies of staff, the quality of intellectual capital of the enterprise can be considered low. Thus, considering the main factors that contribute to the formation of professional competencies of staff and the impact of this competence of employees on the state of intellectual capital, it should be noted that:

- knowledge, skills, abilities and other abilities of employees must be in constant dynamic development, be consistent with the strategic objectives of the enterprise;

- management and business owners should be directly interested in the development of professional competencies of staff, as it is the main source of intellectual capital and intellectual value of the enterprise [3, 10].

**Conclusions.** Modern enterprises focused on long-term, competitive and sustainable development need to move from disparate to systemic methods and models of professional competence management of employees in order to increase the value of intellectual capital and use it to create unique competitive enterprises and increase its intellectual value.

### References

1. Dzikowski Ramona. The Value of Intellectual Capital // Journal of Business Strategy, July 2000, P. 3.

2. Fazlollahtabar H., Shirazi B., Porrhamezan Ganji A.A Framework for Knowledge Sharing of Enterprise Resources // International Journal of Information and Computer Science (IJICS). Volume 4, 2015. PP. 9–19.

3. Hamel G., Mol M.J. Management innovation // Academy of Management Review. 2008. №4 (33). – PP. 825–845.

4. Winston Fletcher. The Management of Creativity // International Journal of Advertising (The Review of Marketing Communications). 1990. Volume 9, Issue 1. P. 1–37.

5. Zaika S., Gridin O. Human capital development in the agricultural economy sector. Technology audit and production reserves. 2020. № 1/4(51). pp. 30–36.

6. Заїка С.О. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / С.О. Заїка, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. С. 176–186.

7. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3) – С. 361–365.

8. Лайл М. Спенсер и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. – М.: НИППО, 2005. – 384с.

9. Мазнев Г.Є. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / Г.Є. Мазнев, С.О. Заїка, О.В. Грідін // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36–47.

10. Семів Л.К. Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр. / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л.К. Семів. – К.: УБС НБУ, 2011. – 406 с.

УДК 159.923.2

**Н.В. Зось-Киор**, *д-р екон. наук, доцент*,  
**С.В. Резвицова**, *соискатель*, **А.С. Майстренко**, *соискатель*  
*Полтавская государственная аграрная академия, г. Полтава*

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ КАК ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА

**Ключевые слова:** мотивация, инновационный подход, функция менеджмента, персонал, организация.

**Key words:** motivation, innovative approach, management function, personnel, organization.

**Аннотация:** Обосновано актуальность внедрения системы мотивации персонала организации «Хэй-метод», которая основана на анализе работы и ее оценке. Проанализирована эффективность внедрения на практике теории Макклеланда, основанная на власти, успехе и причастности. Доказано присутствие привыкания как отрицательного эффекта традиционных способов мотивации и необходимости развития системы самомотивации персонала.

**Abstract:** The relevance of introducing the Hay-Method organization personnel motivation system, which is based on an analysis of work and its evaluation, is substantiated. The effectiveness of the practical implementation of the McClelland theory, based on power, success and involvement, is analyzed. The presence of addiction as a negative effect of traditional methods of motivation and the need to develop a system of staff self-motivation is proved.

В настоящее время существует проблема эффективной мотивации сотрудников в различных организациях. У правильной мотивации существует несколько преимуществ. Например, подчиненные будут выполнять работу более сплоченными, качественнее, можно уменьшить срок выполнения работы, что является существенным.