

Черноіванова Ганна Степанівна, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, докторант

Anna Stepanovna Chernoiwanova, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Candidate of Economic Science, Associate Professor of «Management and Business» Department, Doctoral

Концептуальні положення формування інноваційних компетентностей в сучасних умовах

Conceptual provisions for formation of innovative competencies in modern conditions

Анотація: обґрунтовано концептуальний підхід до формування інноваційних компетентностей управлінських фахівців на підприємствах; систематизовано перелік основних інноваційних компетентностей спеціалістів, які займаються інноваційною працею за напрямками; уточнено категорія «інноваційна компетентність»; визначено найбільш важливі компетентності з використанням методу анкетування; побудовано профілі інноваційних компетентностей підприємств промисловості за видами інноваційної праці та за рейтингом оцінок компетентностей.

Annotation: the conceptual approach to the formation of innovative competencies of managerial specialists at enterprises is grounded; a systematic list of the main innovative competencies of specialists engaged in innovative work in the areas; category "innovative competence" is specified; defined the most important competencies using the questionnaire method; the profiles of innovative competencies of enterprises of the industry according to the types of innovative work were constructed and by ratings of competency.

Ключові слова: інноваційна праця; інноваційна компетентність; види інноваційної праці; профіль інноваційних компетентностей; перелік компетентностей.

Key words: innovative work; innovative competence; types of innovative

labor; profile of innovative competencies; list of competencies.

Ефективність управління інноваційною працею залежить від рівня компетентностей спеціалістів. Формування інноваційних компетентностей фахівців, які займаються інноваційною працею, є досить складною науково - практичною проблемою, яка потребує подальшого дослідження. Залишаються актуальними уточнення змісту категорії «інноваційна компетентність», аналізування інноваційних компетентностей та їх складових, узагальнення теоретичних підходів до обґрунтування інноваційних компетентностей.

Різні аспекти трактування поняття інноваційної компетентності, визначення сутності інноваційних компетентностей та формування їх переліку висвітлені в працях таких зарубіжних та українських вчених: Дороніна М. С., Чайка Г. Л., Кулагін Ю. І., Статінова Н. П., Кущенко О.М., Моляко В. О., Харабуга С.В, Шестер І.В., Наумова О. О. Наприклад, Шестер І. В. 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. дають вірне формулювання інноваційним компетентностям, при цьому детально повно розшифровують сутність кожної компетентності з запропонованого переліку. Чайка Г. Л. досліджує зміст та особливості категорії «інноваційні компетентності» приводить приклад тільки деяких інноваційних компетентностей. У Наумової О.О. вірно сформульована тільки дві компетентності. Однак у всіх цих роботах не визначено єдиного підходу до формування інноваційних компетентностей в сучасних умовах.

Разом з цим, недостатньо розробленими залишаються теоретичні та практичні питання щодо визначення змісту інноваційних компетентностей та урахування їх особливостей, що сприятиме активізації інноваційної праці та підвищенню ефективності інноваційної діяльності.

Тому метою дослідження обрано обґрунтування концептуального підходу до формування інноваційних компетентностей управлінських фахівців на підприємствах та виявлення їх особливостей.

Для досягнення поставленої мети дослідження необхідно вирішити такі наукові завдання:

уточнити поняття «інноваційна компетентність»;

узагальнити теоретичні підходи до формування інноваційних компетентностей, фахівців, які займаються інноваційної працею;

розробити перелік основних інноваційних компетентностей управлінського персоналу.

Аналіз економічної літератури [1-16] засвідчив, що єдиний підхід до формування інноваційних компетентностей відсутній, розбіжності у поглядах вчених щодо визначення категорії «інноваційна компетентність», переліку їх видів, оцінювання інноваційних компетентностей. Тому, щоб усунути ці протиріччя було обґрунтовано концептуальний підхід до формування інноваційних компетентностей сучасних фахівців з управління. Основні складові цього підходу полягають у наступному:

По-перше, сутність категорії «інноваційна компетентність» базується на працях Чайки Г. Л., Шестера І. В., Харабуги С. В., Войтова І. В., Козуліної Ю. Г., Маланчука І. Г. [2,5,11,12,14]. Деякі автори пов'язують інноваційну компетентність «з здатністю до постійного саморозвитку», готовністю, сприйнятливостю до інновацій. На основі дослідження поглядів зарубіжних та вітчизняних вчених щодо визначення «інноваційна компетентність» було отримано наступні результати, які представлено в табл.1.

Таблиця 1

Морфологічний аналіз поняття «інноваційна компетентність»

№ п/п	Автор	Ключові слова
1	2	3
1 2	Чайка Г.Л. [12,с.47,83]	1.Як сукупність нових знань, унікальних умінь і навичок 2. Здатність до постійної безперервної освіти, саморозвитку й самовдосконалення, наявність критичного й нешаблонного творчого мислення, готовність до розумного ризику й праці в конкурентному середовищі.

1	2	3
3	Шестер І.В. [14, с.9],	Як сукупність знань, навичок, здібностей і особистісних характеристик працівників, що визначають рівень їх готовності до продукування, сприйняття та впровадження інновацій...
4	Шевченко О.В., Безрукова О.А., Самохвалова С.М. [13, с.293],	Це інноваційна сприйнятливність суб'єкта
5	Харабуга С.В. [11,с. 4]	Комплекс певних знань, умінь і навичок, що дозволяють досягти фахівцю очікуваних результатів від інноваційної праці
6	Козулина Ю. Г.,Маланчук І. Г. [5]	Інноваційна готовність, «професійна креативність»
7 8	І. В. Войтов [2]	1. Якісний стан суб'єкта інноваційної діяльності 2. Умінні працювати в просторі взаємодії природних, технічних і соціальних наук .....
9 10	Н. П. Беляцкий, А. А. Федорович [1,с.28]	1. Сприйнятливність до інновацій або відкриттям; 2.Вміння побачити елементи нового в щодо усталеному ; здатність запропонувати принципово нове рішення проблеми
11	О.С.Симбирских, Ю.Б.Суворова [9]	Сукупність здібностей, якостей і умінь, що сприяють швидкому та ефективному освоєнню нововведень фахівців

\*Складено автором на основі [1,2,5,9,11,12,13,14]

Багатоаспектність поняття «інноваційні компетентність» визначається його змістом, утвореним такими поняттями, як «знання», «унікальні уміння», «унікальні навички»,

Багато уваги даному питанню приділили такі автори: Шестер І. В., Дороніна М.С., Литовченко І. В., Наумова О.О., Харабуга С. В., Моляко В. О., Сумін В. О., Кулагін Ю.В., Статінова О. М., Кущенко О. М.

Згідно з проведеним дослідженням та наведеними нижче визначеннями сутності «інноваційна компетентність» (табл.1) можна зробити висновок, що більшість авторів розглядають категорію «інноваційна компетентність» як «сукупність нових знань, умінь і навичок». Однак варто зазначити, що до цього слід додати наступні ознаки: персональні здібності фахівців; готовність до просування інновацій; здатність до креативності. Ми вважаємо, що

інноваційна компетентність – це сукупність нових знань, особистісних умінь і навичок, які враховують індивідуальні здібності виконавця, його готовність до креативності та просуванню інновацій.

По-друге, при формуванні компетентностей слід базуватися на загальноприйнятих міжнародних стандартах, зокрема на визначеннях, поданих у методології TUNING: компетентнісний підхід при визначення змісту освітніх програм [ 3 ].

Згідно проаналізованих запропонованих авторами підходів щодо інноваційних компетентностей варто зауважити, що формулювання компетентностей зазначених вище авторів невірне виходячи із сутності компетенцій у Тюнінгу. Наприклад, Чайка Г.Л. використовує невірні слова для переліку інноваційних компетентностей: оволодіння , наявність, що є не вірним. Харабуга С.В також використовує такі слова: розвиток, володіння для формулювання ключових інноваційних компетентностей. Окремі автори, наприклад Шестер І.В. дає перелік ключових інноваційних компетентностей: 1. за кластерами знань; 2. умінь і навичок; 3. якостей характеру та здібностей; 4. цінностей. На нашу думку, цей перелік не є компетентностями та більше схожий на класифікацію компетентностей. Але наведена класифікації дуже загальна???. Шестер І. В. визначає основні перешкоди у формуванні інноваційних компетентностей та пропонує моделі інноваційних компетентностей але самі компетентності не формулює. Автор тільки встановлює особливості формування інноваційного персоналу. У Наумової О.О. також вірно сформульована тільки дві компетентності. (за допомогою ключового слова вміння), усі інші інноваційні компетентності не вірно. Проаналізував інноваційні компетентності Моляко В. О. дозволяє зробити висновок, що не всі інноваційні компетентності сформульовано вірно (наприклад, тільки деякі компетентності починаються зі слів здатність, усі інші компетентності складені не вірно).

Кулагін Ю. І., Статінова Н. П., Кущенко О.М. у порівнянні з іншими авторами дають вірне формулювання інноваційним компетентностям, при

цьому детально розшифровує сутність кожної компетентності з переліку. Але деякі компетентності також сформульовані не вірно (наприклад, проблемне бачення; розвинути уява, фантазія).

Проаналізував формування інноваційних компетентностей зазначених вище авторів ми спочатку вірно сформулювали компетентності згідно загальноприйнятим міжнародним стандартам зі словами: вміння, здатність та навички [3], потім багато з запропонованих авторами компетентностей перефразували або доповнили іншими словами, деякі об'єднали під іншою назвою та систематизували. Наприклад, спостережливість змінили на вміння бути спостережливим; дві компетентності: здатність до інноваційної, творчої праці та здатність до дослідницької діяльності об'єднали в одну: здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності. Компетентність, яку пропонує Наумова О.О.: відповідальність за ефективність, ми доповнили ще одне слово: результат (компетентність: відповідальність за ефективність та результат). Здатність повністю орієнтуватися у проблемі змінили на здатність сприймати проблему комплексно. Слово: креативність у компетентності: здатність до креативності та підприємливості добавили до компетентності: здатність до критичного й нешаблонного творчого мислення, а з іншого слова: підприємливість сформулювали ще одну компетентність: здатність до підприємливості. Компетентність: навички самовдосконалення ми об'єднали з компетентністю: здатність до саморозвитку, духовного зростання (компетентність: здатність до самовдосконалення, саморозвитку, духовного зростання). Вміння володіти фактами ми включили до компетентності: здатність відкидати неістотне і другорядне. Компетентності: здатність до відкриттів та здатність до винахідливості та винахідства ми об'єднали у одну: здатність до відкриттів та винахідства. Компетентності: вміння швидко засвоювати інформацію та вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати інформацію ми об'єднали у одну компетентність: вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати та швидко засвоювати інформацію. Також ми додали до компетентності: навички володіння методами проектного

управління слова: бізнес планування з іншої компетентності (компетентність: навички володіння методами проектного управління й бізнес планування).

По-третє, перелік основних інноваційних компетентностей спеціалістів, які займаються інноваційною працею пропонується систематизувати за такими напрямками: творчі інноваційні компетентності; просування інновацій; управління інноваційними проектами; персональні якості.

1. Творчі інноваційні компетенції включають до себе: здатність застосовувати теорію вирішення винахідницьких завдань; здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності; здатність до спонтанної та адаптивної гнучкості; здатність до сприйняття розумного ризику ; здатність до високого рівня працездатності; здатність до креативності, критичного й нешаблонного творчого мислення; здатність до генерування нових ідей; здатність до відкриттів та винахідства; здатність сприймати проблему комплексно; вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати та швидко засвоювати інформацію; навички використання інформаційних технологій; здатність до роботи в умовах невизначеності; здатність до гнучкого аналітичного мислення; здатність до розвинутої уяви, фантазії; вміння працювати у просторі взаємодії технічних, соціальних та природних наук; здатність перевести досвід практичної інноваційної діяльності у теоретичну форму; навички володіння методами наукових досліджень у прикладній області.

2. Просування інновацій включають до себе: вміння проводити аналіз можливостей застосування інновацій; вміння проводити аналіз бар'єрів і ризиків на шляху комерціалізації; вміння формувати стратегію комерціалізації інновацій; вміння просувати розробку на ринок; здатність до підприємливості.

3. Управління інноваційними проектами включають до себе: навички володіння методами проектного управління й бізнес планування; знання правових основ інтелектуальної власності; вміння формувати команду; здатність ефективно працювати в групах, навички застосування широкого спектру інструментів фінансування; здатність до сприйняття слабких сигналів про загрози і можливості середовища; готовність до праці в конкурентному середовищі; вміння

переконувати і співпрацювати; вміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз; навички формування контрактів; 4. Персональні якості включають до себе: вміння розставляти акценти й пріоритети; здатність до ініціативності, цілеспрямованості; вміння представляти результати роботи й тримати увагу аудиторії; відповідальність за ефективність та результат, вміння бути спостережливим; здатність легко долати розумові межі і перепони; здатність поступатися, відмовлятися від своїх теорій; здатність відкидати неістотне і другорядне; здатність до важкої наполегливої праці; навички оволодіння культурою ділового спілкування та іноземними мовами; 11. Здатність до постійної безперервної освіти; здатність до самовдосконалення, саморозвитку, духовного зростання.

По-четверте, в кожному окремому випадку визначення найбільш важливих інноваційних компетентностей проводиться з використанням експертного методу оцінювання на основі авторської методики. Дослідження формулювання інноваційних компетентностей за видами інноваційної праці: креативні, менш творчі, рутинні та визначення переліку найбільш важливих компетентностей виконано з використанням методу анкетування за даними опитування п'яти промислових підприємств: Харківське державне авіаційне виробниче підприємство (ХДАВП), ЦКБ «Протон», ТОВ «ЛОТ», ТОВ «Дебанк Україна», ТОВ «Енергозберігаючі технології». В результаті аналізу було визначено для кожного підприємства рейтинг оцінок компетентностей та обґрунтування найбільш важливих компетентностей. Так, наприклад, для ЦКБ «Протон» до переліку найважливіших інноваційних компетентностей увійшли такі компетентності: здатність до сприйняття розумного ризику; здатність до високого рівня працездатності; здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності; здатність до генерування нових ідей; навички володіння методами наукових досліджень у прикладній області; вміння просувати розробку на ринок; вміння формувати команду; здатність до важкої наполегливої праці. Для ТОВ «Дебанк Україна» – здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності; здатність до креативності, критичного



й нешаблонного творчого мислення; здатність сприймати проблему комплексно; вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати, швидко засвоювати інформацію; навички володіння методами наукових досліджень у прикладній області; вміння просувати розробку на ринок; вміння формувати команду; готовність до праці в конкурентному середовищі; вміння переконувати і співпрацювати; вміння розставляти акценти й пріоритети; здатність до ініціативності, цілеспрямованості. Для ТОВ «ЛОТ» виявлено такі найважливіші компетентності: здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності; здатність до високого рівня працездатності; здатність до сприйняття розумного ризику; здатність до креативності, критичного й нешаблонного творчого мислення; здатність до генерування нових ідей; здатність до відкриттів та винахідства; здатність сприймати проблему комплексно; вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати та швидко засвоювати інформацію; навички використання інформаційних технологій; здатність до гнучкого аналітичного мислення; вміння просувати розробку на ринок; вміння розставляти акценти й пріоритети. До переліку десяти найбільш важливих компетентностей увійшли на основі даних опитування промислових підприємств: 1. здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності; 2. здатність до високого рівня працездатності; 3. здатність до креативності, критичного й нешаблонного творчого мислення; 4. здатність сприймати проблему комплексно; 5. вміння аналізувати, інтегрувати, синтезувати та швидко засвоювати інформацію; 6. здатність до гнучкого аналітичного мислення; 7. вміння просувати розробку на ринок; 8. здатність до сприйняття розумового ризику; 9. вміння розставляти акценти й пріоритети; 10. здатність до генерування нових ідей.

На рис.1 наведено приклад профілю інноваційних компетентностей підприємств промисловості за видами інноваційної праці.

Інноваційні компетентності за напрямками	Види інноваційної праці	Промислові підприємства				
		1	2	3	4	5
1.Творчі інноваційні компетентності	1.креативні	■	■	■	■	■
	2. менш творчі	■	■	■	■	■
	3.рутинні	■	■	■	■	■
2. Просування інновацій	1.креативні	■	■	■	■	■
	2. менш творчі	■	■	■	■	■
	3.рутинні	■	■	■	■	■
3.Управління інноваційними проектами	1.креативні	■	■	■	■	■
	2. менш творчі	■	■	■	■	■
	3.рутинні	■	■	■	■	■
4.Персональні якості	1.креативні	■	■	■	■	■
	2. менш творчі	■	■	■	■	■
	3.рутинні	■	■	■	■	■

Рис.1. Приклад профілю інноваційних компетентностей підприємств промисловості за видами інноваційної праці.

Умовні позначки: 1– ХДАВП; 2 – ЦКБ «Протон»; 3 – ТОВ «ЛОТ»; 4– ТОВ «Дебанк Україна»; 5 ТОВ– «Енергозберігаючі технології».

На рис.2 наведено приклад профілю інноваційних компетентностей за рейтингом оцінок компетентностей.

Інноваційні компетентності за напрямками	Рейтинг оцінок компетентностей	Промислові підприємства				
		1	2	3	4	5
1.Творчі інноваційні компетентності	1.Дуже важливі	■	■	■	■	■
	2.Важливі	■	■	■	■	■
	3.Не важливі	■	■	■	■	■
2. Просування інновацій	1.Дуже важливі	■	■	■	■	■
	2.Важливі	■	■	■	■	■
	3.Не важливі	■	■	■	■	■
3.Управління інноваційними проектами	1.Дуже важливі	■	■	■	■	■
	2.Важливі	■	■	■	■	■
	3.Не важливі	■	■	■	■	■
4.Персональні якості	1.Дуже важливі	■	■	■	■	■
	2.Важливі	■	■	■	■	■
	3.Не важливі	■	■	■	■	■

Умовні позначки: 1– ХДАВП; 2 – ЦКБ «Протон»; 3 – ТОВ «ЛОТ»; 4– ТОВ «Дебанк Україна»; 5 ТОВ– «Енергозберігаючі технології».

Рис.2 Приклад профілю інноваційних компетентностей за рейтингом оцінок компетентностей.

По-п'яте, на основі визначення переліку найбільш важливих компетентностей за напрямками: креативні, менш творчі, рутинні будується профілі фахівців, які займаються інноваційною працею.

Таким чином, запропонований концептуальний підхід складається з таких аспектів: уточнення сутності інноваційної компетентності»; диференціація переліку інноваційних компетентностей спеціалістів, які займаються інноваційною працею за напрямками: творчі інноваційні компетентності; просування інновацій; управління інноваційними проектами; персональні якості; визначення рейтингу оцінок компетентностей та обґрунтування найбільш важливих компетентностей на основі даних промислових підприємств; побудування профілю інноваційних компетентностей за видами інноваційної праці: креативні, менш творчі, рутинні та за рейтингом оцінок компетентностей.

Обґрунтований концептуальний підхід до формування інноваційних компетентностей сучасних фахівців дає методичний інструментарій до визначення кваліфікаційних вимог та переліку знань, вмінь, навичок фахівців, які виконують різні типи робіт в інноваційній сфері.

Напрямок подальших досліджень в цій галузі може бути оцінювання рівня інноваційних компетентностей фахівців підприємства.

## Список використаних джерел

1. Беляцкий Н. П., Федорович А. А.. Инновационная компетентность организации: [Электронный ресурс] / Н. П. Беляцкий, А. А. Федорович. – Режим доступа: edoc. bseu.by
2. Войтов И. В. , Инновационная компетентность управленческих кадров: основные приоритеты формирования : [Электронный ресурс] / И. В. Войтов. – Режим доступа: belisa.org. by
3. Горылев А. И., Пономарева Е. А., Русаков. А. В. Методология TUNING: компетентностный подход при определении содержания образовательных программ: электронное методическое пособие / А. И. Горылев, Е .А. Пономарева,А. В. Русаков. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.
4. Дороніна М. С., Литовченко І. В., Михайленко Д. Г., Полубєдова А. О. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: монографія / М. С. Дороніна, І. В. Литовченко, Д. Г. Михайленко, А. О. Полубєдова. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2014. – 368 с.
5. Козулина Ю.Г., Маланчук И.Г.Инновационная компетентность педагога: инновационная готовность, профессиональная креативность: технология развития / Ю. Г. Козулина, И. Г., И. Г. Маланчук // Международный журнал экспериментального образования . – 2015. – № 10-2. – С.167-168
6. Лепейко Т. І. Управління інноваційними процесами на промислових підприємствах: методологія та практика: монографія / Т. І. Лепейко, М. О. Боярська. – Харків: ХНЕУ, 2013. – С.
7. Наумова О. О. Інноваційна діяльність персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства Автореф. дис....к-та екон.наук: 08.00.04 / О. О. Наумова. – Київ. нац.. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – Київ, 2010. – 20 с.
8. Психологічне дослідження творчого потенціалу особистості: монографія / авт.кол.,наук. керівник В.О. Моляко. – К.: Педогогічна думка, 2008. - 208 с.
9. Симбирских Е. С., Суворова Ю. Б.. Методы формирования инновационной компететности : [Электронный ресурс] / Е. С. Симбирских, Ю.

Б. Суворова. – Режим доступа: [www.edu68.ru](http://www.edu68.ru)

10. Формування і розвиток інтелектуально - творчого потенціалу студентів: монографія / Ю. І. Кулагін, Н. П. Статінова, О. М. Кущенко та ін. – К.: Київ. нац. торг. – екон. ун-т, 2012. – 212 с.

11. 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.

12. Чайка Г. Л.. Компетенції в управлінні: навч. посіб. / Г. Л. Чайка. – К.: Знання, 2015.– 167 с.

13.Шевченко Е.В., Безрукова Е.А., Самохвалова С.М. Инновационные компетенции персонала – сущность и проблеме формирования: [Электронный ресурс] / Е. В. Шевченко , Е. А. Безрукова . – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>

14. 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.

15. Victor H. Vroom. Work and Motivation. – New York: Willy, 1994. – 420 p.

16. Ed Kur, Richard Bunning. Future of cooperative management // The Journal of Management Development. – 2002. – №10. – P. 12-18.