

параллельный инжиниринг (параллельное проектирование), рефрейминг, реструктуризация, создание виртуального предприятия. Непосредственно осуществления изменений предоставлено в виде процесса, который включает совокупность этапов по сферам: процессы (технологии, управление), организационная структура (иерархия), ключевые компетентности персонала, организационная культура (коммуникации).

Ключевые слова: механизм, управление организационными изменениями, принципы, методы, процесс управления организационными изменениями, критерии эффективности.

Abstract.

Stepanenko S.V. Formation of organizational change management mechanism.

The nature is examined and structure of the proposed organizational change management mechanism is proposed in the article. It is necessary to highlight the management subject, represented by the company's management team and top management, and the control action on the process of their implementation in the structure of the mechanism. Goals and criteria of efficiency were proposed to consider as the basis for decision-making management on the changes. Two groups of environmental factors were determined, that trigger change and affect the mechanism. The set of organizational change management principles were justified reasonably: consistency and sequence complexity, integration, promotion to conduct, efficiency, employee engagement. The change management practices were obtained: organizational development, business process reengineering, total quality management, concurrent engineering (concurrent engineering), reframing, restructuring, creation of a virtual enterprise. Directly the implementation of the changes was provided in the form of the process, which includes a set of steps on the areas: processes (technology management), organizational structure (hierarchy), key staff competencies, organizational culture (communication).

Keywords: mechanism, organizational change management, principles, methods, organizational change management process, performance criteria.

Стаття надійшла до редакції 01.09.2016 р.

Бібліографічний опис статті:

Степаненко С.В. Формування механізму управління організаційними змінами / С.В. Степаненко // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2016. – № 3. – С. 60-67.

Stepanenko S.V. (2016). Formation of organizational change management mechanism. Actual problems of innovative economy, No 3, pp. 60-67.



УДК 377.1

**ПОЛИВАНА Л.А., кандидат економічних наук, доцент,
ЛУЦЕНКО О.А., кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка**

**КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПРОФІЛЬ ФАХІВЦЯ
В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

Поливана Л.А., Луценко О.А. Компетентнісний профіль фахівця в системі менеджменту персоналу.

Професійна підготовка майбутнього фахівця, який зможе бути конкурентоспроможним на ринку праці є своєрідною вимогою сьогодення до сучасної освіти. Компетентнісний підхід до професійної підготовки повинен охоплювати поряд із конкретними знаннями й уміннями студентів їхні здібності, готовність до пізнання, до професійної діяльності, соціальні навички. На основі важливих інструментів компетентнісного підходу в статті узагальнено і запропоновано головні складові компетентнісного профілю та розроблено його для головного бухгалтера. Потребують подальшої розробки, аналізу та узагальнення питання визначення змісту та структури професійної компетентності майбутніх бухгалтерів.

Ключові слова: компетенція, компетентність, підхід, компетентнісний профіль.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ситуації на ринку праці змінюються дуже стрімкими темпами, а отже і змінюються вимоги, які пред'являються до потенціальних працівників, що, в свою

чергу, змінює компетентнісний підхід у навчанні. Перед сучасною освітою сьогодення стоїть завдання сформувати професійний правильний підхід до здатності людини змінювати способи і

сфери своєї діяльності.

В рамках Болонського процесу українські університети, як і європейські, в різній мірі і з відмінними ступенями ентузіазму освоюють компетентнісний підхід, який розглядається як свого роду інструмент посилення соціального діалогу вищої школи зі світом праці, засобом поглиблення їх співпраці і відновлення в нових умовах взаємної довіри [1]. Для країн, що підписали Болонську декларацію, ці процеси становлять якщо не суть, то очевидну істотну низку перетворень систем вищої освіти, Україна – у їхньому числі. Почався пошук нових концептуально-методологічних засад стандартів нового покоління, що гармонійно поєднують досягнення попередніх версій із сучасними запитами. Однією з обговорюваних моделей є компетентнісна модель. Розробка даної моделі допоможе підсилити увагу академічного співтовариства до такої неklasичної категорії освіти, як «компетенція», до освоєння нашою освітньою практикою компетентнісного підходу при проектуванні освітніх систем (стандартів, програм, навчальних планів) і відновленні освітньої політики [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В даний час з'являється безліч науково-теоретичних і науково-методичних робіт, присвячених аналізу сутності компетентнісного підходу і проблемам формування компетенцій. Теорія та практика реалізації компетентнісного підходу висвітлена відомими українськими вченими: Н.М. Бібік, О.І. Пометун, О.Я. Савченко, С.О. Сисоєвою. Професійна компетентність фахівця була предметом розгляду в дослідженнях О.Є. Антонової, О.А. Дубасенюк, І.А. Зязюна, Л.Г. Карпової, Н.В. Кузьміної, О.Є. Ломакіної, А.К. Маркової, Г.С. Монахова, Н.Г. Ничкало, М.Є. Павлютенкова, А.І. Пискунова, М.В. Розова, В.А. Сластьоніна Л.І. Проте, незважаючи на значущість отриманих науковцями результатів, дотепер остаточно не визначено поняття «компетентнісного профілю» бухгалтера, зорієнтованого на здобуття компетенцій і компетентностей, перелік його складових. Основними причинами цього, на нашу думку, є відсутність у дослідженнях розуміння базових компетенцій бухгалтера.

Формулювання цілей статті. На основі важливих інструментів компетентнісного підходу узагальнити та запропонувати головні складові компетентнісного профілю та розробити його для головного бухгалтера.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зважаючи на те, що компетентнісний підхід проголошено одним із напрямів стратегії розвитку освіти в Україні, необхідно спочатку з'ясувати, що саме мається на увазі під словом «підхід»? Цей термін часто ототожнюють зі словом «метод». Але, ми вважаємо, що це цілком не вірно, його слід розглядати у більш широкому значенні. Підхід передбачає наявність цілого комплексу взаємопов'язаних ідей, принципів і методів, які сприяють вирішенню певної задачі. Мають бути чітко опрацьовані етапи і механізми, що забезпечують виконання поставлених цілей. Поняття «підхід» визначається як позиція, точка зору, що обумовлює дослідження, проектування, організацію того чи іншого явища, процесу [3]. Підхід може розглядатися як світоглядна категорія, в якій відображаються соціальні установки суб'єктів навчання як носіїв суспільної свідомості, а також глобальна і системна організація і самоорганізація освітнього процесу, яка включає усі його компоненти. Підхід – це ідеологія і методологія розв'язання проблеми, яка розкриває основну ідею, соціально-економічні, філософські, психолого-педагогічні передумови, головні цілі, принципи, етапи, механізми досягнення цілей [4].

Компетентнісний підхід передбачає не тільки навчання, а й виховання особистості. Він відображає інтегральний прояв професіоналізму, в якому поєднуються елементи професійної і загальної культури (рівень освіченості, достатній для самоосвіти і самостійного вирішення пізнавальних проблем), досвіду, що конкретизується у певній системі знань, умінь, готовності до професійної діяльності. Компетентнісний підхід орієнтується на професійну компетентність як якість особистості майбутнього фахівця, що характеризує рівень його інтеграції у середовище професійної діяльності, як і у різні соціальні середовища, входження у які виявляє необхідність виконувати різні соціальні ролі

[5]. У працях про модернізацію освіти компетентнісний підхід проголошується як одне із важливих концептуальних положень оновлення змісту освіти [6]. Тому компетентнісний підхід визначається як пріоритетна орієнтація на цілі-вектори освіти: навчання, самовизначення (само детермінацію), само актуалізацію, соціалізацію та розвиток індивідуальності. Мета компетентнісного підходу – забезпечення якості освіти [7]. Під компетентнісним підходом розуміється орієнтація навчального процесу на набуття майбутніми випускниками ВНЗ як ключових, так і спеціальних професійних компетенцій, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності і які формують професійну компетентність [5, с. 14].

Компетентнісний підхід – це не просто просування в проектуванні стандартів від знань до компетенцій, але використання компетенцій як своєрідного «будівельного матеріалу» сильних суб'єктивно-особистісних потенціалів особистості. Із цим підходом пов'язується посилення функцій вищої освіти. Освіта стає способом навчання людини справлятися із численними непередбаченими проблемами. Компетентнісний підхід означає вибір нових стратегій. У цьому сенсі він відомою мірою спрямований і на освітній процес. Він припускає усвідомлення й реалізацію тісного зв'язку освітнього процесу, змісту й результату. Компетентнісний підхід вимагає «... прийняття рішень із приводу загальної форми методів і технологій, добору й організації інформаційного матеріалу, розробки показників, що піддаються виміру, у світлі обраних методів і змісту» [8].

Тому, представники бухгалтерських професій зацікавлені у дотриманні не тільки високого рівня роботи, але й етичних вимог, покликаних забезпечити такий рівень. У зв'язку з цим Міжнародна федерація бухгалтерів прийняла Кодекс етики професійних бухгалтерів у 1996 р. (далі – Кодекс) [9]. Кодекс являє собою звіт етичних вимог до бухгалтерів, і є зразком для національних етичних рекомендацій. Він визначає, що мета бухгалтерської професії полягає у виконанні роботи відповідно до найвищих стандартів професіоналізму на засадах саме компетентнісного підходу:

1) володіння професійно важливими якостями: пізнавальними: професійна пам'ять, професійне мислення; діяльними: професійна мобільність і культура праці, професійна поведінка, діловий етикет, володіння інформаційними технологіями; саморозвитку: узагальнення досвіду й прагнення до професійного росту; 2) володіння основними вміннями й навичками, які необхідні для здійснення професійної діяльності: документальним оформленням й відбиттям на рахунках бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з рухом основних засобів, товарно-матеріальних цінностей, коштів, розрахунків і т.п.; нарахуванням й перерахуванням податків і зборів; нарахуванням заробітної плати робітникам і службовцям та інших виплат; підготовкою даних з відповідних ділянок бухгалтерського обліку для складання звітності; використанням комп'ютерних технологій в обліково-аналітичній діяльності; володіння основними надпрофесійними якостями: соціальними: готовністю до співробітництва й міжособистісної взаємодії і володінням комунікативною культурою, культурою мови; особистісними: вмінням працювати з потоком інформації, виділяючи з нього головне й другорядне; об'єктивністю в судженнях, правовою культурою, порядністю, чесністю і здатністю до самостійних дій в умовах невизначеності, до адаптації в нових умовах діяльності. Професійні бухгалтери не повинні вдавати, що мають досвід чи експертні знання, якими вони насправді не володіють.

Постає питання чому виникла необхідність в компетенціях? Це визвано тим, що планування персоналу і ротація ускладнені складністю виміру і обліку навичок та знань співробітників: справжніх спеціалістів завжди бракує та вони завантажені; фактична кваліфікація спеціалістів, що мають часто не повністю відповідає затребуваній; збільшились ризики використання «ключових спеціалістів». Сучасний працівник, який бажає підійматися за кар'єрними сходинками, повинен бути готовим до: стресових ситуацій, перевантажень, неординарного мислення, вміння працювати в команді, інновацій. А головне, він – повинен бути професійно підготовлений. Зараз

відбуваються чисельні зміни в професійній освіті, які забезпечать підвищення якості освіти випускників та сформують їх компетенції у відповідності із запитами роботодавців у сфері бухгалтерського обліку. Завдяки компетентнісному підходу у професійній освіті буде сформовано нову модель майбутнього фахівця, який буде затребуваний на ринку праці і буде відповідати сучасним умовам економічного розвитку країни.

Що таке компетенція? Компетенція – сукупність поведінки, яка є результатом знань, умінь і навичок, та особистих якостей працівника, набутих упродовж його навчання і необхідних для виконання певного виду професійної діяльності. А що таке компетентність? Компетентність – спроможність, необхідна для рішення робочих завдань та отримання високих результатів роботи. Виходячи з того, що в перекладі з латинської мови слово «competentia» означає коло питань, з якими людина добре обізнана, має певний досвід, то компетентність у певній галузі тлумачиться як володіння відповідними знаннями й здібностями, які дозволяють ґрунтовно судити про цю галузь й ефективно діяти в ній, тобто компетентність є результатом набуття компетенції.

Отже, компетентність – це складна інтегрована характеристика особистості, під якою розуміють набір знань, умінь, навичок, ставлень, що дають змогу ефективно провадити діяльність або виконувати певні функції, забезпечуючи вирішення проблем і досягнення певних стандартів у галузі професії або виді діяльності.

При розгляді професійної підготовки фахівця, його професійної діяльності виділяють поняття «професійна компетенція». Вікіпедія трактує професійну компетентність як здатність людини успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань [10]. У зв'язку з таким підходом Кодекс поділяє професійну компетентність на дві різні фази: 1) досягнення професійної компетентності: вимагає високих стандартів загальної освіти, за якою повинна йти спеціальна освіта, навчання та складання іспитів з відповідних дисциплін за фахом, а також строк роботи за спеціальністю,

незалежно від того, чи був він визначений як обов'язковий. Це є типова модель здобуття кваліфікації професійного бухгалтера; 2) підтримування професійної компетентності: вимагає постійної обізнаності з подіями в бухгалтерській професії, у тому числі з відповідними національними та міжнародними положеннями з бухгалтерського обліку й аудиту та з іншими відповідними нормативними актами й законодавчими вимогами; професійний бухгалтер повинен прийняти програму, розроблену для забезпечення контролю якості за виконанням професійних послуг згідно з відповідними національними та міжнародними положеннями [9]. Таким чином, прийнятним є визначення професійної компетенції – це здатність працівника виконувати роботу відповідно до посадових вимог, а посадові вимоги – задачі та стандарти, що прийняті в установі або галузі. На основі цього і впливає, що професійна компетентність фахівця – це єдність його теоретичної та практичної готовності, яка сприяє розвитку творчого потенціалу особистості, професійному саморозвитку при здійсненні професійної діяльності на основі набутих компетенцій.

В сучасних умовах на кожному підприємстві підбір та удосконалення персоналу є одним з головних завдань керівництва. Для полегшення процесу підбору кандидатів необхідно розробити документи, що описують основні характеристики, якими повинен володіти потенційний працівник для успішної роботи на запропонованій посаді. Такими документами є кваліфікаційні карти (готуються керівником підрозділу і фахівцями на основі посадової інструкції і являють собою набір кваліфікаційних характеристик: освітньо-кваліфікаційний рівень, післядипломна (спеціальна) освіта, досвід роботи, спеціальні навички: знання мов, вміння володіти інформаційними технологіями) та карти компетенцій (портрета ідеального співробітника) (готуються робітником, що має спеціальні знання і, як правило спеціально навченого робітника відділу кадрів і являють собою особистісні характеристики людини, її здатність до виконання тих чи інших функцій, типів поведінки, соціальних

ролей). Кваліфікаційна карта є інструментом, що полегшує процес відбору кандидатів на роботу. Але, треба наголосити, що використання її дає можливість оцінити кандидатів за кожною окремою характеристикою і порівняти їх між собою. Але, ми вважаємо цей метод неефективним, тому що він полегшує процес відбору кандидатів, але розкриває тільки формальні їх характеристики, засновані на «минулому», не беручи до уваги особистісні характеристики і потенціал професійного розвитку. Найважливішим

доповненням кваліфікаційної карти вважаємо карту компетенцій, саме яка і детально пояснює кожний штрих портрета ідеального співробітника. Враховуючи міжнародні підходи до визначення структури компетентнісного профілю та напрацювання вітчизняних вчених, нами було розроблено поєднання карти компетенцій з кваліфікаційною картою і запропоновано компетентнісний профіль (на прикладі посади головного бухгалтера) (рис. 1).



Рис. 1. Компетентнісний профіль головного бухгалтера

Отже, компетентнісний профіль – це список компетенцій, точне визначення рівня їх прояву, які відносяться до конкретної посади. Це система вимог до робітника, заснована на повному визначенні роботи в термінах компетенцій. Він буде динамічною системою, яка буде стисло описувати типові

вимоги до професійної діяльності бухгалтера й особистості у формі компетенцій. Його складовими є комунікативні, загальнокультурні, технічні, інформаційні, корпоративні, ціннісно-сміслові компетенції, компетенції особистісного удосконалення, та професійна

(фахова компетентність).

Отже, виходячи з цього, стверджуємо, що компетентнісний профіль головного бухгалтера описує якості, необхідні персоналу для того, щоб бути успішним.

Ми вважаємо за необхідне наголосити, що розроблений компетентнісний профіль не є шаблонним (його складові залежать від пріоритетів кожного окремого підприємства), тобто з розвитком ІТ – технологій і наукового прогресу він буде мати тенденцію до змін. Причому змінюватись будуть саме потрібні рівні компетенцій. Це пов'язано з розвитком знань працівника в часі, а також зміною вимог до його кваліфікації. При удосконаленні компетентнісного профілю може змінюватись і сам набір його компонентів. Тому, розроблений сьогодні компетентнісний профіль не може використовуватись тривалий час, тобто він має певний «термін придатності». Проте, це зовсім не означає, що його потрібно розробляти кожного разу. Він потребує перевірки на актуальність перед використанням і, у разі потреби, – удосконалення.

Висновки. В зв'язку з переходом України на міжнародні стандарти ведення бухгалтерського обліку, ринок праці потребує висококваліфікованих, професійно мобільних та конкурентоздатних

бухгалтерів. Для їх підготовки в рамках компетентнісного підходу в освіті треба буде змінювати стару систему та здійснювати перехід до нового типу виховання і навчання професіоналів. Але такі кардинальні зміни – це довготривалий процес, який потребує переоцінки існуючої освітньої стандартної бази, осмислення, прийняття зважених науково – обґрунтованих рішень на засадах компетентнісного підходу щодо професійної підготовки майбутніх фахівців. А для досягнення підвищення якості освіти при переході до нової моделі потрібні державні інвестиції. Саме навчання, що засноване на компетентнісному підході, будується на освоєнні знань та вмінь, визначенні типів відносин і поведінки, які потрібні для певної трудової діяльності. Отже питання визначення змісту та структури професійної компетентності майбутніх бухгалтерів потребують подальшої розробки, аналізу та узагальнення. В перспективі подальших досліджень є розробка моделі універсального підходу поєднання практичного досвіду та освіти, яка буде вважатися обов'язковою для набуття професійної компетенції, буде сприяти особистісному професійному розвитку, а також стане передумовою конкурентоспроможності випускника навчального закладу на ринку праці.

Література.

1. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: [методическое пособие] / В.И. Байденко. – М., 2006. – 54 с.
2. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: [монографія] / За ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 412 с.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
4. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г.И. Ибрагимов // Образовательные технологии и общество. – 2007. – Т. 10. – № 3. – С. 361-365.
5. Бурмистрова Н.А. Методическая система обучения математике будущих бакалавров направления «Экономика» на основе компетентностного подхода: автореф. дис. докт. пед. наук / Н.А. Бурмистрова. – Красноярск, 2011. – 30 с.
6. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Нар. образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
7. Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения / А.А. Вербицкий. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.
8. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: [монографія] / За ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 412 с.
9. Code of ethics for professional accountants [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/ifac-code-of-ethics-for.pdf>.
10. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>.

References.

1. Bajdenko V.I. (2006). *Vyuzavlenie sostava kompetencij vypusknikov vuzov kak neobxodimyj etap proektirovaniya GOS VPO novogo pokoleniya* [Identifying the set of competences of graduates as a necessary stage in the design of STATE VPO new generation]. – Moscow, p. 54 [in Russian].
 2. Dubasenyuk O.A. (Ed.). (2011). *Profesijna pedagogichna osvita: kompetentnisnij pidxid* [Professional teacher education: the competence approach]. Zhitomir: Vid-vo ZHDU im. I. Franka, p. 412 [in Ukrainian].
 3. Zimnyaya I.A. (2004). *Klyuchevye kompetentnosti kak rezultativno-celevaya osnova kompetentnostnogo podxoda v obrazovanii* [Key competence as effectively-targeted basis of competence approach in education]. Moscow: Issled. centr problem kachestva podgotovki specialistov, p. 42 [in Russian].
 4. Ibragimov G.I. (2007). *Kompetentnostnyj podxod v professionalnom obrazovanii* [Competence approach in vocational education]. *Obrazovatelnye tekhnologii i obshchestvo – Educational technology and society*, Vol. 10, No 3, pp. 361-365 [in Russian].
 5. Burmistrova N.A. (2011). *Metodicheskaya sistema obucheniya matematike budushhix bakalavrov napravleniya «ekonomika» na osnove kompetentnostnogo podxoda* [Methodical system of teaching mathematics of future bachelors of the direction «Economy» on the basis of competence approach]. *Abstract of dissertation of doctor of pedagogical Sciences*. Krasnoyarsk, p. 30 [in Russian].
 6. Hutorskoj A.V. (2003). *Klyuchevye kompetencii kak component lichnostno-orientirovannoj paradigmy obrazovaniya* [Key competences as a component of personality-oriented education paradigm]. *Narodnoe obrazovanie – National education*, No 2, pp. 58-64 [in Russian].
 7. Verbickij A.A. (2004). *Kompetentnostnyj podxod I teoriya kontekstnogo obucheniya* [Competence approach and the theory of contextual learning]. Moscow: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, p. 84 [in Russian].
 8. Dubasenyuk O.A. (Ed.). (2011). *Profesijna pedagogichna osvita: kompetentnisnij pidxid: monografiya* [Professional teacher education: the competence approach]. Zhitomir: Vid-vo ZHDU im. I. Franka, p. 412 [in Ukrainian].
 9. Code of ethics for professional accountants [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/ifac-code-of-ethics-for.pdf> [in English].
 10. Vikipediya – vilna enciklopediya [Wikipedia – the free encyclopedia]. [uk.wikipedia.org](http://uk.wikipedia.org/wiki/kompetenciya). Retrieved from <https://uk.wikipedia.org/wiki/kompetenciya> [in Ukrainian].
-

Аннотация.

Поливана Л.А., Луценко Е.А. Компетентностный профиль специалиста в системе менеджмента персонала.

Профессиональная подготовка будущего специалиста, который может быть конкурентоспособным на рынке труда является основным условием сегодня к современному образованию. Компетентностный подход до профессиональной подготовки должен охватывать наряду с конкретными знаниями и умениями студентов их способности, готовность к познанию, к профессиональной деятельности, социальные навыки. На основе важных инструментов компетентностного подхода в статье обобщены и предложены основные составляющие компетентностного профиля, который разработан для главного бухгалтера. Требуют дальнейшей разработки, анализа и обобщения вопросы определения содержания и структуры профессиональной компетентности будущих бухгалтеров.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, подход, компетентностный профиль.

Abstract.

Polyvana L.A., Lutsenko O.A. Competence profile of a specialist in the system of personnel management.

Professional training of future specialists who will be competitive in the labor market today is kind of requirement for modern education. Competence approach to training should cover, along with specific knowledge and skills students their ability, commitment to knowledge for professional work, social skills. Based important tools competency approach and proposed article summarizes the main components of competency profile and developed it to the chief accountant. Require further development, analysis and synthesis the question of determining the content and structure of professional competence of accountants.

Keywords: competence, competence approach, competence profile.

Стаття надійшла до редакції 31.08.2016 р.

Бібліографічний опис статті:

Поливана Л.А. Компетентнісний профіль фахівця в системі менеджменту персоналу / Л.А. Поливана, О.А. Луценко // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2016. – № 3. – С. 67-73.

Polyvana L.A., and Lutsenko O.A. (2016). *Competence profile of a specialist in the system of personnel management. Actual problems of innovative economy*, No 3, pp. 67-73.

