

Черноіванова Ганна Степанівна – кандидат економічних наук, доцент менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університету імені Семена Кузнеця

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УПРАВЛІНСЬКИХ ФАХІВЦІВ НА ОСНОВІ ФАКТОРІВ, ШО ФОРМУЮТЬ СКЛАДНОСТРУКТУРОВАНУ СИСТЕМУ

Постановка проблеми. Інноваційна праця є важливим ресурсом, використання якого дозволяє максимально ефективно та швидко досягати цілей інноваційної діяльності. В умовах динамічного розвитку економічних процесів у суспільстві та швидкого поступу науково-технічного прогресу необхідним є підвищення та розширення компетентностей фахівців-носіїв інноваційної праці. У даному зв'язку виникає потреба в уточненні змісту та складу інноваційних компетентностей фахівців, володіння якими дозволить підвищити якість прийняття ними управлінських рішень, а отже, приведе до зростання ефективності інноваційної діяльності суб'єкта господарювання в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти трактування поняття інноваційної компетентності, визначення сутності інноваційних компетентностей та формування факторів інноваційних компетентностей висвітлені в працях таких зарубіжних та українських вчених: Чайка Г. Л., Кулагін Ю. І., Статінова Н. П., Кущенко О.М., Моляко В. О., Харабуга С.В., Шестер І.В., Наумова О. О. , Сосницька Н.Л., Проценко О, Юрочко С., Палле Расмуссен та ін. [1-8]. Наприклад, Шестер І. В. [5] визначає основні перешкоди у формулюванні інноваційних компетентностей та пропонує моделі інноваційних компетентностей але самі компетентності не визначає. Кулагін Ю. І., Статінова Н. П., Кущенко О.М. [2] дають вірне формулювання інноваційним компетентностям, при цьому детально повно розшифровують сутність кожної компетентності з запропонованого

переліку. Палле Расмуссен [8] вважає, що компетентність містить три компоненти. Проценко О. та Юрочко С. [7] розкриває інноваційну компетентність у змісті компонентів її структури. Зокрема, серед авторів немає єдності стосовно сутності та змісту категорії «інноваційна компетенція», формування факторів інноваційних компетентностей та їх складових.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак у всіх цих роботах недостатньо розробленими залишаються теоретичні та практичні питання щодо визначення змісту інноваційних компетентностей та формування структури інноваційних компетентностей управлінців на підприємствах, не визначено єдиного підходу щодо оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців, які займаються інноваційною працею на підприємствах. Це ще раз підтверджує актуальність дослідження методології оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців на підприємствах.

Мета статті. Тому метою статті обрано обґрунтування методології оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців на основі факторів, що формують складноструктуровану систему.

Для досягнення поставленої мети дослідження необхідно вирішити такі наукові завдання:

- 1) уточнити зміст поняття «інноваційна компетентність»;
- 2) сформулювати та деталізувати структуру інноваційних компетентностей управлінських фахівців;
- 3) обґрунтувати підхід щодо оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців підприємств й організацій на основі факторів, що формують складно структуровану систему.

Виклад основного матеріалу. Аналіз економічної літератури [1-9] засвідчив, що єдиний підхід до оцінювання інноваційних компетентностей

відсутній, розбіжності у поглядах вчених щодо визначення категорії «інноваційна компетентність», переліку їх видів, оцінювання інноваційних компетентностей управлінців на підприємствах. Тому, щоб усунути ці протиріччя було обґрунтовано підхід до оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців на підприємствах, складовими якого є:

1. Уточнення змісту поняття «інноваційна компетентність».

На основі огляду та аналізу сучасних доробок [1-9] сформовано авторське поняття «інноваційна компетентність», яке полягає в наступному: інноваційна компетентність фахівця являє собою інтегральну характеристику, яка базується на синтезі знань, умінь, навичок, особистісних характеристик та практичного суб'єктного досвіду фахівця, та забезпечує успішну діяльність, націлену на створення, розповсюдження та свідоме і доцільне використання інновацій.

2. Формування факторів інноваційних компетентностей та їх складових на підставі використання методи аналізу, синтезу, та структурно-логічного узагальнення.

Запропонована наступна факторна структура інноваційних компетентностей управлінських фахівців (рис. 1).

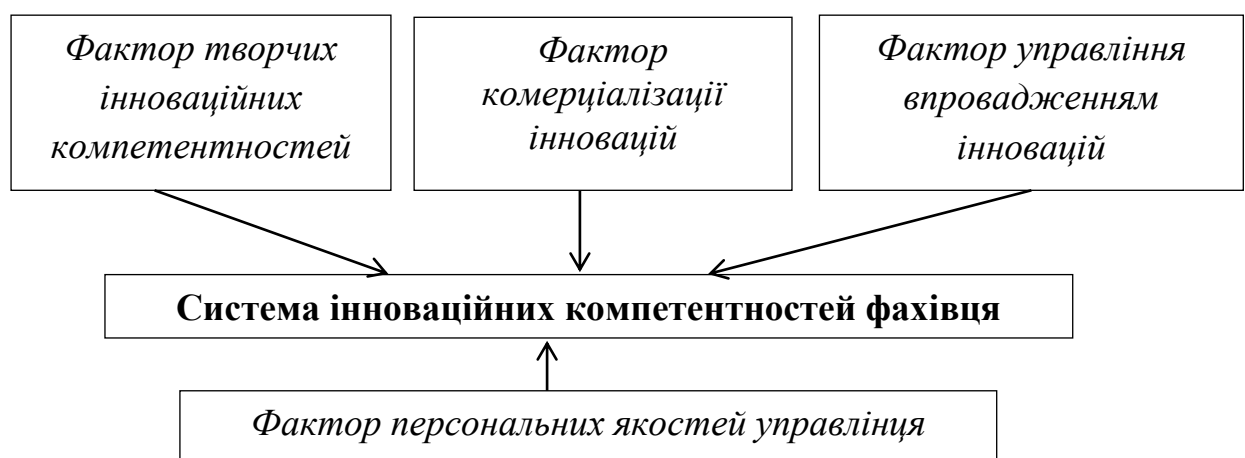


Рис. 1. Факторна структура інноваційних компетентностей управлінських фахівців

3. Формування рейтингу оцінок інноваційних компетентностей фахівців з позиції їх важливості для максимально ефективного здійснення інноваційної праці, який виступає підґрунтям для розробки системи оцінювання здатності фахівців до інноваційної праці. Інструментом вирішення поставленого завдання є метод евристичного аналізу, який ґрунтується на анкетуванні 33 провідних фахівців-управлінців різних підприємств Харківського регіону (представники керівного складу вищої та середньої ланки промислових підприємств Харківського регіону).

Пропонується ввести наступну градацію інноваційних компетентностей фахівців в залежності від їх важливості та значимості в процесі здійснення інноваційної праці: дуже важливі, важливі та не дуже важливі.

Для проведення рейтингування інноваційних компетентностей в розрізі факторів, що формують складноструктуровану систему, застосовано методу групової оцінки.

Для аналізу ступеню узгодженості результатів оцінювання важливості компетентностей визначено коефіцієнт конкордації. Для цього здійснювалось ранжування оцінок важливості, даних експертами

Коефіцієнт конкордації змінюється в межах $W \in [0; 1]$, якщо $W = 1$, то це означає повну узгодженість думок експертів, а $W = 0$ - повну неузгодженість. У дослідженні $W=0,78$, що доводить не випадкове співпадіння думок респондентів стосовно ступеню важливості компетентностей фахівців, що займаються інноваційною працею.

Обробку результатів анкетування та побудову рейтингу інноваційних компетентностей пропонується здійснювати на підставі розробленого алгоритму, що містить наступні етапи.

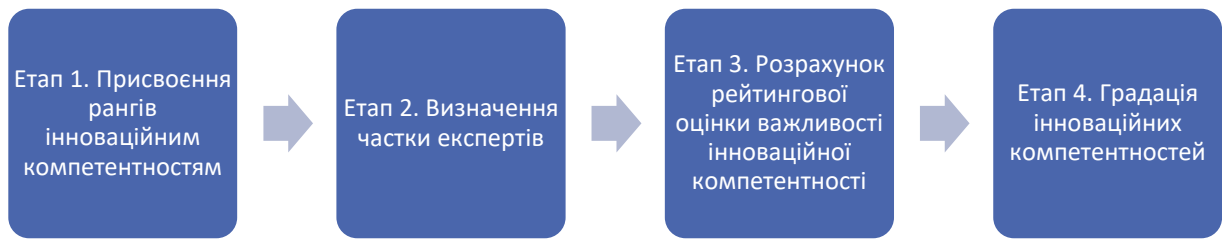


Рис. 2. Алгоритм побудови рейтингу інноваційних компетентностей фахівця

Етап 1. Присвоєння рангів інноваційним компетентностям в залежності від їх ступеню важливості для інноваційної праці, а саме: дуже важлива – ранг 3; важлива – ранг 2; не дуже важлива – ранг 1.

Етап 2. Визначення частки експертів у загальній їх сукупності, що надали компетентностям визначений ранг.

Етап 3. Розрахунок рейтингової оцінки важливості інноваційної компетентності за формулою (1):

$$R_{IKi} = \sum_{n=1}^3 DE_i R_{n_i} \quad (1)$$

де R_{IKi} – рейтингова оцінка i -тої інноваційної компетентності; DE_i – частка експертів, що надали інноваційній компетентності певний ранг; R_{n_i} – ранг компетентності, $n \in [1 \div 3]$.

Етап 4. Градація інноваційних компетентностей відповідно до результатів рейтингового оцінювання.

Для формування однорідних за ступенем важливості інноваційних компетентностей в роботі пропонується використовувати шкалу Харрінгтона [9], що, з одного боку, має універсальний характер та широкий досвід використання науковцями для якісної градації кількісних критеріїв при оцінці економічних процесів та, з іншого боку, дозволяє охарактеризувати ступінь виразності досліджуваної властивості та адекватно економічно інтерпретувати отримані результати.

Відповідно до логіки дослідження встановлено, що мінімальний ранг

дорівнює 1 та відповідає не дуже важливій, але доцільній компетентності для певної інноваційної праці, а максимальний ранг 3 відповідає необхідній, максимально важливій компетентності. Інтервали значень рейтингової оцінки груп інноваційних компетентностей визначаються за формулою 2:

$$\begin{cases} x_{min} \leq x \leq x_1 \\ x_1 \leq x \leq x_2 \\ x_2 \leq x \leq x_{max} \\ x_1 = x_{min} + 0,36(x_{max} - x_{min}) \\ x_2 = x_{min} + 0,64(x_{max} - x_{min}) \end{cases} \quad (2)$$

де x_{min} – мінімальне значення показника; x_{max} – максимальне значення показника; $[x_{min}; x_1]$ – інтервал низьких значень показника; $(x_1; x_2]$ – інтервал середніх значень показника; $[x_2; x_{max})$ – інтервал високих значень показника.

Згідно формули (2), за умови, що $x_{min} = 1$, а $x_{max} = 3$, розраховано інтервали для градації рейтингових оцінок важливості інноваційних компетентностей (табл. 1).

Таблиця 1

Градація рейтингових оцінок інноваційних компетентностей

Рейтингова оцінка і-тої інноваційної компетентності	Характеристика важливості компетентності
1 -1,72	Не дуже важлива
1,72 - 2,28	Важлива
2,28 - 3	Дуже важлива

Отже, результати обробки думок експертів подано в табл. 2.

Таблиця 2

Результати рейтингування інноваційних компетентностей фахівців

Фактор	Рейтингова оцінка	Характеристика компетентності
1	2	3
1. Фактор творчих інноваційних компетентностей		
1.1. Креативність		
здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності	2,303	дуже важлива
здатність до креативності, критичного й нешаблонного мислення	2,364	дуже важлива
здатність до роботи в умовах невизначеності	1,818	важлива
здатність до спонтанної та адаптивної гнучкості	2,061	важлива
здатність легко долати розумові межі і перепони	2,000	важлива
1.2. Сприйняття інформаційного простору		
здатність сприймати проблему комплексно	2,333	дуже важлива
вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати, та швидко засвоювати інформацію	2,333	дуже важлива
вміння користуватися інформаційними технологіями;	2,152	важлива
вміння працювати у просторі взаємодії технічних, соціальних та природничих наук	2,030	важлива
здатність перевести досвід практичної інноваційної діяльності в теоретичну форму	1,909	важлива
1.3. Винахідництво		
здатність застосовувати теорію вирішення винахідницьких завдань	2,121	важлива
здатність до генерування нових ідей	2,394	дуже важлива
здатність до відкриттів та винахідництва	2,061	важлива
здатність до гнучкого аналітичного мислення	2,121	важлива
вміння застосовувати методи наукових досліджень у прикладній області	1,970	важлива
2. Фактор комерціалізації інновацій		
здатність до підприємливості	2,030	важлива
вміння проводити аналіз можливості застосування інновацій	2,121	важлива
вміння проводити аналіз бар'єрів і ризиків на шляху комерціалізації	2,030	важлива
вміння формувати стратегію комерціалізації інновацій	1,818	важлива
вміння просувати розробку на ринок	2,333	дуже важлива
здатність до сприйняття розумного ризику	2,000	важлива
3. Фактор управління впровадженням інновацій		
3.1. Планування		
навички володіння методами проектного управління та бізнес-планування	1,939	важлива
знання правових основ інтелектуальної власності	1,970	важлива
здатність до сприйняття слабких сигналів про загрози і можливості середовища	1,939	важлива
готовність до праці в конкурентному середовищі	2,061	важлива

вміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз	1,970	важлива
3.2. Організація		
вміння формувати команду	2,152	важлива
здатність ефективно працювати в групах	2,121	важлива
навички застосування широкого спектру інструментів фінансування	1,879	важлива
вміння переконувати і співпрацювати	2,152	важлива
відповідальність за ефективність та результат	2,303	дуже важлива
навички формування контрактів	1,939	важлива
4. Фактор персональних якостей фахівця		
4.1. Наявність особистих здібностей		
навички оволодіння культурою ділового спілкування та іноземною мовою	1,758	важлива
вміння представляти результати роботи та тримати увагу аудиторії	2,091	важлива
здатність до розвинутої уяви, фантазії	1,970	важлива
вміння бути спостережливим	2,091	важлива
4.2. Рівень мотивації до інноваційної праці		
здатність до високого рівня працездатності	2,212	важлива
здатність до ініціативності, цілеспрямованості	2,152	важлива
здатність до важкої наполегливої праці	2,030	важлива
здатність до постійної безперервної освіти	2,061	важлива
4.3. Ціннісний аспект інноваційної праці		
вміння розставляти акценти й пріоритети	2,303	дуже важлива
здатність поступатися, відмовлятися від своїх теорій	1,879	важлива
здатність відкидати неістотне та другорядне	1,970	важлива
здатність до самовдосконалення, саморозвитку, духовного зростання	2,091	важлива

Можемо зробити висновок, що найбільш суттєвими та значимими експерти вважають компетентності, що забезпечують високий рівень креативності і, в той же час, відповідальності та надають можливість отримати ефективний результат від інноваційної праці.

Градація інноваційних компетентностей лише на дві групи - дуже важливі та важливі підтверджує якість сформованого переліку інноваційних компетентностей та доводить необхідність володіння ними фахівців – носіїв інноваційної праці. В той же час, різноманітність сформованих оцінок дозволяє рейтингувати компетентності за рівнем їх важливості та може бути використана як підґрунтя для побудови профілю фахівця.

4 Визначення найбільш суттєвих для підприємства інноваційних компетентностей управлінських фахівців в розрізі видів інноваційної праці, що в подальшому сформулюють обґрунтований перелік інноваційних компетентностей для побудови профілю фахівця. Інструментом вирішення наукового завдання є метод евристичного аналізу, що ґрунтується також на анкетуванні провідних фахівців-управлінців різних підприємств Харківського регіону.

З метою оцінки рівня відповідності інноваційних компетентностей, необхідних фахівцю для здійснення певного виду інноваційної праці застосовуємо один з методів експертного аналізу – метод групової оцінки. За допомогою обробки результатів анкетування пропонується визначити рівень відповідності конкретної інноваційної компетентності певному виду інноваційної праці за формулою (3):

$$L_{Kij} = \frac{N_{Kij}}{N} \quad (3)$$

де L_{Kij} – рівень приналежності i -тої інноваційної компетентності j -тому виду інноваційної праці; N_{Kij} – кількість експертів, які вважають, що i -та інноваційна компетентність є необхідною для виконання j -того виду інноваційної праці; N – загальна кількість експертів, $i = 1 \div 33$; $j = 1 \div 44$.

Результати обробки думок експертів щодо визначення рівня відповідності компетентностей видам інноваційної праці подано в табл. 3.

Таблиця 3

Результати оцінювання рівня відповідності інноваційних компетентностей видам інноваційної праці

Перелік компетентностей	Рівень приналежності за видами праці		
	креативно-винахідницькі	креативно-управлінські	рутинні
1. Фактор творчих інноваційних компетентностей			
1.1. Креативність			
здатність до інноваційної та творчої праці,	0,67	0,24	0,09

дослідницької діяльності			
здатність до креативності, критичного й нешаблонного мислення	0,64	0,21	0,15
здатність до роботи в умовах невизначеності	0,27	0,48	0,24
здатність до спонтанної та адаптивної гнучкості	0,36	0,58	0,06
здатність легко долати розумові межі і перепони	0,27	0,61	0,12
1.2. Сприйняття інформаційного простору			
здатність сприймати проблему комплексно	0,33	0,52	0,15
вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати, та швидко засвоювати інформацію	0,27	0,45	0,27
вміння користуватися інформаційними технологіями;	0,12	0,67	0,27
вміння працювати у просторі взаємодії технічних, соціальних та природничих наук	0,18	0,48	0,33
здатність перевести досвід практичної інноваційної діяльності в теоретичну форму	0,18	0,48	0,33
1.3. Винахідництво			
здатність застосовувати теорію вирішення винахідницьких завдань	0,55	0,36	0,09
здатність до генерування нових ідей	0,67	0,27	0,06
здатність до відкриттів та винахідництва	0,52	0,27	0,21
здатність до гнучкого аналітичного мислення	0,36	0,52	0,12
вміння застосовувати методи наукових досліджень у прикладній області	0,09	0,55	0,36
2. Фактор комерціалізації інновацій			
здатність до підприємливості	0,36	0,45	0,18
вміння проводити аналіз можливості застосування інновацій	0,30	0,48	0,21
вміння проводити аналіз бар'єрів і ризиків на шляху комерціалізації	0,18	0,52	0,30
вміння формувати стратегію комерціалізації інновацій	0,21	0,58	0,21
вміння просувати розробку на ринок	0,42	0,36	0,21
здатність до сприйняття розумного ризику	0,21	0,64	0,15
3. Фактор управління впровадженням інновацій			
3.1. Планування			
навички володіння методами проектного управління та бізнес-планування	0,15	0,58	0,27
знання правових основ інтелектуальної власності	0,06	0,39	0,55
здатність до сприйняття слабких сигналів про загрози і можливості середовища	0,21	0,52	0,27
готовність до праці в конкурентному середовищі	0,24	0,55	0,21
вміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз	0,12	0,64	0,24
3.2. Організація			
вміння формувати команду	0,27	0,58	0,15
здатність ефективно працювати в групах	0,18	0,67	0,15
навички застосування широкого спектру інструментів фінансування	0,21	0,61	0,18
вміння переконувати і співпрацювати	0,30	0,58	0,12
Відповідальність за ефективність та результат	0,15	0,55	0,30
навички формування контрактів	0,1	0,45	0,45
4. Фактор персональних якостей фахівця			

4.1. Наявність особистих здібностей			
навички оволодіння культурою ділового спілкування та іноземною мовою	0,24	0,36	0,4
вміння представляти результати роботи та тримати увагу аудиторії	0,37	0,42	0,21
здатність до розвинутої уяви, фантазії	0,55	0,30	0,15
вміння бути спостережливим	0,21	0,49	0,30
4.2. Рівень мотивації до інноваційної праці			
здатність до високого рівня працездатності	0,27	0,33	0,4
здатність до ініціативності, цілеспрямованості	0,33	0,4	0,27
здатність до важкої наполегливої праці	0,28	0,36	0,36
здатність до постійної безперервної освіти	0,27	0,43	0,30
4.3. Ціннісний аспект інноваційної праці			
вміння розставляти акценти й пріоритети	0,30	0,46	0,24
здатність поступатися, відмовлятися від своїх теорій	0,36	0,46	0,18
здатність відкидати неістотне та другорядне	0,30	0,46	0,24
здатність до самовдосконалення, саморозвитку, духовного зростання	0,37	0,39	0,24

Зважаючи на те, що значення показника рівня приналежності конкретної інноваційної компетентності певному виду інноваційної праці змінюються від 0 до 1, та відповідно до значень градацій вербально-числової шкали Харрінгтона [9], пропонується використовувати наступну шкалу діапазонів рівня відповідності компетентностей видам інноваційної праці (табл. 4).

Таблиця 4

Шкала діапазонів станів зовнішнього середовища

Діапазон зміни показника рівня приналежності і-тої інноваційної компетентності j-тому виду інноваційної праці L_{Kij}	Характеристика рівня приналежності і-тої інноваційної компетентності j-тому виду інноваційної праці
$0,00 \leq L_{Kij} \leq 0,36$	Високий
$0,36 \leq L_{Kij} \leq 0,64$	Середній
$0,64 \leq L_{Kij} \leq 1$	Базовий

Запропоновані характеристики рівня важливості інноваційної компетентності загалом (R_{IKi}) та її приналежності до відповідного виду інноваційної праці (L_{Kij}) дозволили встановити зв'язок між цими

характеристиками та на підставі застосування матричного аналізу сформувані комплекс матриць інноваційних компетентностей для виділених видів інноваційної праці (приклад матриці інноваційних компетентностей для креативно – винахідницької праці наведено на рис. 3).

Приналежність компетентності

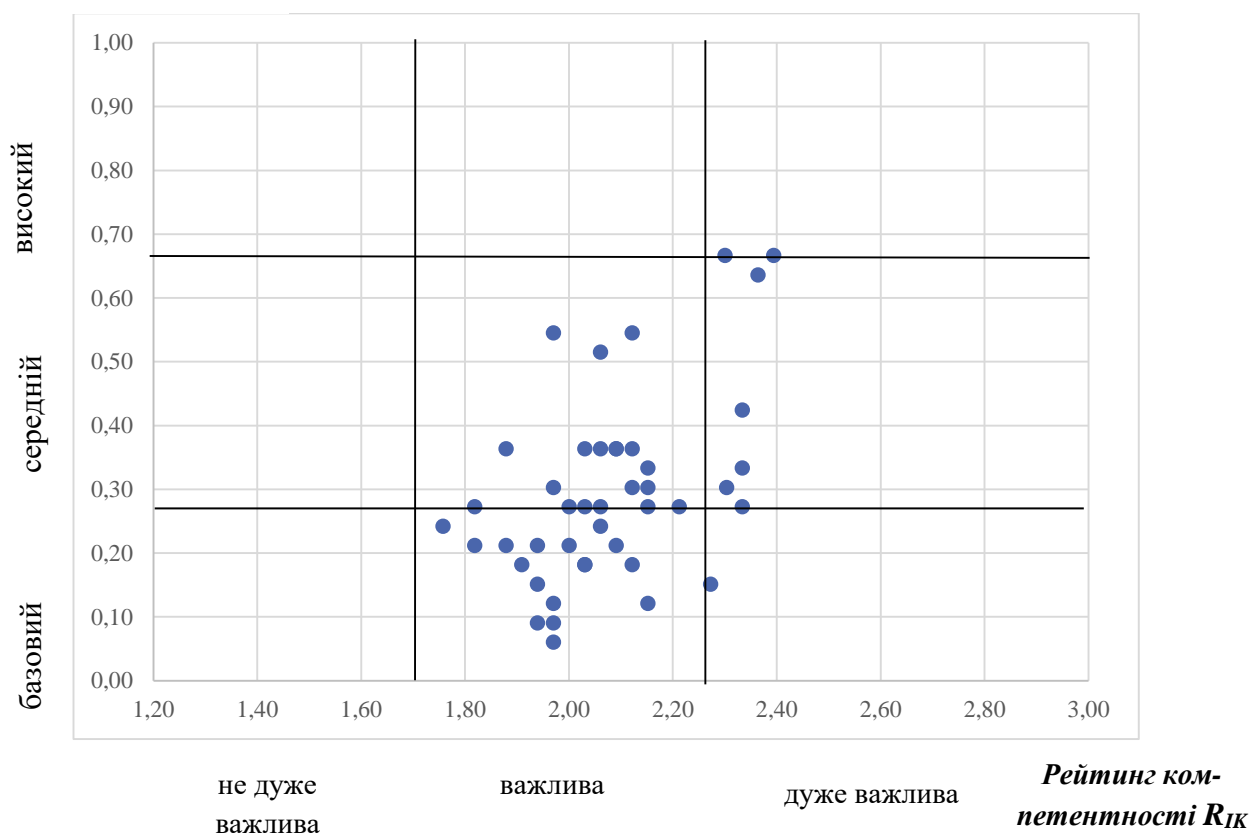


Рис.3. Приклад матриці інноваційних компетентностей для креативно-винахідницької праці

Аналогічно формуються матриці для інноваційних компетентностей для креативно-управлінської та рутинної праці.

Аналіз комплексу матриць дозволяє надати такі пропозиції:

1) для фахівців, що займаються креативно-винахідницькими видами інноваційними праці (рис. 3), необхідним та найбільш суттєвим є високий рівень володіння компетентностями, що визначені експертами як найбільш важливі у факторі творчих інноваційних компетентностей, а саме: здатність

до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності, здатність до креативності, критичного й нешаблонного мислення, здатність до генерування нових ідей. В той же час, ці фахівці повинні в достатній мірі володіти такими компетентностями, як здатність застосовувати теорію вирішення винахідницьких завдань, здатність до відкриттів та винахідництва, мати здатність до розвинутої уяви, фантазії, спонтанної та адаптивної гнучкості.

2) *фахівці, що відносяться до видів креативно-управлінської праці*, повинні володіти на високому рівні такими компетентностями, як вміння користуватися інформаційними технологіями (фактор творчих інноваційних компетентностей); здатність до сприйняття розумного ризику (фактор комерціалізації інновацій), вміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз та мати здатність ефективно працювати в групах (фактор управління впровадженням інновацій). Бачимо, що це відповідає основному профілю їх діяльності та в той же час, дозволяє їм поєднувати інноваційну працю з організаційними та іншими управлінськими функціями. Такі дуже важливі компетентностями, як здатність сприймати проблему комплексно та вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати, та швидко засвоювати інформацію та інші компетентності щодо сприйняття інформаційного простору є також досить суттєвими для фахівців, що відносяться до даного виду праці. Взагалі для фахівців даної групи притаманний середній рівень володіння майже всіма виділеними інноваційними компетентностями, що знову ж таки обумовлюється специфікою виду інноваційної праці, якої вони займаються;

3) *фахівці, які займаються рутинними видами інноваційної праці* мають володіти інноваційними компетентностями переважно на базовому рівні.. До найбільш суттєвих компетентностей, якими повинні володіти фахівці даної групи, віднесено знання правових основ інтелектуальної власності, володіння навичками формування контрактів (фактор впровадження інновацій) та здатність до важкої та наполегливої праці (фактор персональних якостей).

5. На основі наведених рекомендацій побудовано профілі фахівців, що займаються інноваційною працею. Профіль фахівця має бути важливою частиною системи управління персоналом підприємства, що займається інноваційною працею, його використання дозволить підвищити ефективність інноваційних процесів на підприємстві;

Побудову профілів фахівців пропонується проводити в розрізі факторної структури інноваційних компетентностей, сформованої в межах другої складовою методології .

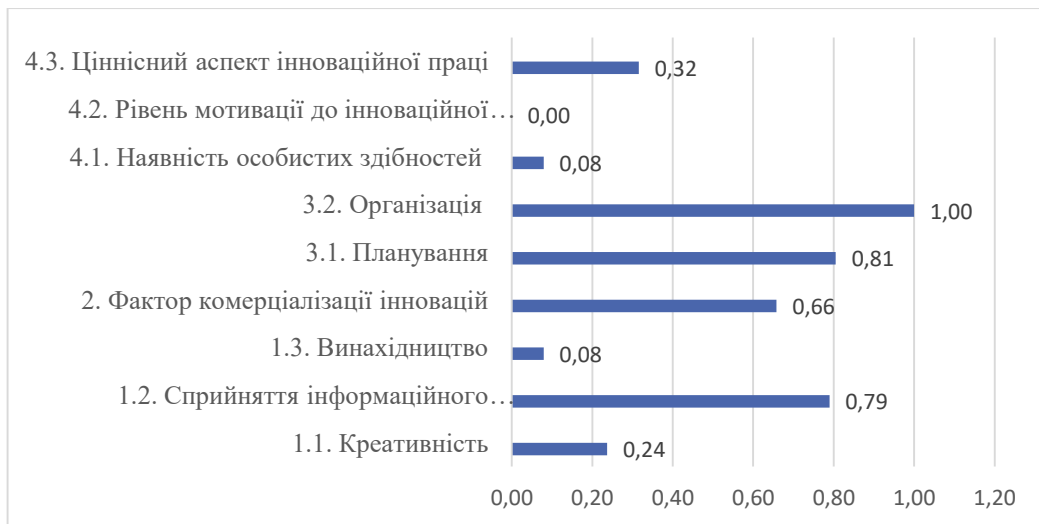
Було сформовано еталонні профілі компетентностей фахівців – носіїв інноваційної праці за її видами (рис. 4).

Слід зауважити, що:

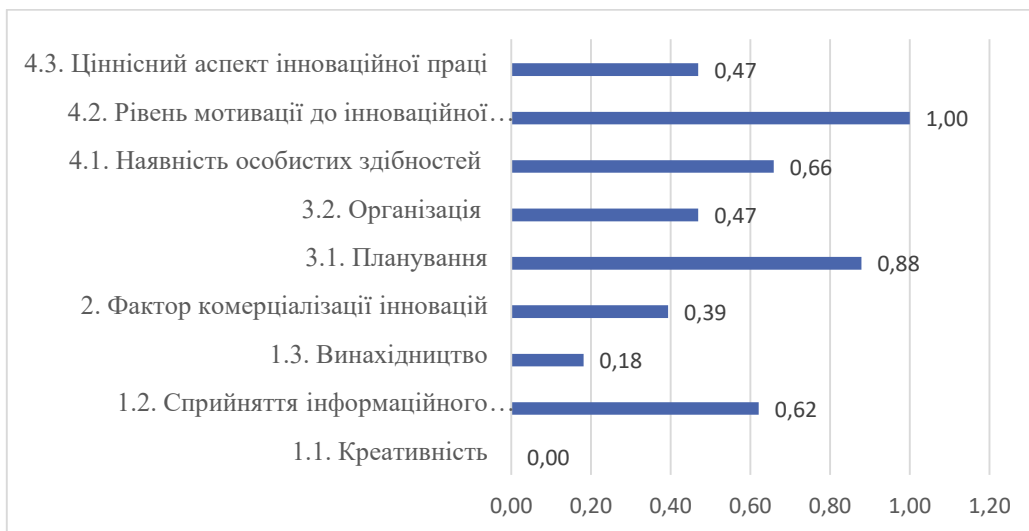
1) еталонний профіль компетентностей фахівців, що відносяться до креативно-винахідницького виду інноваційної праці (рис. 4а), свідчить, що найбільш важливими та яскраво вираженими у працівників повинні бути представлені компетентності, які відповідають фактору творчих інноваційних компетентностей, а саме його складових «Креативність» та «Винахідництво». Крім того, досить суттєву роль відіграють також компетентності, що характеризують наявність особистих здібностей та цінність інноваційної праці (фактор персональних якостей фахівця).



а) еталонний профіль компетентностей фахівців, що займаються креативно-винахідницькою працею



б) еталонний профіль компетентностей фахівців, що займаються креативно-управлінською працею



в) еталонний профіль компетентностей фахівців, що займаються рутинною працею

Рис.4. Еталонні профілі компетентностей фахівців інноваційної праці за її видами

2) еталонний профіль компетентностей фахівців, що займаються креативно-управлінською працею (рис. 4б) досить суттєво відрізняється від попереднього. Так, найбільша потреба виникає у володінні фахівцями компетентностей щодо сприйняття інформаційного простору (фактор творчих інноваційних компетентностей, організації та планування (фактор управління впровадженням інновацій) та компетентностей фактору комерціалізації інновацій. В той же час компетентності щодо винахідництва,

креативності, та наявності специфічних персональних якостей не є досить суттєвими для даного виду інноваційної праці;

3) що стосується еталонного профілю для фахівців, які виконують рутинну працю (рис. 4в), то бачимо, що для її виконання вони повинні мати високий рівень мотивації (фактор персональних якостей), також суттєва потреба виникає у компетентностях щодо планування інноваційної діяльності (фактор управління впровадженням інновацій) та сприйняття інформаційного простору (фактор творчих інноваційних компетентностей). Потреба у креативності прямує до нуля, а у здатності до винахідництва – є несуттєвою.

Порівняння профілю компетентностей фахівців, побудованого для конкретного промислового підприємства з еталонним профілем відповідно до певного виду інноваційної праці дозволяє виявити слабкі місця в системі управління інноваційним персоналом підприємства та визначити пріоритетні напрямки розвитку інноваційних компетентностей фахівців на ньому.

Висновки: обґрунтовано підхід щодо оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців підприємств й організацій, що базується на побудові нової, складноструктурованої системи інноваційних компетентностей, факторами якої виступають фактор творчих інноваційних компетентностей, фактор комерціалізації, фактор управління впровадженням інновацій та фактор персональних якостей управлінця, що з системних позицій дають змогу оцінити здібності, цінності, мотиви, знання, уміння та практичні навички управлінця за рахунок побудови унікального для певного підприємства профілю інноваційних компетентностей фахівця відповідної посади.

Література

1. Чайка Г. Л.. Компетенції в управлінні: навч. посіб. / Г. Л. Чайка. – К.: Знання, 2015.– 167 с.
2. Формування і розвиток інтелектуально – творчого потенціалу студентів:

- монографія / Ю. І. Кулагін, Н. П. Статінова, О. М. Кущенко та ін. – К.: Київ. 17ед.. Торг. – екон. Ун-т, 2012. – 212 с.
3. Психологічне дослідження творчого потенціалу особистості: монографія / авт.кол.,наук. керівник В.О. Моляко. – К.: Педагогічна думка, 2008. - 208 с.
- 4.Харабуга С. В. Формування компетенцій інноваційно активного фахівця в системі професійної освіти.: Автореф. дис....к-та екон.наук: 08.00.07 / С. В. Харабуга. – Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2009. – 20 с.
- 5.Шестер І В. Формування персоналу інноваційного підприємства: Автореф. дис....к-та екон.наук: 08.00.04 / І. В. Шестер. – Східноукраїнський національний ун-т ім. В. Доля. – Сєверодонецьк, 2016. – 20 с.
- 6.Сосницька Н.Л. Компетентнісний підхід як методологічна основа підготовки майбутніх вчителів фізико-математичних дисциплін до інноваційної педагогічної діяльності / Н. Л. Сосницька, В.В. Ачкан // Зб. Наук. Праць Кам'янець-Подільського державного університету (серія Педагогічна); Вип. 21. – 2015 . – С. 146 – 148.
- 7.Проценко О. Інноваційна компетентність педагога: зміст і структура / О. Проценко, С. Юрочко // Молодь і ринок – 2015. - № 5 (124). – С. 51-55
- 8.Rasmussen Palle. Creative and innovative competence as a task for adult education [Electronic resource] / Palle Rasmussen // Elm Magazine. – 2012. – Issue 4. – Access mode: <https://www.elmmagazine.eu/articles/creative-and-innovative-competence-as-a-task-for-adult-education/>
- 9.Любушин Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 448 с.