

УДК 330.3:339.1:658

DOI: <https://doi.org/10.53920/ES-2023-3-9>

Анна Володимирівна ЛОЙ,

аспірант кафедри економіки та фінансів підприємства,
Державний торговельно-економічний університет

ORCID ID: [0000-0002-4092-887X](https://orcid.org/0000-0002-4092-887X)

ПОНЯТТЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження питання економічної компетентності торговельного підприємства є важливим етапом на шляху до успішної реалізації економічного потенціалу. Основою економічної компетентності є глибоке розуміння принципів та методів економічного аналізу, а також здатність їх застосувати в практичній діяльності.

Торговельні підприємства, що мають розвинену економічну компетентність, здатні швидко реагувати на зміни на ринку, ефективно управляти ресурсами та забезпечувати стабільний прибуток. Такі підприємства активно застосовують інструменти економічного аналізу для прийняття вирішальних рішень щодо виробництва, продажу та маркетингу своїх товарів.

Економічна компетентність також охоплює знання та розуміння законодавства, що регулює діяльність торговельних підприємств. Підприємства з розвинутою економічною компетентністю дотримуються всіх норм та вимог, що стосуються оподаткування, бухгалтерського обліку та звітності.

Важливим аспектом економічної компетентності є також здатність до інноваційного мислення та використання новітніх технологій. Торговельні підприємства, що вміють застосовувати новітні технології виробництва та маркетингу, здатні досягти високих результатів та забезпечити стійку конкурентну перевагу на ринку.

Ключові слова: економічна компетентність підприємства, підприємство торгівлі, компоненти компетентності, економічний потенціал, компетенція.

Anna LOI

Postgraduate at the Department
of Economics and Business Finance,
State University of Trade and Economics

CONCEPT OF ECONOMIC COMPETENCE OF TRADING ENTERPRISES

Studying the issue of economic competence of a trading company is an important step towards the successful realization of its economic potential. The foundation of economic competence lies in a deep understanding of the principles and methods of economic analysis, as well as the ability to apply them in practical activities.

Trading enterprises with developed economic competence can quickly react to market changes, efficiently manage resources, and ensure stable profits. Such enterprises actively apply economic analysis tools to make crucial decisions regarding production, sales, and marketing of their products.

Economic competence also encompasses knowledge and understanding of the legislation regulating the activities of trading enterprises. Enterprises with a high level of economic competence comply with all norms and requirements regarding taxation, accounting, and reporting.

An important aspect of economic competence is the ability to think innovatively and use the latest technologies. Trading enterprises that can apply the latest production and marketing technologies can achieve high results and ensure a stable competitive advantage in the market.

Keywords: economic competence, trading enterprise, enterprise competence, economic potential, competency.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку ринкової економіки, компетентність стає ключовим фактором успіху будь-якого підприємства, включаючи торговельні компанії. Економічна компетентність підприємства визначається як здатність використовувати знання та ресурси для ефективного функціонування на ринку. В умовах зростаючої конкуренції, волатильності ринку та швидкого розвитку технологій, економічна компетентність стає критично важливою для забезпечення стабільності та успіху підприємства торгівлі. У даній статті буде розглянуто по-

няття економічної компетентності підприємства торгівлі в контексті розвитку економічного потенціалу та визначені ключові компоненти її формування та розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «компетентність» в економічній науці з'явилося досить давно. Вперше воно було використано в дослідженнях американського психолога Девіда Маккеланда в 1970-х роках. У його роботах «The Achievement Motive» (1953) та «The Power Motive» (1972) компетентність розглядалася як складова особистісного розвитку.

Згодом поняття «компетентність» стало використовуватися в більш широкому контексті, включаючи сферу бізнесу та управління. У 1980-х роках дослідники, такі як Девід Маккеланд, Герберт Саймон та Чарльз Хеннесі, зробили вагомий внесок у розвиток теорії компетентності. Вони досліджували взаємозв'язок між компетентністю працівника та успішністю підприємства.

Поняття «компетентність підприємства» з'явилося в економічній науці з часом. У 1990-х роках його стали активно використовувати в управлінні та плануванні розвитку підприємств. У цей час з'явилися перші роботи, присвячені дослідженню компетентності підприємств, такі як «Competitive Advantage of Nations» (1990) Майкла Портера та «The Core Competence of the Corporation» (1990) Гарі Геммеля та Кейсі Прахалада.

Пізніше, в 90-х роках ХХ століття, поняття «компетентність» стало використовуватися в контексті бізнесу і управління. У 1997 році на конференції Міжнародної організації праці була запропонована концепція «компетенції на робочому місці», яка стала підґрунтям для подальшого розвитку поняття «компетентність» в бізнес-середовищі.

У 1990-х роках концепція компетентності стала дуже популярною в галузі навчання та освіти, а потім поширилася на інші сфери, такі як управління та бізнес. У 2000-х роках у світі все більше звертають увагу на розвиток компетентностей підприємств та їх вплив на результативність організації.

Згодом поняття «компетентність підприємства» стало ширше використовуватися в контексті управління персоналом, розвитку бізнесу та стратегічного планування. Нині воно є важливим елементом управління будь-яким підприємством.

У дослідженнях в галузі управління розвитком підприємств з'являється поняття «компетентність підприємства», яке розу-

міють як здатність підприємства до вирішення різноманітних завдань на основі забезпечення належного рівня професійної підготовки персоналу та ефективного використання його ресурсів для досягнення стратегічних цілей. Окремі дослідження присвячені розробці моделей управління розвитком кадрового потенціалу підприємства та методик оцінки компетентності підприємства.

У більшості досліджень розвитку компетентностей підприємства було звернено увагу на два аспекти: формування компетентностей та оцінювання рівня компетентностей. Розвиток компетентностей пов'язаний з процесом навчання, тренінгів та розвитку кадрів, а оцінювання рівня компетентностей може бути проведене за допомогою аналізу результатів роботи, співбесід з працівниками, анкетування тощо.

У сучасних дослідженнях компетентність підприємства розглядається як складний механізм, що включає в себе різноманітні аспекти, такі як знання, навички, досвід та особистісні якості працівників, культуру організації, інноваційність та стратегічне бачення керівництва. Розвиток компетентності підприємства є ключовим фактором в досягненні конкурентної переваги на ринку та забезпеченні сталого розвитку організації [13, 17].

Важливим питанням є дослідження економіки підприємства, його компетентностей і ефективності розвитку. Основна увага має приділятися різним аспектам функціонування підприємства, такі як стратегічне планування, фінансове управління, маркетинг, управління персоналом тощо, та визначенні компетентностей, необхідних для ефективної роботи в кожній з цих областей [3].

Важливу роль для компетентності відіграє управління людськими ресурсами. Автори [2] розглянули концептуальні засади управління людськими ресурсами та визначили ключові компетентності працівників, необхідні для успішної роботи в організації.

Проблематика формування конкурентних переваг підприємства шляхом розвитку його ключових компетентностей досліджувалась у статті [1], де розглянуто поняття компетентності підприємства, роль компетентностей у формуванні конкурентних переваг, а також запропоновано методичний підхід щодо оцінювання компетентності підприємства.

Важливості побудови комплексної моделі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства присвячена стаття Михайлюк О. В. [4]. Автор досліджував питання формування та

використання кадрового потенціалу в умовах динамічного розвитку економіки. У статті було висвітлено такі аспекти: визначення сутності кадрового потенціалу підприємства, методика оцінювання кадрового потенціалу, аналіз та оцінка кадрового потенціалу підприємства та розробка моделі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Питання методичного підходу щодо оцінювання компетентності підприємства досліджувалось у статті [5]. Автор описувала процес визначення показників та методики оцінювання компетентності підприємства на основі аналізу бізнес-процесів, технологій та систем управління. В статті було також наведено приклади практичного застосування запропонованого підходу до оцінювання компетентності підприємства.

Мета статті полягає в аналізі поняття економічної компетентності торговельного підприємства у контексті економічного потенціалу, визначення основних складових економічної компетентності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Компетентність підприємства – це сукупність знань, навичок, досвіду та умінь, що дають змогу підприємству ефективно функціонувати на ринку та досягати своїх стратегічних цілей [14].

Компетентність підприємства є важливим фактором для забезпечення стабільного та успішного розвитку на ринку. Вона дозволяє підприємству здійснювати раціональний вибір стратегій розвитку, прогнозувати тенденції ринку, аналізувати конкуренцію та реалізовувати свої переваги.

Одним з ключових аспектів компетентності підприємства є кадровий потенціал – здатність підприємства відбирати та розвивати спеціалістів з відповідними компетенціями, що необхідні для досягнення стратегічних цілей. Для забезпечення компетентності підприємства необхідна система навчання та розвитку персоналу, що дозволяє підтримувати високий рівень компетенцій працівників та підтримувати їхню мотивацію до досягнення результатів [12, 16].

Поняття «економічна компетентність» та «економічна компетенція» торговельного підприємства схожі, оскільки обидва терміни вказують на здатність підприємства використовувати свої знання, досвід та вміння для досягнення успіху в економіці.

Однак можна відрізнити ці поняття щодо їх обсягу та змісту. Економічна компетентність торговельного підприємства спря-

мована на володіння знаннями, навичками та досвідом у сфері економіки та управління підприємством, зокрема знанням ринку, законодавства, аналізу фінансової звітності, планування та управління ресурсами.

Економічна компетенція торговельного підприємства, з іншого боку, визначається як загальна здатність підприємства успішно функціонувати на ринку, включаючи рівень конкурентоспроможності, здатність до інновацій та адаптації до змінних ринкових умов. Це означає, що економічна компетенція більш широка і включає в себе елементи, такі як стратегічне планування, інновації та маркетинг.

Економічна компетентність торговельного підприємства – це здатність підприємства ефективно використовувати свої економічні ресурси та можливості для досягнення стратегічних цілей в умовах ринкової конкуренції. Це включає у себе здатність до аналізу інформації про ринок, споживачів, конкурентів та макроекономічні умови, розуміння та застосування економічних інструментів та технік для ефективного управління ресурсами, уміння розробляти та реалізовувати стратегії збільшення прибутку, підвищення рентабельності та забезпечення стабільності підприємства в умовах динамічної економічної ситуації. Економічна компетентність є ключовим фактором успіху торговельного підприємства в умовах сучасного ринку.

Економічна компетентність торговельного підприємства базується на комплексі ключових елементів, що взаємодіють, для досягнення оптимальних результатів на ринку. Однією з таких складових є володіння актуальними знаннями про ринок, його динаміку та тенденції. Ретельний аналіз інформації про споживачів, конкурентів та макроекономічні процеси дозволяють підприємству здійснювати обґрунтовані стратегічні рішення та адаптуватися до змін.

Однак, лише знання не є достатнім для досягнення успіху в економіці. Важливо також володіти ефективними управлінськими навичками та досвідом. Це включає в себе вміння планувати, координувати та контролювати діяльність підприємства, раціонально використовувати ресурси та ефективно взаємодіяти з командою працівників.

Значущою характеристикою економічної компетентності є також здатність до інноваційного мислення. В умовах швид-

кої зміни технологій та вимог ринку, підприємство повинно бути готовим до впровадження інноваційних рішень. Відкритість до нових ідей, ризикованість та здатність до творчого розв'язання проблем стають необхідними якостями економічно компетентного підприємства.

Отже, пропонуємо виділити такі складові економічної компетентності торговельного підприємства (рис. 1):



Рис. 1. Класифікація компонентів економічної компетентності підприємства

Джерело: розроблено автором на основі [1, 2, 4]

Кожна компонента має свої особливості і важливість у розвитку підприємства. Наприклад, фінансова компонента допомагає забезпечити фінансову стабільність і раціональне використання ресурсів, тоді як маркетингова компонента допомагає просувати продукти на ринку та забезпечувати високий рівень продажів. У той же час, компонента у сфері управління персоналом допомагає знаходити та утримувати ключових працівників, ефективно мотивувати персонал.

Для визначення розвитку складових економічної компетентності торговельного підприємства необхідно проаналізувати його діяльність в різних аспектах:

1. Фінансова компонента торговельного підприємства визначається його здатністю до правильного і своєчасного планування, контролю та аналізу фінансових операцій. Основними показниками фінансової компоненти торговельного підприємства є його прибутковість, рентабельність, ліквідність, фінансова стійкість. Рентабельність та ліквідність вказують на здатність генерувати прибуток та покривати зобов'язання. Показники фінансової стійкості відображають ризики та ступінь довіри з боку партнерів та кредиторів. Ефективне управління фінансами допомагає забезпечити ресурси для розвитку та зміцнення позицій на ринку.

2. Інвестиційна компонента торговельного підприємства визначається здатністю до правильного вибору інвестиційних проєктів, ефективного управління інвестиційними проєктами та здійснення ризик-менеджменту. Основними показниками є: рівень та швидкість повернення інвестицій, їх рентабельність та ефективність використання капіталу – показник, що відображає здатність підприємства до залучення капіталу та його оптимального використання. Дані показники допомагають підприємству в оцінці і управлінні його інвестиційними ресурсами. Інвестиційна компонента дозволяє підприємству створювати нові можливості, розширювати свій вплив на ринок, впроваджувати інновації та забезпечувати стійкий розвиток в умовах зростаючої конкуренції. Здатність до ефективного інвестування допомагає підприємству виробити довгострокову стратегію, спрямовану на збільшення прибутку та стійке зростання на ринку.

3. Інноваційна компонента визначається здатністю підприємства до впровадження новітніх технологій та зміни стратегії відповідно до ринкових умов. До показників інноваційної компоненти належать:

- здатність до інновацій – здатність торговельного підприємства до творчого мислення, створення нових ідей, їх розробки та втілення в життя;
- інноваційна активність – кількість та обсяг інноваційних проєктів, розробок та впроваджень на підприємстві;
- інноваційна інфраструктура – наявність на підприємстві відповідної технічної бази, програмного забезпечення, інших ресурсів для здійснення інноваційної діяльності;

- інноваційна культура – ступінь відкритості до інновацій в організаційній культурі торговельного підприємства, наявність стимулюючих систем, винагород за успішне впровадження інновацій.

Показники інноваційної компоненти дозволяють визначити, наскільки підприємство активно впроваджує новаторські рішення та підходи, а також впливають на здатність підприємства адаптуватися до змін та створювати конкурентні переваги.

4. Кадрова компонента охоплює знання та навички в управлінні кадрами, розробці кадрової політики та взаємодії з персоналом. Вона включає в себе знання про процес підбору та найму працівників, управління персоналом, оцінювання та розвиток кадрів, а також здатність до комунікації та планування витрат на персонал. Успішна кадрова політика може сприяти збільшенню ефективності та продуктивності підприємства, а також зменшенню витрат на персонал.

5. Логістична компонента описує здатність підприємства до оптимізації процесів поставок та розподілу товарів. Логістична компонента включає знання про організацію логістичних процесів, планування транспортних маршрутів, забезпечення якості поставок та ефективного використання складського простору. Управління логістикою може допомогти підприємству знизити витрати на транспортування та складське утримання, підвищити якість поставок та збільшити швидкість доставки товарів.

6. Маркетингова компонента торговельного підприємства може бути визначена шляхом оцінки його економічних показників, які свідчать про успішність його маркетингових стратегій і дій.

Ось кілька показників, які можна використовувати для оцінки маркетингової компоненти торговельного підприємства:

Ринкова частка. Висока ринкова частка свідчить про успішне проникнення на ринок та здатність конкурувати з іншими підприємствами. Розрахунок ринкової частки допомагає визначити позицію підприємства на ринку.

Зростання продажів. Аналіз динаміки збільшення обсягу продажів дозволяє оцінити ефективність маркетингових зусиль у залученні нових клієнтів та збереженні існуючих.

Середній чек. Високий середній чек свідчить про успішну роботу з клієнтами, збільшення кількості покупок та зростання витрат на одну угоду.

Кількість повторних покупок. Визначення частоти та кількості повторних покупок допомагає оцінити здатність підприємства створювати лояльність клієнтів і підтримувати довгострокові взаємовідносини.

Витрати на маркетинг. Аналіз витрат на маркетинг допомагає визначити ефективність використання бюджету маркетингу та оцінити оптимальність розподілу коштів між різними маркетинговими заходами.

Задоволеність клієнтів. Використання опитувань, зворотного зв'язку та метрик задоволеності клієнтів допомагає оцінити ефективність маркетингових стратегій у задоволенні потреб та очікувань клієнтів.

Ефективна маркетингова стратегія сприяє створенню і підтримці попиту на продукцію чи послуги підприємства, збільшенню клієнтської бази, збереженню лояльності споживачів та підвищенню його конкурентоспроможності.

Загалом, кожна компонента робить свій внесок в економічну компетентність підприємства, а їх взаємодія та баланс дозволяють досягти стабільності, конкурентоспроможності та успіху на ринку.

Існує кілька шляхів визначення рівня розвитку компонентів економічної компетенції торговельного підприємства.

Аналіз діяльності підприємства. Для оцінки економічної компетенції торговельного підприємства можна проаналізувати його діяльність, таку як фінансові показники, динаміку продажів, ринкову позицію, рівень конкуренції тощо. Це дозволяє зрозуміти, наскільки успішно підприємство функціонує на ринку і чи має воно достатні ресурси для подальшого розвитку.

Оцінка персоналу. Персонал торговельного підприємства є важливим фактором визначення економічної компетенції підприємства. Оцінка кваліфікації та навичок персоналу допоможе зрозуміти, чи здатне підприємство ефективно працювати з ринком, розвивати свій бізнес та конкурувати з іншими підприємствами.

Дослідження ринку та конкурентів. Оцінка ринкової ситуації та конкурентного середовища може допомогти визначити економічну компетенцію торговельного підприємства. Це включає дослідження ринку, аналіз конкурентів, вивчення поведінки споживачів та їх потреб. Відповідно до цих досліджень можна розробити стратегію розвитку та конкурування на ринку.

Аудит та консультування. Звернення до фахівців з економіки та менеджменту, які проводять аудит та консультують підприємства щодо їх розвитку, може також допомогти визначити економічну компетенцію торговельного підприємства.

Експертна оцінка. Експертна оцінка включає запитання про компетентність працівників підприємства з боку зовнішніх експертів, які можуть оцінити рівень компетенції працівників підприємства на основі свого досвіду та знань.

Оцінка клієнтів. Клієнти можуть дати важливу інформацію про економічну компетенцію торговельного підприємства, оскільки вони є кінцевими користувачами продукції або послуг. Вони можуть відгукнутися про якість обслуговування, рівень цін, наявність необхідного асортименту та інші аспекти.

Оцінка конкурентів. Оцінка конкурентів може допомогти визначити рівень економічної компетенції торговельного підприємства порівняно з іншими гравцями на ринку. Аналізуються такі аспекти, як асортимент продукції, цінова політика, рівень обслуговування, маркетингові стратегії та інші.

Вимірювання та оцінка цих компонентів допомагають розкрити потенціал та знайти напрями для поліпшення економічної компетенції та досягнення сталого успіху підприємства на ринковому середовищі.

Висновки та пропозиції. Економічна компетентність торговельного підприємства є важливим фактором успішної діяльності і визначається здатністю підприємства ефективно використовувати свої ресурси та враховувати економічний контекст діяльності. Розвинені складові економічної компетентності, такі як фінансовий менеджмент, маркетингова стратегія, управління персоналом та інші, сприятимуть розвитку економічного потенціалу торговельного підприємства.

Фінансова компонента дозволяє підприємству ефективно використовувати свої фінансові ресурси та мінімізувати ризики, пов'язані зі збитками та нестачею коштів. Маркетингова – забезпечує успішний розвиток бізнесу та залучення клієнтів. Управління персоналом покращує ефективність роботи та мотивацію співробітників. Логістична компонента дозволяє оптимізувати ланцюги постачання та розподіл продукції, інвестиційна забезпечує здатність залучати фінансові ресурси для розвитку, а інноваційна допомагає залишатися на передньому краї технологій та

впроваджувати нові ідеї. Разом ці компоненти формують основу, яка дозволяє торговельному підприємству досягати стабільності, росту та успіху на ринку, реагуючи на виклики та можливості. Загалом, економічна компетентність є важливою складовою успіху торговельного підприємства, оскільки пов'язана з розумінням ринкових умов, конкурентної ситуації та технологічного розвитку, а також з вміннями з управління ресурсами та фінансами підприємства.

Для досягнення успіху на ринку, торговельне підприємство повинно аналізувати ринок, визначати свою стратегію та ефективну взаємодію і баланс між компонентами економічної компетентності. Розвиток компетентності повинен бути систематичним та постійним, а результати діяльності повинні підлягати постійному контролю та моніторингу. Це дозволить підприємству зберігати свою конкурентну позицію та реагувати на зміни на ринку, що забезпечить стабільний розвиток та прибутковість.

© **Лой А. В., 2023**

ЛІТЕРАТУРА

1. Іпполітова І. Я. (2017). Формування конкурентних переваг підприємства шляхом розвитку його ключових компетентностей. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*. Ч. III. С. 172
2. Липич Л., Хилуха О., Кушнір М. (2019). Компетентності та управління людськими ресурсами. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 4(20). С. 55 – 61. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-04-55-61>.
3. Пономаренко В. С., Афанасьєв М. В., Гондарєва І. В., Іпполітова І. Я., Плоха, О. Б., Боровик, М. В., ... & Усенко, Н. Н. (2013). Економіка підприємства: компетентність і ефективність розвитку: монографія.
4. Михайлюк О. В. (2014). Модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. *Наукові праці МАУП*. (1). С. 187 – 192.
5. Іпполітова І. Я. (2017). Методичний підхід щодо оцінювання компетентності підприємства. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: Матеріали Міжнародної наукової конференції, 1-2 червня 2017 року, Харків, Україна: тези доповідей* (С. 76 – 79). Харків: ХНЕУ імені Семена Кузнеця.
6. Отенко В. І., Стоказ Я. М. (2018). Методичне забезпечення оцінювання управлінської компетентності підприємства. *Управління розвитком*. (1). С. 65 – 72.

7. Арапова О. М., Фрідрі, В. П., Модир В. А. (2013). Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка: реалії часу*. №1(6). 2013. С. 207 – 211.

8. Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Skills for disruptive digital business. *Journal of Business Research*. 94. Pp. 257 – 263. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.051>.

9. Obschonka, M., Hakkarainen, K., Lonka, K., & Salmela-Aro, K. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill: entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*. 48. Pp. 487 – 501. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9798-6>.

10. Dzwigol, H., Dzwigol-Barosz, M., & Kwilinski, A. (2020). Formation of global competitive enterprise environment based on industry 4.0 concept. *International Journal of Entrepreneurship*. 24(1). Pp. 1 – 5.

11. Ergashevich, K. S., & Ogli, I. B. I. (2020). Opportunities For Development Of Economic Competence Of Managerial Personnel Of Professional Education Based On Andrological Features Of Professional Development. *Journal NX*. 6(12). Pp. 250 – 256.

12. Sekerin, V. D., Gaisina, L. M., Shutov, N. V., Abdrakhmanov, N. K., & Valitova, N. E. (2018). Improving the quality of competence-oriented training of personnel at industrial enterprises. *Calitatea*. 19(165). Pp. 68 – 72.

13. Hazen, B. T., Bradley, R. V., Bell, J. E., In, J., & Byrd, T. A. (2017). Enterprise architecture: A competence-based approach to achieving agility and firm performance. *International Journal of Production Economics*. 193. Pp. 566 – 577.

14. Chursin, A., & Tyulin, A. (2018). *Competence Management and Competitive Product Development*. Germany: Springer.

15. Hernandez-de-Menendez, M., Morales-Menendez, R., Escobar, C. A., & McGovern, M. (2020). Competencies for industry 4.0. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*. 14. Pp. 1511 – 1524. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00716-2>.

16. Ng, H. S., & Kee, D. M. H. (2018). The core competence of successful owner-managed SMEs. *Management Decision*.

17. Dzwigol, H., Shcherbak, S., Semikina, M., Vinichenko, O., & Vasiuta, V. (2019). Formation of strategic change management system at an enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*. 18. Pp. 1 – 8.

18. Tehseen, S., Ahmed, F. U., Qureshi, Z. H., Uddin, M. J., & Ramayah, T. (2019). Entrepreneurial competencies and SMEs' growth: the mediating role of network competence. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 11(1). Pp. 2 – 29. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2018-0084>.

REFERENCES

1. Ippolitova, I. Ya. (2017). Formuvannya konkurentnykh perevah pidpryyemstva shlyakhom rozvytku yoho klyuchovykh kompetentnostey. [*Formation of competitive advantages of the enterprise through the development of its key competencies.*]
2. Lipych, L., Khilukha, O., & Kushnir, M. (2019). Kompetentnosti ta upravlinnya ludskymy resursamy [Human resources competence and management]. *Economic Journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 4(20). Pp. 55 – 61. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2019-04-55-61>.
3. Ponomarenko, V. S., Afanasiev, M. V., Hontareva, I. V., Ippolitova, I. Ya., Plokha, O. B., Borovyk, M. V.,... & Usenko, N. N. (2013). *Ekonomika pidpryyemstva: kompetentnist i efektyvnist rozvytku* [Enterprise Economics: Competence and Development Efficiency]: Monograph.
4. Mykhailiuk, O. V. (2014). Model upravlinnia rozvytkom kadrovoho potentsialu pidpryyemstva. [Model of human resource development management at an enterprise]. *Scientific works of MAUP*. (1). Pp. 187 – 192.
5. Ippolitova, I. Ya. (2017). Metodychnyi pidkhid shchodo otsiniuvannya kompetentnosti pidpryyemstva. [Methodical approach to enterprise competence assessment]. *Economic development and legacy of Semen Kuznets: Proceedings of the international scientific conference*, June 1-2, 2017, Kharkiv, Ukraine: Abstracts (Pp. 76 – 79). Kharkiv: KhNEU named after Semen Kuznets.
6. Otenko, V. I., & Stokaz, Ya. M. (2018). Metodychne zabezpechennia otsiniuvannya upravlinskoj kompetentnosti pidpryyemstva. [Methodological support for enterprise management competence assessment]. *Development Management*. (1). Pp. 65 – 72.
7. Arapova, O. M., Fridrif, V. P., & Modyrka, V. A. (2013). Kompetentnisnyi pidkhid yak chynnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti pidpryyemstva. [Competence approach as a factor in increasing enterprise competitiveness.] *Economics: realities of time*. №1(6). 2013. Pp. 207 – 211.
8. Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Skills for disruptive digital business. *Journal of Business Research*. 94. Pp. 257 – 263. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.051>.
9. Obschonka, M., Hakkarainen, K., Lonka, K., & Salmela-Aro, K. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill: entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*. 48. Pp. 487 – 501. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9798-6>.
10. Dzwigol, H., Dzwigol-Barosz, M., & Kwilinski, A. (2020). Formation of global competitive enterprise environment based on industry 4.0 concept. *International Journal of Entrepreneurship*. 24(1). Pp. 1 – 5.

11. Ergashevich, K. S., & Ogli, I. B. I. (2020). Opportunities For Development Of Economic Competence Of Managerial Personnel Of Professional Education Based On Andrological Features Of Professional Development. *Journal NX*. 6(12). Pp. 250 – 256.

12. Sekerin, V. D., Gaisina, L. M., Shutov, N. V., Abdrakhmanov, N. K., & Valitova, N. E. (2018). Improving the quality of competence-oriented training of personnel at industrial enterprises. *Calitatea*. 19(165). Pp. 68 – 72.

13. Hazen, B. T., Bradley, R. V., Bell, J. E., In, J., & Byrd, T. A. (2017). Enterprise architecture: A competence-based approach to achieving agility and firm performance. *International Journal of Production Economics*. 193. Pp. 566-577.

14. Chursin, A., & Tyulin, A. (2018). *Competence Management and Competitive Product Development*. Germany: Springer.

15. Hernandez-de-Menendez, M., Morales-Menendez, R., Escobar, C. A., & McGovern, M. (2020). Competencies for industry 4.0. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*. 14. Pp. 1511 – 1524. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00716-2>.

16. Ng, H. S., & Kee, D. M. H. (2018). The core competence of successful owner-managed SMEs. *Management Decision*.

17. Dzwigol, H., Shcherbak, S., Semikina, M., Vinichenko, O., & Vasiuta, V. (2019). Formation of strategic change management system at an enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*. 18. Pp. 1 – 8.

18. Tehseen, S., Ahmed, F. U., Qureshi, Z. H., Uddin, M. J., & Ramayah, T. (2019). Entrepreneurial competencies and SMEs' growth: the mediating role of network competence. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 11(1). Pp. 2 – 29. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2018-0084>.

СТАТТЯ НАДІЙШЛА ДО РЕДАКЦІЇ 04.09.2023