

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЧЕРНОІВАНОВА ГАННА СТЕПАНІВНА



УДК [330.341:331.101.52]:658 (043.3)

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Харків – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант – доктор економічних наук, професор  
**Лепейко Тетяна Іванівна,**  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця,  
завідувач кафедри менеджменту та бізнесу.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор  
**Никифоренко Валерій Григорович,**  
Одеський національний економічний університет,  
завідувач кафедри управління персоналом і економіки  
праці;

доктор економічних наук, професор  
**Перерва Петро Григорович,**  
Національний технічний університет  
“Харківський політехнічний інститут”,  
завідувач кафедри менеджменту інноваційного підпри-  
ємництва та міжнародних економічних відносин;

доктор економічних наук, професор  
**Стадник Валентина Василівна,**  
Хмельницький національний університет,  
професор кафедри менеджменту, адміністрування та  
готельно-ресторанної справи.

Захист відбудеться 13 травня 2021 року о 13<sup>00</sup> на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А.

Автореферат розісланий 12 квітня 2021 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



О. В. Лебідь

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Сучасний етап розвитку економіки пов'язаний з переоцінкою ролі та змісту управлінської праці. Функціонування підприємств у глобальному конкурентному середовищі можливе лише за наявності інновацій як основи конкурентних переваг. На відміну від технологічних та продуктових інновацій індустріальної епохи, ці інновації виникають у різних сферах людської діяльності та у всіх системах підприємства, саме вони є рушійними силами розвитку. Крім того, в інформаційну епоху змінюється складність, напруженість та зміст праці, як фактора виробництва, вона перетворюється з «робочої сили» на «людський капітал», який здатен продукувати та впроваджувати інновації у всі сфери діяльності підприємства. Тому питання зміни наукових підходів до забезпечення інноваційної праці, що набула нового змісту є особливо актуальними в умовах зміни управлінської парадигми з механістичної до людино-орієнтованої.

В умовах активного становлення теорії і розгортання практики управління інноваційною працею, дослідження проблематики даного питання висвітлені у працях зарубіжних та вітчизняних учених: С. Бунтовського, Г. Дмитренко, М. Дороніної, П. Друкера, А. Зеленова, Л. Ковалю, К. Куліпанова, А. Колота, Т. Лепейко, А. Мазиної, В. Никифорова, П. Милгрома, П. Перерви, Дж. Робертса, О. Сенічкіної, О. Стремоусової, В. Щербак, В. Якимчук, М. Юделевича, та ін. присвячено інноваційній праці, а твори Л. Ганущак-Єфіменко, М. Єрмошенко, М. Йохна, Л. Матросової, М. Мельникової, Н. Радіонової, О. Сотнікової В. Стадник, А. Турило, А. Шевченко, та ін. її організаційно-економічному забезпеченню, однак, і досі теорія управління інноваційною працею є однією з найбільш дискусійних.

Питання розвитку методичного забезпечення інноваційної праці також є предметом наукового інтересу багатьох учених. Серед вітчизняних науковців слід виділити О. Ареф'єва, С. Бунтовського, О. Герасименко, В. Кірсанову, Л. Ковалю, А. Колота, К. Куліпанова, В. Щербак, Ю. Лисенка та ін. Питання формування організаційно-економічного механізму забезпечення праці та обґрунтування окремих його інструментів розглядали: К. Велика, Т. Лепейко, І. Радіонова, Л. Матросова, П. Перерва, О. Ястремська та інші. Проте, дослідження із зазначеної проблематики носять початковий характер, через що спостерігаються розбіжності у деяких питаннях через складність та багатоваріантність цих питань, пов'язаних із необхідністю побудови наукових основ та прикладних механізмів організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці, обумовлюють актуальність тематики дисертації, її структуру та зміст.

Головною гіпотезою дослідження є припущення, що в умовах переходу до інформаційної економіки та функціонування підприємств в глобальному середовищі, змінюється сутність інноваційної праці, а отже необхідно нове її організаційно-методичне забезпечення, оскільки традиційні технології й методи механістичної парадигми менеджменту не забезпечують її ефективне використання та розвиток.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до планів держбюджетної науково-дослідної роботи кафедри бухгалтерського обліку Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за темою «Консолідація обліково-аналітичної інформації в організації управління безпекою інноваційного розвитку

великомасштабних економіко-виробничих систем: теорія та методологія» (номер державної реєстрації 0115U002375) та науково-дослідної роботи кафедри менеджменту та бізнесу «Методичні засади гармонізації взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем» (номер державної реєстрації 0117U000428). Матеріали дисертації також використані при розробленні госпродовірних науково-дослідних тем Полтавської державної аграрної академії «Управління соціально-економічною системою в умовах національних і глобалізаційних викликів» (номер державної реєстрації № 0117U003102) (протокол №32 від 27.06.2017 року) та Інституту модернізації змісту освіти Міністерства освіти і науки України «Макроекономічне планування та управління системою вищої освіти України: філософія і методологія» (номер державної реєстрації № 0117U002531) (протокол №2 від 23.06.2017 року), зокрема, автором обґрунтовано концептуальні положення щодо забезпечення управління інноваційною складовою підприємства. А також при виконанні госпрозрахункової науково-дослідної теми наукового журналу «Економіка і фінанси», м Дніпропетровськ «Підвищення ефективності управління підприємствами різних організаційно-правових форм в умовах фінансово-економічної нестабільності» (ДР0114U006193).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертації є наукове обґрунтування та розробка теоретико-методологічних засад та практичних рекомендацій запровадження організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці (ІП) на підприємстві.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішувалися такі завдання:

обґрунтувати сучасний категорійний апарат предметної галузі «інноваційна праця»;

окреслити особливості розвитку інноваційної діяльності та інноваційної праці в сучасних умовах;

розробити концептуальні положення щодо організаційно-економічних засад забезпечення інноваційної праці;

сформулювати науково-методичні положення щодо управління інноваційною працею на підприємстві;

сформулювати концептуальні положення щодо нормування та визначення трудомісткості інноваційної праці на підприємстві;

сформувати теоретико-методологічне підґрунтя організації інноваційної праці на підприємстві;

розробити механізм організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві, визначити процедуру його формування та вимоги до складових;

систематизувати методичний інструментарій організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві;

розробити науково-методичне забезпечення вибору моделі інноваційного процесу на підприємстві;

обґрунтувати систему інноваційних компетентностей фахівців;

розробити методологічний інструментарій оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління.

*Об'єктом дослідження* є інноваційні процеси та інноваційна праця на підприємстві.

*Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних, науково-методичних і прикладних аспектів формування організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві.*

**Методи дослідження.** Для розв'язання окремих теоретичних, науково-методологічних та практичних задач використовувалися наступні загальнонаукові і спеціальні методи дослідження: методи групування та систематизування – для виокремлення особливостей інноваційної праці та формування функцій, принципів і підходів управління інноваційною складовою підприємства, виявлення основних тенденцій фінансування інноваційної праці; морфологічний аналіз, компаративний аналіз літературних джерел – для уточнення категорійного апарату предметної галузі (усі розділи дисертації); метод структурно-логічного аналізу – для формування факторів інноваційних компетентностей та їх складових; емпіричного дослідження – під час розроблення анкет для визначення рейтингу оцінок компетентностей та побудування профілю інноваційних компетентностей підприємства за видами інноваційної праці та профілі фахівців в галузі управління; метод експертного аналізу, анкетування, матричний аналіз – для формування рейтингу оцінок інноваційних компетентностей; для визначення найбільш важливих інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління; аналіз і синтез – для систематизації та групування переліку основних інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління; статистичний аналіз – для оцінювання інноваційного макрооточення та внутрішнього мікросередовища сучасних українських підприємств; метод аналізу ієрархій – для обґрунтування вибору моделі організації інноваційного процесу; економічного та математичного аналізу – для дослідження стану та перспектив розвитку інноваційної діяльності, інноваційної праці та оцінки їх результатів; метод формалізації – для визначення та обґрунтування складових та кожної підсистеми механізму організаційно-економічного забезпечення; логічного узагальнення – для узагальнення існуючих методів, підходів, моделей й інструментів для обґрунтування їх застосовності на сучасних промислових підприємствах; для обґрунтування методологічного підходу для процесу оцінювання; метод регресійного аналізу – для виявлення факторів впливу на результативність інноваційної діяльності та інноваційної праці; графічний – для наочного подання теоретичного і методичного матеріалу дисертації.

Для моделювання та проведення обчислень використано спеціальні програмно-технічні засоби: MS Excel 2010, Statistica 10.0 та пакет прикладних програм Super Decisions.

*Інформаційною базою досліджень є фундаментальні наукові нароби зарубіжних та вітчизняних вчених за тематикою дослідження, законодавчі та нормативно-правові документи щодо інноваційної праці, офіційні матеріали Державної служби статистики України, звіти підприємств та аналітичні публікації, які є у відкритому доступі, інформаційні ресурси мережі Інтернет та результати власних досліджень.*

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у розробленні та обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та методичних положень щодо організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці підприємств, а саме:

*вперше:*

обґрунтовано поетапний вибір моделі організації інноваційного процесу на

підприємстві з використанням методу аналізу ієрархій, яка задає перелік критеріїв та індикаторів вибору. Відповідно для обрання моделі з множини можливих варіантів побудовано матрицю, яка враховує рівень конкуренції середовища та чотири групи факторів впливу середовища на інноваційний процес: важливість інновацій для підприємства, наявність потенціалу інновацій, можливість впровадження інновацій, наявність ризиків;

розроблено науково-методичний підхід до оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління підприємств й організацій, що ґрунтується на побудові нової, складноструктурованої системи інноваційних компетентностей і дозволяє з системних позицій оцінити здібності, цінності, мотиви, знання, уміння та практичні навички управлінця за рахунок побудови унікального для певного підприємства профілю інноваційних компетентностей фахівця відповідної посади;

сформовано концептуально-методологічний підхід до організаційно-економічного забезпечення ІІ, особливістю якого є визначення його змісту та складових, переліку принципів та інструментів забезпечення ІІ. Розроблений підхід закладає методологічні основи побудови механізму організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці підприємства та забезпечує визначення складу його елементів, які згруповано у чотири складові: організаційну, економічну, управлінську та забезпечуючу, для кожної з них розроблено відповідні інструменти та важелі впливу;

розроблено науково-методичний підхід до управління ІІ на підприємстві, який базується на новій сутності ІІ, комбінації функціонального, процесного, ситуаційного, системного та стратегічного підходів, містить обґрунтування вибору організаційних структур для різних етапів життєвого циклу інновацій та переліку методів оцінки ефективності ІІ, що дає змогу розробити організаційно-економічне забезпечення ІІ на підприємстві, яке відповідає сучасним умовам;

*удосконалено:*

інструментарій оцінювання інноваційних компетентностей фахівців у галузі управління, який містить обґрунтування складу інноваційних компетентностей, до яких віднесено: творчі інноваційні компетентності, комерціалізації інновацій, управління впровадженням інновацій та персональні якості фахівця. Відмінністю запропонованого переліку є структуризація відносно функцій управління, це дозволяє побудувати шкалу оцінок інноваційних компетентностей, встановити їх відповідність видам ІІ та побудувати еталонні профілі фахівців в галузі управління на основі використання методу ранжування важливості інноваційної компетентності та застосування експертного метода для рейтингування;

науково-прикладний підхід до визначення трудомісткості та нормування ІІ на основі визначення особливостей змісту інноваційних трудових операцій та диференціації їх за методами нормування, що дозволило побудувати матрицю їх вибору у відповідності до різних стадій та етапів інноваційного процесу, яка спирається на диференціацію методів для креативно-винахідницьких, креативно-управлінських та рутинних типів робіт;

процедуру формування механізму організаційно-економічного забезпечення ІІ, відмінністю якого є обґрунтування переліку етапів, встановлення зворотних

зав'язків та диференціації залежності складових механізму від цілей підприємства, що дає змогу надати безперервне організаційно-економічне забезпечення інноваційної праці на підприємстві;

інструментарій оцінювання інноваційної діяльності та інноваційної праці підприємства, який відрізняється наявністю таких напрямів оцінювання: на міжнародному та національному рівні та на мікрорівні, базується на обґрунтуванні переліку індикаторів, що дозволяє визначити як можливості зовнішнього середовища для встановлених пріоритетів розвитку, так і спроможність підприємства щодо подальшого розвитку інноваційної сфери;

*дістали подальшого розвитку:*

послідовність інноваційного процесу на підприємстві за рахунок обґрунтування та узгодження змісту інноваційної праці на його стадіях і етапах, що дає змогу надати науково-практичні рекомендації щодо вибору моделі організації інноваційного процесу та адекватних методів визначення трудомісткості і нормування праці;

класифікація інноваційних трудових операцій за рахунок введення ознаки «ступінь креативності» і виділення креативно-винахідницьких, креативно-управлінських та рутинних операцій; для кожної з цих груп обґрунтоване використання різних методів визначення трудомісткості, яке базується на авторській класифікації, що дозволяє диференціювати їх за методами нормування та обґрунтувати послідовність самого процесу нормування;

визначення поняття «організаційно-економічне забезпечення», особливістю якого є врахування сукупності організаційних та економічних методів, процесів та інструментів управління, розгляд у комплексі як системи формування забезпечення та наявність розробки функціональних підсистем для своєчасної реакції на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища з метою підвищення ефективності управління інноваціями та інноваційною працею відповідно до встановлених цілей та реалізується у вигляді механізму;

понятійно-категорійний апарат організаційно-економічного забезпечення ІІІ на підприємстві в частині трактування таких дефініцій:

«інноваційна праця», яка визначена як специфічна форма трудової діяльності творчого змісту, коли в процесі працівники знаходяться в постійному науковому пошуку нових рішень, підходів до вирішення наявних проблем, результатом чого є творчий доробок, який матеріалізує творчі ідеї на всіх етапах життєвого циклу та втілює створення нової техніки, технології, продукції, послуг; поширенні номенклатури; поліпшенні якості продукції; удосконалення технології; методів управління, тощо;

«інноваційна складова підприємства», яку визначено як сполучення інновацій та інноваційної праці та відображення гуманістичної парадигми управління;

«інноваційна компетентність», яка розглядається як інтегральна характеристика, 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;

«управління інноваціями», яке розуміється як складова загальної системи управління підприємством і розглядається в процесному, системному,

ситуаційному, функціональному та стратегічному аспектах, спираючись на функції управління для досягнення цілей підприємства;

«організації інноваційної праці фахівців в галузі управління», яка розглядається, як система організаційних відносин і зв'язків, спрямована на виконання завдань інноваційного характеру, заснована на виконанні творчого трудового процесу, пов'язана з реалізацією функцій управління інноваціями в умовах невизначеності та ризику та впроваджується через певний порядок, правила поведінки, регламенти та положення.

**Практична значимість одержаних результатів.** Практична цінність отриманих результатів полягає в тому, що узагальнено теоретичні та методологічні положення організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві. Розроблено та доведено до рівня практичних рекомендацій методичні підходи, використання яких в процесі запровадження механізму організаційно-економічного забезпечення в діяльність підприємств дозволить удосконалити інструментарій управління інноваційною працею, розробити концептуальні підходи до її нормування та організації. Впровадження методичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці дозволить визначити теоретико-методологічні передумови побудови системи управління, удосконалення вибору форми організації інноваційного процесу дає змогу диференціювати етапи, види робіт та запровадити можливість вибору методу нормування різних видів інноваційної праці та встановлення їх трудомісткості з метою підвищення ефективності управлінських рішень. Опрацювання системи складноструктурованих компетентностей надає можливість визначити змістовну природу кожного виду робіт та окреслити можливість встановлення відповідних норм та нормативів щодо інноваційної праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що розроблені у дисертації положення, рекомендації та висновки доведені до рівня методичних та практичних рекомендацій, прийнятих до впровадження: ДП «ЦКБ «Протон» (акт № 314/004 від 22.06.2018); сутність яких полягає в організаційному ефекті, пов'язаного з диференціацією розрахунків трудомісткості за різними типами операцій, що підвищує ефективну систему управління, від впровадження концептуальних засад визначення трудомісткості інноваційної праці; АТ «Турбоатом» (довідка № 01-05 від 20.06.2018), сутність яких полягає в методологічному підході до нормування інноваційної праці, який містить обґрунтування переліку методів нормування для кожного з видів інноваційних трудових операцій; обґрунтуванні класифікації методів нормування інноваційної праці; встановлення особливостей розрахунку трудомісткості інноваційної праці для кожної групи методів нормування; ДП «Завод ім. В. О. Малишева» (довідка № 3063/гі від 05.07.2018), сутність яких полягає в дослідженні формування інноваційних компетентностей за видами інноваційної праці з використанням методу анкетування та побудування профілю інноваційних компетентностей підприємства за видами інноваційної праці та профілі фахівців, які займаються інноваційною працею; ТОВ «СЕМ-ЕМЗ» (довідка №02-10 від 20.09.2018), сутність якої полягає у формуванні організаційно-економічного механізму для забезпечення стабільного функціонування підприємства та його інноваційного розвитку;



ТОВ «ЛОТ» (довідка №03/04 від 4.09.2020), сутність яких полягає в науково-методичному підході до оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців та побудуванні еталонних профілів за видами інноваційної праці та їх порівнянні з фактичними, а також унікального профілю інноваційних компетентностей фахівця відповідної посади; поетапному вибору моделі організації інноваційного процесу.

Основні положення та результати дисертаційної роботи впроваджені у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця та застосовуються під час викладання дисциплін «Інноваційний менеджмент», «Управління персоналом» для студентів спеціальності 073 «Менеджмент», а також під час написання кваліфікаційних робіт бакалаврів та магістрів (довідка № 18/86-23-175 від 26.07.2018).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до розробки теоретичних, методологічних та методичних положень та рекомендацій щодо впровадження організаційно-методичного забезпечення інноваційної праці на підприємстві. У дисертаційній роботі особисто автором опрацьовано теоретико-методологічні основи інноваційної праці, удосконалено методологічні засади забезпечення інноваційної праці, сформульовано концептуальні положення щодо організації інноваційної праці та визначення її трудомісткості, досліджено фактори впливу на інноваційну сферу підприємства; розроблено механізм організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці, запропоновано науково-методичний інструментарій організаційного та економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві. Усі результати, які винесено автором на захист, отримано самостійно і містяться в опублікованих роботах. У роботах, опублікованих у співавторстві, використані тільки ті ідеї, положення та розрахунки, які є результатом особистих наукових пошуків. Особистий внесок дисертанта у колективні наукові роботи конкретизовано у списку праць за темою дисертації.

У роботі матеріали та висновки кандидатської дисертації автора не використовувалися.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні, методологічні та науково-практичні результати досліджень оприлюднені автором у доповідях і виступах на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях протягом 2015-2020 рр., отримали позитивну оцінку та відгуки, зокрема: «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків, 26-27 березня 2015 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків, 24-25 березня 2016 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків, 30-31 березня 2017 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків, 29-30 березня 2018 р.), «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (SIDEC 2015) (Харків, НТУ «ХП», 29 вересня - 2 жовтня 2015 р.), «Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика» (Полтава, 15 травня 2014 р.), «Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теоретичні і практичні аспекти» (Хмельницький-сміт Сатанів, 12-14 травня 2017 р.), «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (Харків, 16-17 листопада 2017 р.), «Державне управління і національна безпека» (Київ, 26 червня

2017 р.), «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця» (Харків, 31 травня - 1 червня 2018 р.), Information Technologies in Innovation Business Conference (ІТІВ 2015), Proceedings (Kharkiv, October, 07-09 2015) «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків-Торунь, 18-19 березня 2019 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків-Торунь, 3-4 березня 2020 р.).

**Публікації.** Результати наукового дослідження, викладено у дисертаційній роботі, опубліковано у 41 науковій праці із загальним обсягом 33,24 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить – 32,51 ум.-друк. арк., серед них – 5 монографій, з яких 1 одноосібна, 23 статті у наукових фахових виданнях (серед яких 22 статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричної бази), а також 13 публікацій за матеріалами конференцій (з яких 1 конференція в Scopus).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Робота викладена на 548 сторінці машинописного тексту (22,83 авт. арк.). Обсяг основної частини дисертації становить 350 сторінку (14,58 авт. арк.), текст містить 48 рисунків (з них 5 займають 5 повних сторінок), 58 таблиць (з них 16 займають 21 повну сторінку), список використаних джерел із 395 найменувань на 36 сторінках, 12 додатків на 136 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, відображено зв'язок з існуючими науковими розробками, визначено мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, відображено наукову новизну, наведено відомості про публікації та апробацію одержаних результатів дослідження.

У першому розділі – **«Методологічні основи забезпечення інноваційної праці на підприємстві»** – досліджено теоретичне підґрунтя управління сучасними інноваціями, уточнено понятійно-категорійний апарат інноваційної праці, розглянуто концептуальні підходи до організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві.

Інноваційна праця в сучасному динамічному середовищі є складним і багатогранним процесом, тому дослідження її сутності вимагає комплексного підходу, оскільки охоплює багаторівневі процеси; розкриває нові зв'язки та відносини між явищами і процесами як на рівні підприємства, так і в глобальній економічній системі. В дисертації проведено порівняльний морфологічний аналіз дефініцій інтелектуальна, творча та інноваційна праця, сформовано зміст категорії «інноваційна праця», яка є специфічною формою трудової діяльності творчого змісту, в процесі якої працівники знаходяться в постійному науковому пошуку нових рішень, підходів до вирішення наявних проблем, результатом чого є творчий доробок, який матеріалізує у собі творчі ідеї на всіх етапах життєвого циклу та втілюються у створенні нової техніки, технології, продукції, послуг; поширенні номенклатури; поліпшенні якості продукції; удосконалення технології; методів управління, тощо.

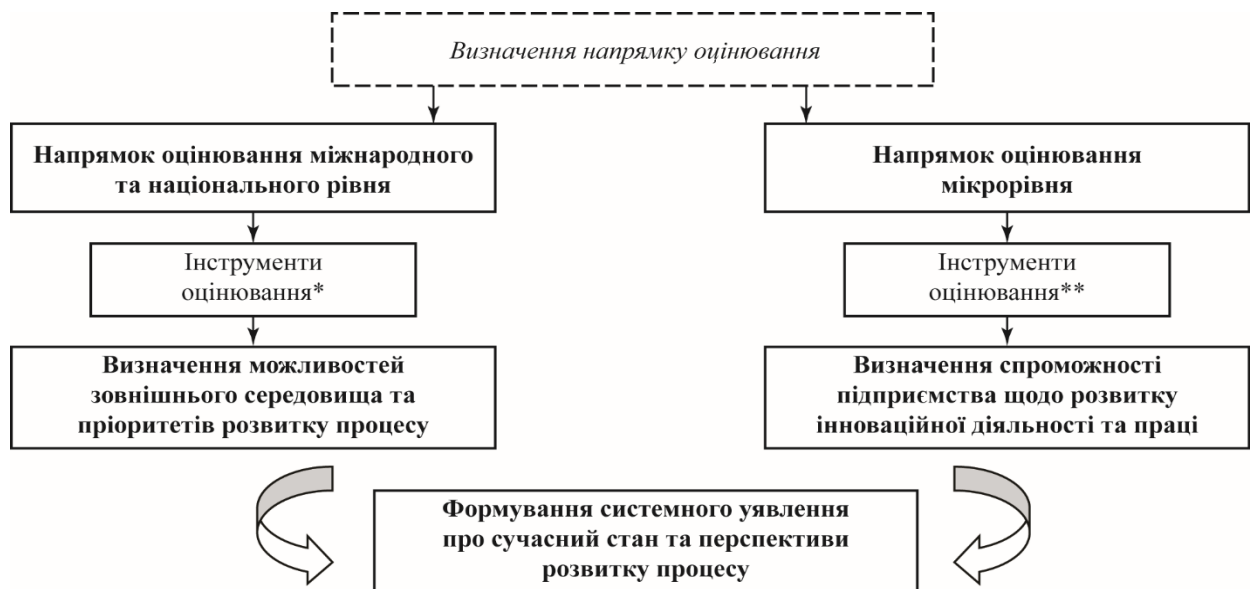
Вперше сформовано концептуально-методологічний підхід до організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці, методологічним підґрунтям якого слугують положення сучасної теорії організації, гуманістичної концепції управління, та

інноваційної парадигми та який спирається на системний підхід. Суб'єктами організаційно-економічного забезпечення визначено інноваційну працю та інноваційну складову підприємства. А об'єктами, відповідно, – особливі вимоги, унаслідок трансформації яких (у процесі інноваційної діяльності) формується сукупність правил та норм, інструментів і важелів їх взаємодії, направленої на досягнення ефективності інноваційної праці результатів.

У дисертації в межах сучасної гуманістичної парадигми управління визначено сутність інноваційної складової підприємства як комплексного поняття, яке поєднує інновації та інноваційну працю.

У другому розділі – «**Методологічний базис управління інноваційною працею**» – вивчено особливості розвитку інноваційної діяльності та інноваційної праці, обґрунтовано інструментарій їх аналізу, розроблено науково-методичні положення щодо управління інноваційною працею в сучасних умовах.

Системне уявлення про стан та перспективи розвитку інноваційної сфери промислових підприємств України, що характеризують інноваційний клімат в країні, який має підтримуватися поєднанням зусиль держави та підприємницької активності суб'єктів господарювання в роботі отримано за допомогою компаративного аналізу, логіка якого наведена на рис. 1.



\* – комплекс методів оцінки та аналізу сучасного стану інноваційної діяльності та інноваційної праці та фактори оцінювання (глобальний інноваційний індекс та індикатор розвитку підприємства)

\*\* – комплекс методів оцінки та аналізу сучасного стану інноваційної діяльності та інноваційної праці та фактори оцінювання (індикатор розвитку підприємства та індикатори фінансування)

Рис. 1. Схема логіки процесу оцінювання інноваційної сфери підприємств

Визначено, що факторами оцінювання для аналізу макросередовища підприємств є глобальний інноваційний індекс та індикатори розвитку інноваційних підприємств, а для внутрішнього мікросередовища – індикатори розвитку підприємств та індикатори фінансування інноваційної активності підприємств.

Проведений аналіз станом на 2019 рік показав, що найкращі позиції Україна має за наступними складовими глобального інноваційного індексу: людський капітал та дослідження (51 рейтингове місце), розвиненість бізнесу (47 рейтингове

місце), науковий та технологічний результат (28 рейтингове місце), креативний результат (42 рейтингове місце). Факторами, що стримують інноваційний розвиток є: інституції, зокрема політичне та бізнес середовище; інфраструктура в частині екологічної стійкості; розвиненість ринку в частинах інвестицій та кредиту; креативний результат в частині креативних товарів та послуг. Щодо спроможності підприємств до розвитку інноваційної сфери, було виявлено низький рівень всіх індикаторів розвитку, відносно переважання продуктових інновацій над технологічними та фінансування інноваційного процесу за рахунок власних коштів, а отже можна зробити висновок, що інноваційна праця є недооціненою.

Доведено, що організаційне забезпечення інноваційної праці на підприємстві є важливою передумовою підвищення спроможності підприємства до розвитку інноваційної сфери. На основі дослідження сутності організаційної структури та їх різноманіття запропоновано авторську класифікацію видів організаційних структур, за кожної з них визначено їх сприятливість до інноваційного процесу та обґрунтовано перелік якісних характеристик у відповідності до підтримки таких видів інноваційної праці як креативно-винахідницькі, креативно-управлінські та рутинні (приклад в табл. 1). А також встановлено та обґрунтовано доцільність використання різних типів організаційних структур за етапами та стадіями інноваційного процесу на підприємстві.

Таблиця 1

#### Фрагмент переліку якісних характеристик оргструктур

№ п/п	Види оргструктур	Якісна характеристика	Види інноваційної праці
1	Лінійна	мала гнучкість до змін, жорсткість, простота, ясність, чіткість взаємовідносин, легкість координації і надійний контроль, чітке визначення організаційної ієрархії, швидкість у прийнятті рішень, високі вимоги до кваліфікації керівників і їх компетенції	Рутинна
...	...	...	
6	Матрична	висока гнучкість і рухомість, невизначеність та ризик, відсутність єдності керівництва, складність прийняття управлінських рішень, координація дій, для продукції з коротким життєвим циклом, вузька спрямованість керівників, дволінійна залежність, зростання витрат на утримання функціональних служб, максимізується синергічний ефект	Креативно-винахідницька
7	Проектна	концентрація, використання для рішення великомасштабних завдань, спільна діяльність самих кваліфікованих спеціалістів, велика гнучкість, погана кооперація між проектними групами, відсутність зв'язку з зовнішнім середовищем та базовою структурою управління підприємства, можливості для міжфункціональної координації	Креативно-винахідницька, креативно-управлінська
8	Мережева	оптимальне здійснення стадій технологічного процесу, отримання конкурентних переваг, спеціалізація та гнучкість, більша орієнтація на ринкові механізми, заснована на кооперації, відсутність ієрархії, стійкі відносини координації, оптимальне здійснення стадій інноваційного процесу	Креативно-винахідницька, креативно-управлінська, рутинна

На основі проведеного дослідження сутності дефініції «управління

інноваціями» з'ясовано, що найчастіше дослідники асоціюють її з розробкою стратегії, управлінням інноваційним процесом, або з ключовими словами – процес, діяльність. Слід зважати на те, що різноманіття існуючих підходів до управління також вимагає своєї систематизації. Тому з урахуванням цих міркувань управління інновації запропоновано визначати як складову загальної системи управління підприємством, яка розглядається в процесному, системному, ситуаційному, стратегічному, функціональному аспектах та спирається на функції управління та спрямована на досягнення цілей підприємства.

В роботі вперше розроблено науково-методичний підхід до управління інноваційною працею на підприємстві, який дає змогу визначити нові вимоги до організаційно-економічного забезпечення. Теоретичний базис управління підприємством, орієнтованим на інновації, спирається на сучасне розуміння сутності управління інноваційною працею як системи, яка потребує обґрунтування принципів та функцій управління на основі розуміння нового характеру інноваційної праці та особливостей сучасного етапу розвитку економічної системи.

Методологію управління інноваційною працею як динамічну складову пропонується розглядати на основі системного підходу, включаючи підсистеми організаційного, економічного, ресурсного, інформаційного та функціонального забезпечення, а також процесний підхід для організації всіх потоків системи. Спираючись на основні постулати сучасного системного підходу було обґрунтовано перелік принципів управління ІІ, яких включає загальні принципи: системності, цілеспрямованості, цілісності, альтернативності, ієрархічності, динамічності, планомірності та специфічні: комплексності, гнучкого реагування, обґрунтованого ризику на всіх етапах життєвого циклу інновацій, структурності, орієнтації переважно на інновації. У роботі доведено, що управління інноваціями базується на виконанні наступних функцій: планування; організація; мотивація; контроль; регулювання.

Визначено, що для оцінки ефективності інноваційної праці, як частини інноваційної сфери слід застосовувати комплексний підхід, який базується на застосуванні кількісних та якісних критеріїв, основними з яких є: інноваційний потенціал підприємства; рівень інноваційної активності; питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі; вплив інновацій на результати діяльності підприємства та використання виробничих ресурсів; інноваційна сприйнятливість персоналу; рівень маркетингових комунікацій; створення альянсів та мереж підприємств; наявність ресурсів, необхідних для здійснення інновацій; ступінь впливу факторів зовнішнього середовища і наявність загроз, тощо.

У третьому розділі – **«Організаційно-економічні засади управління інноваційною працею»** – сформовано концептуальні положення щодо нормування та визначення трудомісткості інноваційної праці; розглянуто класифікацію видів трудових операцій в структурі інноваційної праці; опрацьовано послідовність інноваційного процесу, узгоджено зміст окремих етапів та стадій в сучасних умовах.

Спираючись на розуміння економічної складової забезпечення як сукупності економічних методів, форм, способів, критеріїв, за допомогою яких формують систему управління інноваційною працею у відповідності до визначених цілей для досягнення підвищення ефективності, розглянуто відмінності дефініцій «трудова

нормативи» та «нормативи праці» із зазначенням специфіки інноваційної праці. Визначено, що частка інноваційних операцій зростає практично у всіх типах трудових процесів, тому актуальним є питання обґрунтування універсальних методів визначення трудомісткості та нормування ІІ на підприємствах.

На основі результатів аналізу встановлено, що для різних видів інноваційної праці мають наступні характеристики трудових операцій: креативно-винахідницькі – потребують високого ступеня креативності та новизни (наприклад, фундаментальні, пошукові і прикладні НДР, ДКР (винаходи й відкриття), завдання евристичного характеру) та результатом яких є генерація новітніх ідей та інноваційної продукції; креативно-управлінські – мають індивідуальний характер, який, однак, не вимагає високого рівня новизни (наприклад, конструкторські роботи, науково-дослідні розробки (НДР) прикладного характеру, НДР без суттєвої новизни, розробка, оформлення та видання текстової інформації, а також операції, що входять до переліку стандартних функціональних обов'язків та виконуються керівниками, інженерами-конструкторами, інженерами-технологами, інженерами-економістами дослідницьких й проектно-конструкторських підрозділів тощо); рутинні – часто повторювані операції, однотипні, що не вимагають новизни (наприклад, освоєння і стадія підготовки виробництва до випуску нової продукції; комерціалізація інновацій, розробка креслень, облікові операції, графічні, обчислювальні і канцелярські роботи, складання квартальних та річних звітів, підготовка конференцій тощо). А отже, для них необхідно використовувати відповідні методи нормування (табл. 2).

Таблиця 2

### Методи нормування в залежності от видів інноваційних трудових операцій

№	Види інноваційних трудових операцій	Методи нормування
1	Креативно-винахідницькі	експертний метод аналітично-дослідницькі
2	Креативно-управлінські	сумарні методи дослідно-статистичний метод
3	Рутинні	за нормативами дослідно-статистичні аналітично – розрахункові аналітично-дослідницькі (спостереження) методи математичної статистики мікроелементні методи

Окрім застосування експертних, сумарних, аналітичних методів (табл. 2) доведено доцільність використання й мікроелементних методів нормування в таких модифікаціях як МТМ, MODAPTS, MSD, Work Factor, БСМ.

В роботі обґрунтовано підхід до організації інноваційного процесу в сучасних умовах: визначено його послідовність та встановлено особливості інноваційної праці на стадіях та етапах. Обґрунтовано, що під впливом високої невизначеності зовнішнього середовища необхідно використовувати лінійну та лінійну зі зворотнім зв'язком форми організації інноваційного процесу.

Узагальнення наявних методів, підходів, інструментарію щодо встановлення

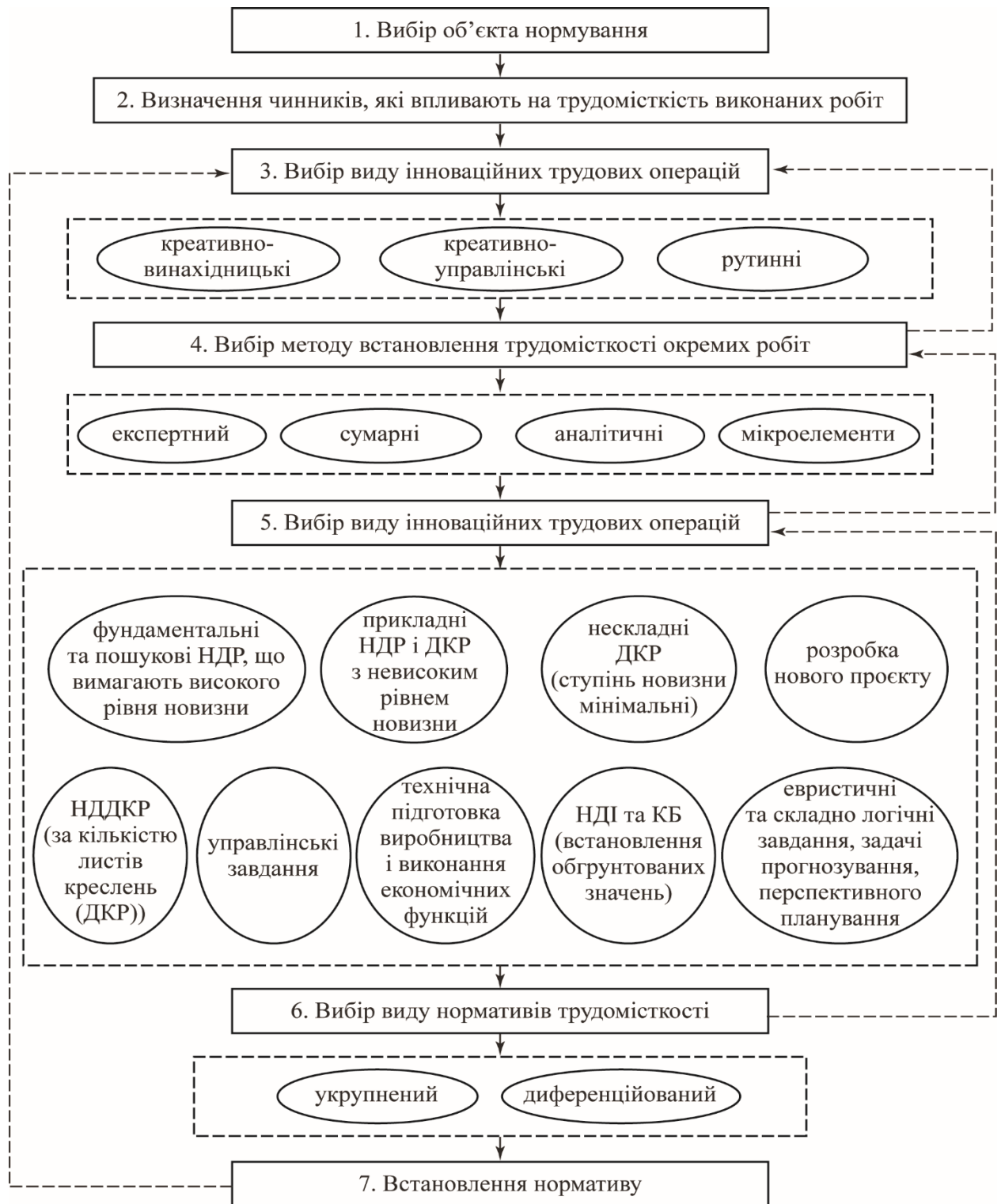
трудомісткості, дозволило обґрунтувати концептуальні засади визначення трудомісткості інноваційної праці, щодо встановлення особливості розрахунку трудомісткості інноваційної праці для кожної групи методів нормування; обґрунтування рекомендацій з визначення трудомісткості залежно від методу нормування інноваційної праці та встановлення трудомісткості окремих етапів інноваційного процесу та управлінських робіт; процедури визначення трудомісткості при нормуванні інноваційної праці, який представлено у вигляді матриці (табл. 3).

Таблиця 3

**Матриця вибору методів визначення трудомісткості у відповідності до окремих стадій та етапів інноваційного процесу**

Інноваційний процес		Тип робіт		
Стадія	Етапи	Креативно-винахідницькі	Креативно-управлінські	Рутинні
Фундаментальні дослідження	Теоретичні	Експертні		
	Цільові/пошукові	Експертні, сумарні	Сумарні (метод аналогів)	
	Інформаційні	Експертні		Метод нормативної трудомісткості
Прикладні дослідження	Пошукові	Сумарні (метод аналогів)		
	Цільові	Сумарні		
	Експлуатаційні	Сумарні (метод аналогів)		
Дослідно-конструкторські роботи	Конструкторські, технологічні, дизайнерські дослідження	Експертні		Типові норми часу
	Розроблення проекту	Сумарні		Метод нормативної трудомісткості
	ФВА		Метод нормативної трудомісткості	
Дослідне виробництво	Дослідна серія			Єдині та типові норми часу
	Маркетингові дослідження	Методика типових етапів та видів робіт		Методика типових етапів та видів робіт
	Техніко-економічне обґрунтування			Методика типових етапів та видів робіт, норми керованості
Виробництво	Технічна підготовка			Методи нормативної трудомісткості (норми керованості)
	Промислове виробництво			Єдині та типові норми часу
	Розрахунок економічних показників			Аналітично-розрахункові
Комерціалізація	Випробування новинки		Методика типових етапів та видів робіт	Аналітично-розрахункові
	Дифузія	Методика типових етапів та видів робіт		
	Масове споживання			Методи нормативної трудомісткості
	Старіння	Аналітично-розрахункові	Методика типових етапів та видів робіт	

Проведено апробацію запропонованої матриці (табл. 3) для п'яти машинобудівних підприємств Харківського регіону. Також в роботі проаналізовано послідовність визначення трудомісткості під час нормуванні інноваційної праці та визначено нову процедуру, яка містить сім етапів (рис. 2).



Умовне позначення: ----- контури зворотного зв'язку

Рис. 2. Послідовність визначення трудомісткості під час нормування інноваційної праці

Наведена послідовність враховує такі аспекти: встановлення особливостей



визначення трудомісткості інноваційної праці для кожної групи методів нормування; обґрунтування рекомендації з визначення трудомісткості для кожної групи фахівців в галузі управління в залежності від виконуваних функцій; обґрунтування рекомендації з визначення трудомісткості залежно від методу нормування інноваційної праці та встановлення трудомісткості окремих етапів НДР, ДКР та управлінських робіт.

Четвертий розділ **«Механізм організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею на підприємстві»** присвячений обґрунтуванню складових механізму організаційно-економічного забезпечення ІП та процедури його формування.

На основі результатів дослідження сучасної концепції управління та сутності категорії «механізм», у дисертації методологічно обґрунтовано механізм організаційно-економічного забезпечення ІП на підприємстві з визначенням складу його елементів, які згруповано до чотирьох складових: організаційної, економічної, управлінської та забезпечуючої, зміст яких наведено на рис. 3.

Згідно з запропонованою структурою механізму (рис. 3), розроблено підхід до його формування, який містить перелік етапів, обґрунтування зворотних зв'язків та диференціації його складових залежно від цілей підприємства (рис. 4).

Така процедура формування (рис. 4) дозволяє визначити послідовність та зміст кожного з етапів, обґрунтувати зворотній зв'язок. Наведені етапи включають до себе: аналіз зовнішнього середовища; аналіз інноваційної складової підприємства; визначення цілей підприємства та формування його інноваційних складових; відповідність цілям підприємства та забезпечення управління інноваційною працею; оцінювання ефективності механізму за критеріями (кількісними та експертними) та критеріям відповідності встановленим нормам, що дає змогу забезпечити безперервне управління інноваційною працею на підприємстві.

У роботі доведено, що до елементів підсистеми забезпечення організаційно-економічного механізму відноситься персонал, принципи, інструменти, інформація, оргструктура управління у сукупності з підходами та методами управління, ресурсами та нормативами. На основі узагальнення визначено та обґрунтовано зміст всіх видів забезпечення: економічного, організаційного, інформаційного, функціонального та ресурсного, уточнено сутність категорії «інформаційне забезпечення», на основі обґрунтування підходів до систематизації видів інформації та переліку інструментів інформаційного забезпечення управління ІП підприємства.

П'ятий розділ – **«Розробка методичного інструментарію організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві»** – досліджено критерії вибору моделі інноваційного процесу; обґрунтовано послідовність вибору моделі; проведено аналіз інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління.

Вирішення проблеми методичного інструментарію для ефективного функціонування складових механізму організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці вимагає наявності підходу до вибору моделі інноваційного процесу на підприємстві. Для цього в роботі обґрунтовано форми організації інноваційного процесу, перелік факторів впливу та можливих моделей організації, що дозволило запропонувати процедуру вибору, основні етапи якої наведено на рис. 5.

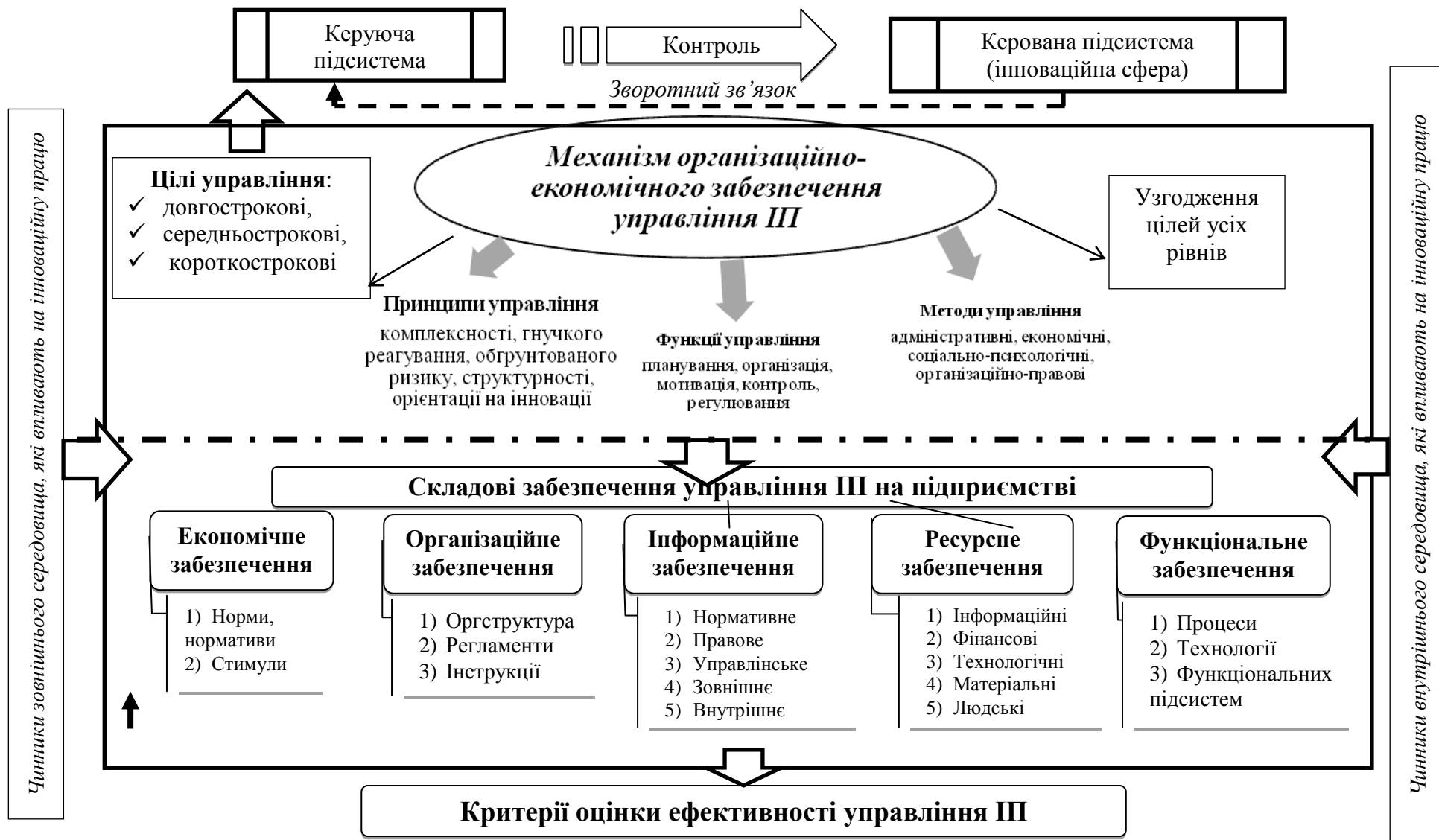


Рис. 3. Механізм організаційно-економічного забезпечення управління ІП на підприємстві

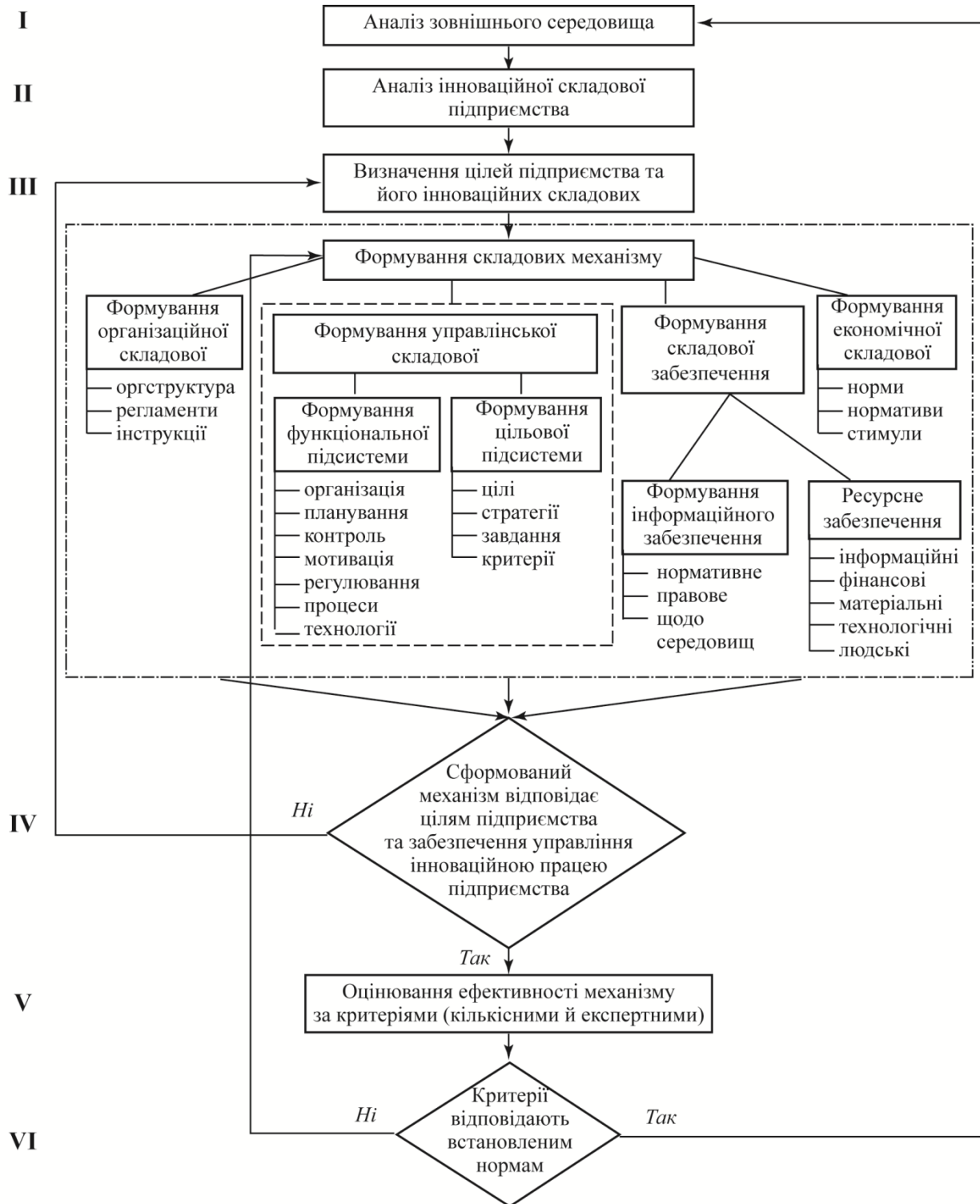


Рис. 4. Процедура формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею підприємства

Для здійснення вибору на основі проведеного експертного опитування цільової групи (14 чоловік, які відповідають визначеним критеріям і є керівниками на підприємствах Харківського регіону, що займаються інноваційною діяльністю) побудовано ієрархічну структуру моделі, в якій зворотні зв'язки між рівнями, а також взаємозв'язки між критеріями поточних рівнів передбачаються не суттєвими.

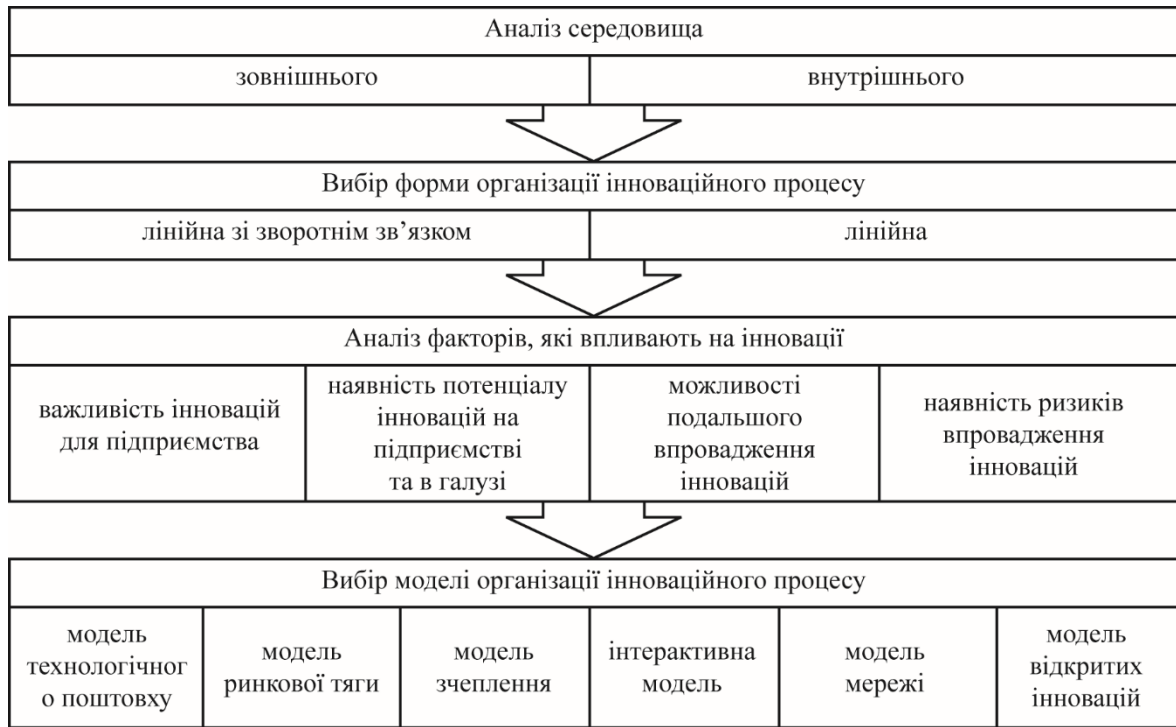


Рис. 5. Послідовність вибору моделі організації інноваційного процесу

Для реалізації моделі (рис. 5) застосовано семантичну процедуру методу аналізу ієрархій (MAI), в якій з єдиних позицій визначено рівень узгодження представлених критеріїв, а також оцінено чутливість моделі до зміни діапазону її вхідних параметрів (суджень експертів про ступінь відповідності порівнюваних критеріїв). На останньому етапі процедури MAI, отримано фінальний вектор пріоритетів відносно малих змін суджень експертів (рис. 6), який дозволяє рекомендувати при виборі організації інноваційного процесу використовувати в першу чергу, модель відкритих інновацій, якщо це неможливо, то інтерактивну або мережеву модель.

Here are the overall synthesized priorities for the alternatives. You synthesized from the network Super Decisions Main Window: =6\_Модель\_Тата.sdmod: formulaic

Name	Graphic	Ideals	Normals	Raw
5.1. Модель технологічного поштовха	<div style="width: 30%; height: 10px; background-color: blue;"></div>	0.492024	0.122585	0.405958
5.2. Модель 2 покоління	<div style="width: 45%; height: 10px; background-color: blue;"></div>	0.591345	0.147330	0.487906
5.3. Модель 3 покоління	<div style="width: 35%; height: 10px; background-color: blue;"></div>	0.437046	0.108887	0.360597
5.4. Модель відкритих інновацій	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: blue;"></div>	1.000000	0.249144	0.825079
5.5. Мережева модель інновацій	<div style="width: 55%; height: 10px; background-color: blue;"></div>	0.695164	0.173196	0.573565
5.6. Інтерактивна модель інновацій	<div style="width: 65%; height: 10px; background-color: blue;"></div>	0.798161	0.198857	0.658546

Рис. 6. Фінальні пріоритети щодо вибору альтернативних варіантів організації інноваційного процесу

Узагальнення отриманих результатів (табл. 4) дало змогу сформулювати рекомендації для машинобудівних підприємств.

Таблиця 4

**Матриця вибору моделі організації інноваційного процесу**

Модель інновацій	Ступінь конкурентності середовища	Фактор 1 Важливість інновацій для підприємства	Фактор 2 Наявність потенціалу інновацій	Фактор 3 Можливість подальшого впровадження	Фактор 4 Наявність ризиків
Модель відкритих інновацій	Висока конкурентність середовища	1.2. Адаптація до змін 1.3. Вихід на глобальні ринки 1.4. Зіткнення з конкуренцією	2.1. Характер інноваційного процесу (лінійний або нелінійний) 2.2. Інвестиційний потенціал підприємства 2.3. Інноваційний потенціал підприємства	3.1. Попередній досвід 3.2. Творчий, інноваційний потенціал персоналу 3.3. Лідируючі позиції на ринку 3.4. Бренд, відома торгова марка або ім'я у відповідній галузі	4.1. Технологічний провал інновацій 4.2. Ризики недостатнього забезпечення інноваційного процесу фінансуванням 4.3. Провал ринку 4.5. Брак можливостей для реалізації інновації
Інтерактивна модель	Низька конкурентність, можливість створення альянсів зі спеціалізованими підприємствами	1.1. Рішення існуючих проблем 1.5. Розвиток динаміки на робочих місцях 1.6. Зміна смаків та вподобань	2.1. Характер інноваційного процесу (нелінійний) 2.4. Інвестиційний потенціал галузі 2.5. Інноваційний потенціал галузі	3.2. Творчий, інноваційний потенціал персоналу 3.3. Лідируючі позиції на ринку 3.5. Наявність інфраструктури для реалізації ІІ	4.1. Технологічний провал інновацій 4.3. Провал ринку 4.5. Брак можливостей для реалізації інновації
Мережева модель	Конкурентне середовище з можливістю створення коопераційної мережі або ланцюгів	1.3. Вихід на глобальні ринки 1.4. Зіткнення з конкуренцією 1.6. Зміна смаків та вподобань	2.1. Характер інноваційного процесу (лінійний або нелінійний) 2.2. Інвестиційний потенціал підприємства 2.3. Інноваційний потенціал підприємства 2.4. Інвестиційний потенціал галузі 2.5. Інноваційний потенціал галузі	3.1. Попередній досвід 3.2. Творчий, інноваційний потенціал персоналу 3.3. Лідируючі позиції на ринку	4.1. Технологічний провал інновацій 4.3. Провал ринку 4.6. Організаційні ризики

Зокрема, для АТ «Турбоатом» та ХКБМ ім. О.О. Морозова в першу чергу можна рекомендувати інтерактивну модель організації інноваційного процесу, а для зниження ринкових ризиків – мережеву модель; для ТОВ «Дебант України» та ТОВ «ЛОТ» найбільш прийнятною є модель відкритих інновацій, а для зниження ризиків пропонується використовувати мережеву модель на основі ланцюгів поставок, яка є також прийнятною й для ДП ЦКБ «Протон».

У роботі запропонований науково-методичний підхід до оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління на підприємствах,

підґрунтям для побудови якого виступають наступні твердження та гіпотези (табл. 5).

Таблиця 5

**Методологічне підґрунтя науково-методичного підходу щодо оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління**

Твердження	Робоча гіпотеза
1. Дефініція «інноваційна компетентність» це складно-структурована, багатоаспектна категорія	1. Інноваційна компетентність з системних позицій має охоплювати знання, уміння, навички, особистісні характеристики та практичний суб'єктного досвід фахівця
2. Інноваційна праця в сучасних умовах є фактором розвитку підприємства	2. Інноваційна компетентність має бути притаманною всім працівникам підприємства, але рівень її активності розрізняється відповідно до посад робітників
3. Розробка та впровадження інноваційного продукту є результатом інноваційної діяльності підприємства	3. Існує певне співвідношення між структурою та змістом факторів інноваційних компетентностей та ключовими стадіями інноваційної діяльності підприємства
4. Система оцінювання інноваційних компетентностей робітників є складовою системи їх відбору	4. Побудова ефективної системи оцінювання інноваційних компетентностей працівників має базуватися на профілі інноваційних компетентностей відповідно до певних посад

У дисертаційній роботі для доведення висунутих гіпотез запропонована така схема науково-методичного підходу (рис. 7), що містить сукупність взаємопов'язаних кроків. Проведено аналіз літературних джерел, який дозволив сформулювати висновок про те, що зміст категорії «інноваційна компетентність» характеризується багатоаспектністю та базується на мультипідходності до її розуміння. На основі з використання методів морфологічного та компаративного аналізу сформовано авторське визначення 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.

Проведене узагальнення теоретичних засад та досвіду роботи підприємств Харківського регіону дало змогу визначити факторну структуру інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління, яка включає до себе наступні фактори: творчих інноваційних компетентностей, комерціалізації інновацій, управління впровадженням інновацій, персональних якостей фахівця. Для кожного з факторів обґрунтовано структуру та зміст інноваційних компетентностей.

Для формування рейтингу оцінок інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління з позиції їх важливості для максимально ефективного здійснення інноваційної праці, який виступає підґрунтям для розробки системи оцінювання здатності фахівців до інноваційної праці. застосовано метод евристичного аналізу, який ґрунтується на анкетуванні провідних фахівців в галузі управління різних підприємств Харківського регіону.



Рис. 7. Схема науково-методичного підходу щодо оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління на підприємствах

Розрахунок рейтингової оцінки важливості інноваційної компетентності проводиться 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,  $n \in [1 \div 3]$ .

Градація інноваційних компетентностей здійснена відповідно до результатів рейтингового оцінювання – з використанням шкали Харрінгтона, яка 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 з формулою (2), за умови, що  $x_{\min} = 1$ , а  $x_{\max} = 3$ , розраховані інтервали для градації рейтингових оцінок важливості інноваційних компетентностей (табл. 6).

Таблиця 6

#### 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

Отримані результати (табл. 6) показали, що практично всі сформовані інноваційні компетентності визначені експертами як важливі або дуже важливі. При цьому до переліку дуже важливих увійшли 8 компетентностей, а саме: здатність до інноваційної та творчої праці, дослідницької діяльності, здатність до креативності, критичного й нешаблонного мислення, здатність сприймати проблему комплексно, вміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати, та швидко засвоювати інформацію, здатність до генерування нових ідей (фактор творчих інноваційних компетентностей), вміння просувати розробку на ринок (фактор комерціалізації інновацій), відповідальність за ефективність та результат (фактор управління впровадженням інновацій) та вміння розставляти акценти й пріоритети (фактор персональних якостей фахівця). 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.

Наступним кроком було проведено групування цих компетентностей за видами інноваційної праці, за результатами якого побудовано еталонні профілі компетентностей у розрізі видів праці (рис. 8).



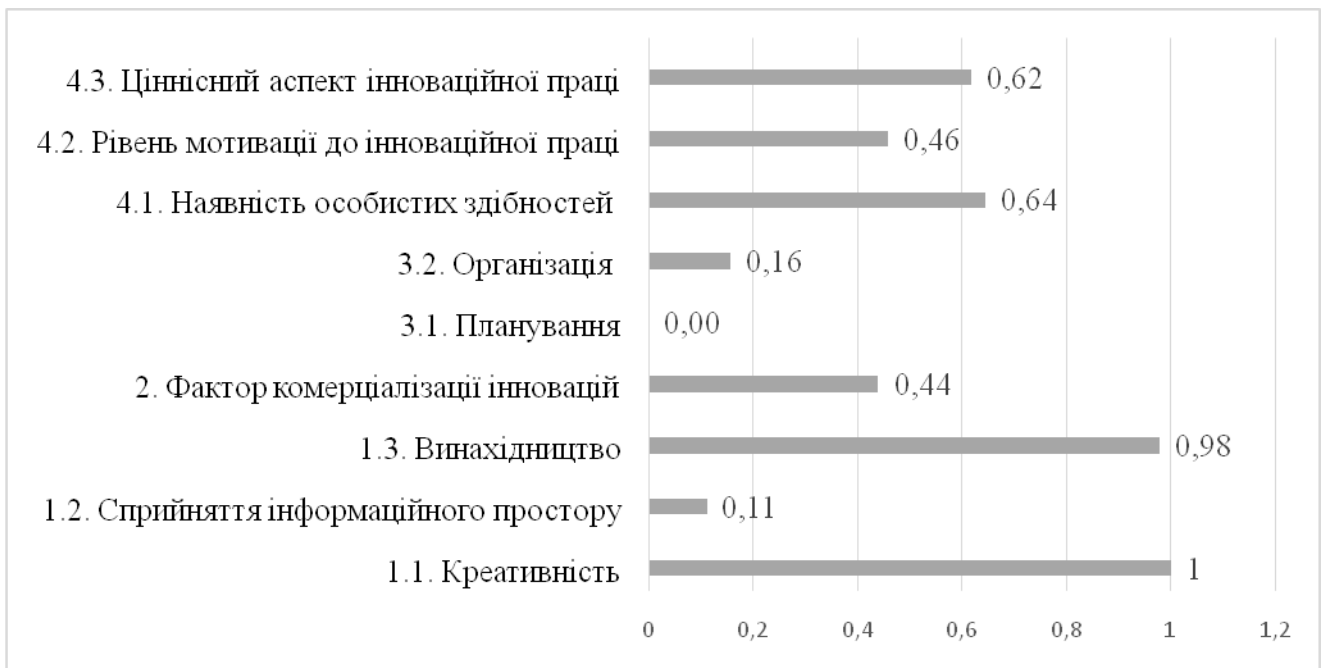
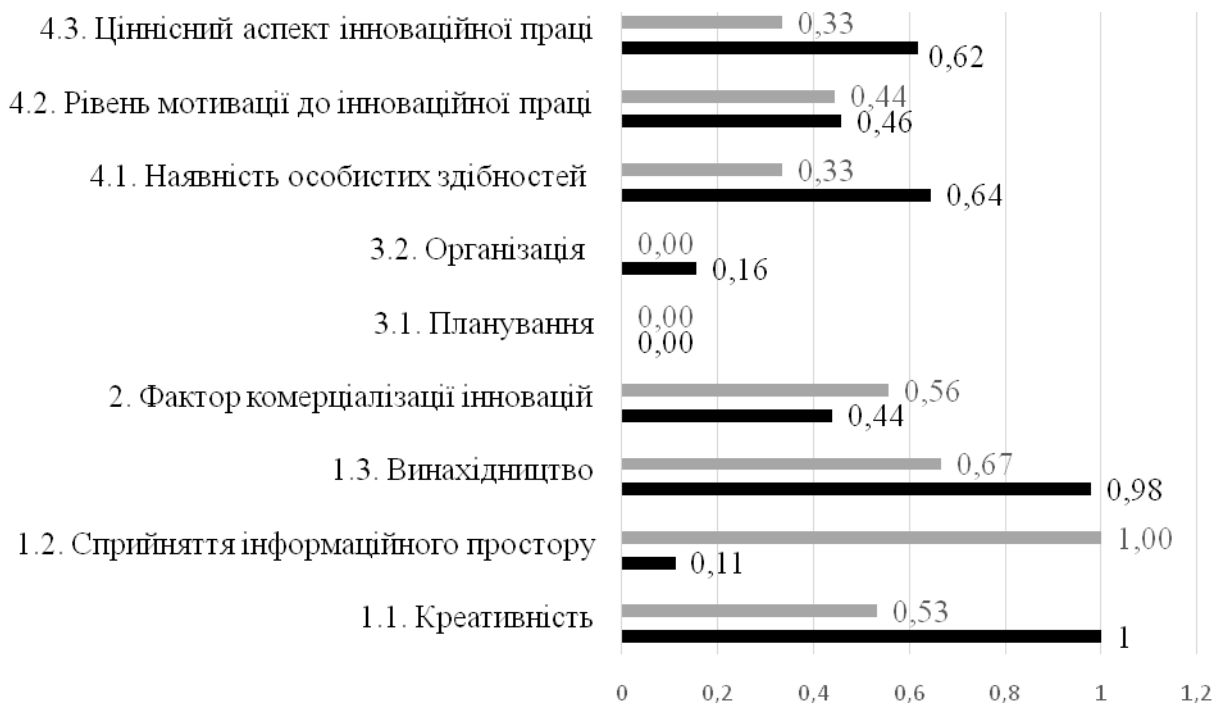


Рис. 8. Приклад еталонного профілю компетентностей фахівців, які займаються креативно-винахідницькою працею

Порівняння профілів фахівців, сформованих для ДП ЦКБ «Протон» у розрізі видів праці з еталонним профілем для креативно-винахідницького виду праці наведено на рис. 9.



*Примітка:* сірий колір – еталонне значення певної компетентності;  
чорний колір – значення компетентності за думкою експертів з ДП ЦКБ «Протон».

Рис. 9. Порівняння профілю фахівців, сформованого для ДП ЦКБ «Протон» з еталонним профілем для креативно-винахідницького виду праці.

На основі проведеного аналізу зроблено висновок, що еталонний профіль компетентностей фахівців, що відносяться до креативно-винахідницького виду інноваційної праці, 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). Крім того, в роботі пропонується інноваційні компетентності за даною групою структурувати відносно функцій планування та організації впровадження інновацій в діяльність підприємств.

## ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі обґрунтовано теоретико-методологічні засади та практичні рекомендації формування організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці підприємства. Результати проведеного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки теоретичного, методологічного та практичного спрямування:

1. Ретроспективне дослідження еволюції наукових поглядів на ІП та узагальнення наукового доробку в контексті цієї парадигми дозволило надати трактування сутності основних дефініцій предметної галузі: «інноваційна праця», що визначена як специфічна форму трудової діяльності творчого змісту, в процесі якої працівники знаходяться в постійному науковому пошуку нових рішень, підходів до вирішення наявних проблем, результатом чого є творчий доробок, який матеріалізує у собі творчі ідеї на всіх етапах життєвого циклу та втілює створення нової техніки, технології, продукції, послуг; поширенні номенклатури; поліпшенні якості продукції; удосконалення технології; методів управління, тощо; «інноваційна складова підприємства» – сполучення інновацій та інноваційної праці та є відображенням гуманістичної парадигми управління; інноваційна компетентність, яка розглядається як інтегральна характеристика, 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; «управління інноваціями» під яким розуміється складова загальної системи управління підприємства, яка розглядається в процесному, системному, ситуаційному, функціональному та стратегічному аспектах, спираючись на функції управління, для досягнення цілей підприємства та «організації інноваційної праці фахівців в галузі управління» – система організаційних відносин і зв'язків, спрямована на виконання завдань інноваційного характеру, заснована на виконанні творчого трудового процесу та пов'язана з реалізацією функцій управління інноваціями в умовах невизначеності та ризику та впроваджується через певний порядок, правила поведінки, регламенти та положення.

2. Встановлено, що інноваційна праця в сучасних умовах характеризується появою нових, якостей, які суттєво змінюють її зміст та розширюють можливості її застосування у всіх функціональних сферах підприємства. Виявлення особливостей розвитку інноваційної діяльності та інноваційної праці можливо

запропоновано проводити з використанням розробленого інструментарію на двох рівнях: міжнародному і національному та на мікрорівні. Досліджено та обґрунтовано перелік індикаторів, до яких віднесено для оцінки й аналізу макросередовища підприємств – глобальний інноваційний індекс; індикатори розвитку інноваційних підприємств; для оцінки й аналізу внутрішнього мікросередовища – індикатори розвитку підприємств та організацій, що займаються інноваційною працею; індикатори фінансування інноваційної активності підприємств. Отримані результати розрахунків дають можливість співставити спроможність підприємств щодо інноваційної діяльності з можливостями зовнішнього середовища, забезпечує чітке встановлення цілей та пріоритетів розвитку в інноваційній сфері підприємства.

3. Комплексне дослідження генезису формування та розвитку теорії інноваційної праці в контексті управління сучасними інноваціями дало змогу обґрунтувати теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення сучасної інноваційної праці. Базуючись на сполучному розгляді інновацій та інноваційної праці у вигляді інноваційної складової, сформульовано положення концептуально-методологічного підходу до організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці. Зокрема доведено, що під організаційно-економічним забезпеченням управління інноваційною працею на підприємстві розуміється сукупність організаційних та економічних методів, процесів та інструментів управління, яка розглядається у комплексі як система формування забезпечення та включає розробку функціональних підсистем для своєчасної реакції на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища з метою підвищення ефективності управління інноваціями та інноваційною працею у відповідності встановлених цілей та реалізується у вигляді механізму. Зазначене забезпечення розглядається з позицій системного підходу, а сукупність принципів, форм, методів та інструментів забезпечення є елементами системи з усіма їх властивостями. Обґрунтування переліку принципів управління інноваційною працею дозволило поділити їх на загальні та специфічні, проведене аналітичне дослідження дало змогу теоретично довести, що організаційно-економічне забезпечення доцільно представити у вигляді механізму.

4. Для забезпечення максимально ефективного управління інноваціями на підприємстві розвинуто науково-методичні положення щодо управління інноваційною працею, в основу якого покладено комплексний підхід, який є інтеграцією сукупності процесного; функціонального; системного; ситуаційного та стратегічного підходів управління. Використання комплексного підходу сприяє обґрунтуванню набору організаційних структур для різних етапів життєвого циклу інновацій та вибору адекватних методів оцінки ефективності ІІ, що сприяє розбудові відповідних елементів організаційно-економічного забезпечення.

Обґрунтовано доцільність застосування концептуально-методологічного підходу до організаційно-економічного забезпечення ІІ на промисловому підприємстві, що дає можливість визначити модель організації інноваційного процесу, перелік стадій та зміст етапів, забезпечує диференціацію робіт на кожному етапі за ступенем інноваційності трудових операцій.

5. На підставі проведеного у роботі аналізу особливостей сучасної

інноваційної праці, змісту трудових операцій, запропоновано класифікації методів визначення трудомісткості та нормування праці на підприємствах, що є підґрунтям для розроблення науково-прикладного підходу. Підхід до визначення трудомісткості та нормування ІІ базується на обґрунтування змісту стадій та етапів інноваційного процесу; запропонованій диференціації трудових операцій на креативно-винахідницькі, креативно-управлінські та рутинні. Ключова роль у підході відведена визначенню відповідності методів нормування змісту робіт на етапах інноваційного процесу, що реалізовано за допомогою розробленої для практичного використання матриці вибору.

6 Сформоване теоретико-методологічне підґрунтя організації ІІ на підприємстві дозволило побудувати структурно-логічну модель інноваційного процесу та довести, що вона може існувати у вигляді лінійної та лінійної зі зворотнім зв'язком формі організації. Це дало змогу узгодити зміст типових трудових операцій на окремих стадіях та етапах, що сприяє підвищенню обґрунтованості управлінських рішень при виборі моделі організації інноваційного процесу для підприємства.

7. Базуючись на ефективному поєднанні системного та функціонального підходів до управління і застосуванні рефлексивного підходу, методологічно обґрунтовано механізм організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві. В основу механізму покладено принципи, що базуються на теорії системного підходу і передбачають наявність організаційної, управлінської, економічної та забезпечувальної складових; методи та інструменти організаційно-економічного забезпечення управління ІІ, а також відповідні важелі впливу. Це дало змогу запропонувати процедуру формування механізму організаційно-економічного забезпечення ІІ, в основу якої взаємозв'язок покладено між стадіями та етапами, технології вибору оптимальних рішень, визначення механізмів зворотних зв'язків, відповідність визначеним цілям підприємства, а також критерії оцінювання ефективності механізму, впровадження чого у практику управління підприємством сприятиме наданню безперервного організаційно-економічного забезпечення ІІ.

8. На підставі врахування та впорядкування складових організаційно-економічного забезпечення управління ІІ на підприємстві щодо їх взаємодії у складі відповідного механізму, упорядковано перелік та зміст окремих складових. Визначено, що необхідно виділити чотири складових: організаційну, яка включає до себе оргструктури, регламенти та інструкції; економічну – норми, нормативи та стимули; управлінську, що базується на функціональній та цільовій підсистемах; забезпечуючу, де окремо виділено інформаційне забезпечення (нормативне, правове та щодо стану зовнішнього середовища) та ресурсне забезпечення (інформаційні, фінансові, матеріальні, технологічні та людські ресурси). Така систематизація дозволяє чітко визначити складові механізму організаційно-економічного забезпечення ІІ, диференціювати інструменти та важелі механізму у відповідності до особливостей визначених складових.

9. З метою визначення оптимальної моделі інноваційного процесу на підприємстві у відповідності до зовнішніх та внутрішніх факторів, можливостей макросередовища та внутрішньої спроможності обґрунтовано процедуру

поетапного вибору моделі, що реалізована з використанням методу аналізу ієрархій. Обґрунтування критеріїв вибору та їх узгодження у семантичній моделі забезпечує їх групування за кластерами, які визначають важливість інновацій для підприємства, наявність потенціалу для інновацій; можливості подальшого впровадження та наявність ризиків, що дозволяє побудувати матриці попарних порівнянь та визначити на основі експертного опитування фінальні пріоритети вибору. Фінальний вибір може бути реалізований у вигляді матриці вибору моделі організації інноваційного процесу, яка крім наведених критеріїв враховує конкурентність ринкового середовища та дає змогу приймати управлінські рішення, які визначають особливості організаційно-економічного забезпечення ІІ.

10. На підставі поєднання розроблених теоретико-прикладних положень інноваційної праці і застосування експертних методів сформовано структурований перелік інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління підприємством, що становить первинний простір інноваційних компетентностей фахівців, які займаються інноваційною працею. Запропоновано виділити наступні групи інноваційних компетентностей фахівців: компетентності, що обумовлені наявністю у фахівця здібностей до інноваційної праці, їх зміст має характеризувати можливість особи успішно здійснювати та супроводжувати інноваційні процеси на підприємстві; компетентності, що визначаються рівнем мотивації фахівця до продукування та впровадження нововведень; компетентності, що відображають ціннісний аспект інноваційної праці для фахівця.

11. Розроблено науково-методичний підхід щодо оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління підприємств й організацій, що ґрунтується на побудові нової, складноструктурованої системи інноваційних компетентностей, факторами якої виступають фактор творчих інноваційних компетентностей, фактор комерціалізації, фактор управління впровадженням інновацій та фактор персональних якостей фахівця, 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. Для аналізу ступеню узгодженості результатів оцінювання важливості компетентностей визначено коефіцієнт конкордації та здійснено ранжування оцінок важливості, даних експертами, що дає змогу сформувати рейтинг 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 в галузі управління різних підприємств Харківського регіону (представники керівного складу вищої та середньої ланки промислових підприємств Харківського регіону). Що дає змогу побудувати еталонні профілі фахівців за видами інноваційної праці та порівняти їх з фактичними з метою виявлення слабких місць в системі управління інноваційним персоналом підприємства та визначення пріоритетних напрямків розвитку інноваційних компетентностей у відповідності до цілей підприємства та моделі організації інноваційного процесу.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографії*

1. Черноіванова Г. С. Організаційно-економічне забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2018. 284 с.
2. Черноіванова Г. С. Облік витрат інноваційної праці корпоративного підприємства та на засадах її нормування. *Консолідація облікової інформації в управлінні діяльністю підприємств та їх об'єднань*: монографія / за заг. ред. А. А. Пилипенка. Харків: Вид ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. С. 196–207.
3. Черноіванова Г. С. Теоретичні аспекти забезпечення інноваційної праці. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики*: монографія / за ред. д.е.н., проф. І. А. Маркіної. Полтава: Вид-во «Сімон», 2017. С. 673–683.
4. Chernoiivanova H. Conceptual provisions for providing innovative company management. *Management of the 21st century: globalization challenges* / In edition I. A. Markina. Prague: Nemoros s.r.o., 2018. P. 193–205.
5. Лепейко Т. І., Черноіванова Г. С. Управлінська та забезпечуюча складові механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною працею. *Соціально-трудова відносина: проблеми науки та практики*: монографія / С. І. Бандур, Т. А. Костишина, О. О. Нестуля [та ін.]; за ред. Т. А. Костишиної. Полтава, 2020. С. 199–216. Особистий внесок автора: обґрунтовано підхід щодо визначення та побудови управлінської (функціональної та цільової) складової.

### ***Публікації у фахових виданнях України, статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз***

6. Черноіванова Г. С. Концептуальні положення формування інноваційних компетентностей в сучасних умовах. *Scientific-Researches*. 2017. № 7. P. 29–34.
7. Черноіванова Г. С. Теоретичні засади управління інноваційною складовою підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2017. № 16. Ч. 2. С. 150–154. (Index Copernicus).
8. Черноіванова Г. С. Сутність організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною складовою підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 5. С. 182–186. (Index Copernicus, Google Scholar, РИНЦ).
9. Черноіванова А. С. Теоретические основы определения трудовых нормативов. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду економіки*. 2017. Вип. 1 (123). С. 103–109. (Index Copernicus).
10. Черноіванова Г. С. Категорійний інструментарій забезпечення інноваційної праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2017. Вип. 13. Т. 1. С. 97–111. (Index Copernicus, Google Scholar).
11. Черноіванова Г. С. Современный методологический подход к управлению инновациями. *Научное образование*. 2015. № 9. С. 321–327. (РИНЦ).

12. Черноиванова А. С. Особенности определения трудоемкости при нормировании творческого и инновационного труда. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія*. 2016. № 2 (234). С. 160–173. (Google Scholar).

13. Черноиванова Г. С. Аналіз стану інноваційної діяльності та розвитку інноваційної праці. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2016. № 3/4 (29). С. 8–12. (Index Copernicus, РИНЦ, EBSCO та ін.).

14. Черноиванова Г. С. Функціональний підхід до управління інноваційним складником підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 28. С. 129–133. (Index Copernicus).

15. Черноиванова Г. С. Методичні засади організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною складовою підприємства. *Економіка і фінанси*. 2018. № 1. С. 97–114. (Index Copernicus).

16. Черноиванова Г. С. Проблеми фінансування інноваційної праці та визначення її трудомісткості. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць*. 2018. Вип. 1 (24). С. 221–228. (Web of Science).

17. Черноиванова Г. С. Інформаційне забезпечення в системі управління інноваційною складовою підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2018. Вип. 31. С. 58–61. (Index Copernicus).

18. Черноиванова Г. С. Побудова механізму організаційно-економічного забезпечення управління: системний підхід до понятійно-категорійного аналізу. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 3-2 (46). С. 43–47. (Index Copernicus).

19. Черноиванова Г. С. Формування механізму організаційно-економічного забезпечення управління інноваційною складовою підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2018. Вип. 20. Ч. 3. С. 130–133. (Index Copernicus).

20. Черноиванова Г. С. Формування підходу до оцінювання макросередовища інноваційної сфери підприємств. *Бізнес Інформ*. 2018. №6 (485). С. 145–152. (Index Copernicus, РИНЦ).

21. Черноиванова Г. С. Концептуальні засади оцінювання інноваційної активності на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2018. № 7 (486). С. 72–78.

22. Черноиванова Г. С. Організаційне забезпечення управління інноваційною складовою підприємства: побудова та структурний аналіз. *Бізнес Інформ*. 2018. № 9 (488). С. 259–264. (Index Copernicus, РИНЦ).

23. Черноиванова Г. С. Методологія оцінювання інноваційних компетентностей управлінських фахівців на основі факторів, що формують складно структуровану систему. *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Т. 3. № 2. С. 122–134. (Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor, In-foBase).

24. Chernoiwanova A. S. Conceptual Framework for Organization of Innovations and Innovative Work. *International Business Management*. 2015. Vol. 9. Issue 6. P. 1063–1068. (Scopus).

25. Chernoiivanova A. S. The analysis of support for innovative labor in Ukraine. *EUREKA: Social and Humanities*. 2016. Numer 5. P. 41–45.

26. Лепейко Т. І., Черноіванова Г. С. Деякі аспекти побудови організаційних структур інноваційно-орієнтованих підприємств. *Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика»: збірник наукових статей*. Полтава: видавець Шевченко Р. В. 2014. С. 169–175. (РИНЦ). (Особистий внесок автора: запропонований підхід щодо обґрунтування вибору організаційних структур інноваційно-орієнтованих підприємств).

27. Chernoiivanova A., Wackowski K. The main trends of innovation capacity influence on environmental situation: the case of Ukraine and Poland. *Environmental Technology and Management*. 2018. Vol. 21, Nos. 5/6. P. 396–406. (Scopus). (Особистий внесок автора: встановлено основні тенденції розвитку інновацій та інноваційної праці на прикладі України).

28. Черноіванова Г. С. Інноваційна стратегія як елемент забезпечення управління інноваційною складовою підприємства. *Бізнес-Інформ*. 2020. № 1 (504). С. 85–90. (Index Copernicus, РИНЦ).

#### **Матеріали і тези наукових конференцій:**

29. Черноіванова Г. С. Теоретичні засади класифікації інноваційної праці. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 30–31 березня 2017 р.)*. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. С. 87–89.

30. Черноіванова Г. С. Особливості визначення трудомісткості та нормування творчої та інноваційної праці. *Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (SIDEC 2015): збірник праць матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 29 вересня – 2 жовтня 2015 р.)*. Харків : НТУ «ХП», 2015. С. 61–63.

31. Черноіванова Г. С. Концептуальні засади організації інновацій та інноваційної праці. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 26–27 берез. 2015 р.)*. Харків, 2015. С. 126–128.

32. Черноіванова Г. С. Сутність та особливості інноваційної праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теоретичні і практичні аспекти: тези. доп. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, смт Сатанів, 12–14 травня 2017 р.)*. Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 177–179.

33. Черноіванова Г. С. Сучасний підхід до нормування та види інноваційної праці. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 16–17 листопада 2017 р.)*. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2017. С. 45–51.

34. Черноіванова Г. С. Особливості формування інноваційних компетентностей сучасного фахівця. *Державне управління і національна безпека (EPGNS 2017): матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 черв. 2017 р.)*. Київ, 2017. С. 37–41.

35. Черноіванова Г. С. Особливості забезпечення управління інноваційною підсистемою підприємства. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця:*



тези доповідей Міжнар. наук-практ. конф. (Харків, 31 травня – 1 червня 2018 р.). Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. С. 194–195.

36. Черноіванова Г. С. Система організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями та інноваційною працею в сучасних умовах. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія і практика*: матеріали Міжнар. наук-практ. конф. (Харків, 29–30 березня 2018 р.). Харків: Вид. ФОП Мезіна, 2018. С. 83–87.

37. Черноіванова Г. С. Аналіз забезпечення інноваційної праці в Україні. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук-практ. конф. (Харків, 24–25 березня 2016 р.). Харків, 2016. С. 115–116.

38. Лепейко Т. І., Черноіванова Г. С. Деякі аспекти побудови організаційних структур інноваційно-орієнтованих підприємств. *Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. (Полтава, 15 травня 2014 р.). Полтава: Вид. Шевченко Р. В., 2014. С. 146–148. (Особистий внесок автора: запропонований підхід щодо обґрунтування вибору організаційних структур інноваційно-орієнтованих підприємств).

39. Chernoiwanova A., Lepeyko T. Specifics of organizing and standardizing innovative labour in information economy. *Information technologies in Innovation Business Conference (ITIB). Proceedings* (Kharkiv, October, 07-09, 2015). Kharkiv, Ukraine. 2015. P. 76–79. (Особистий внесок автора: розроблено методологічні засади до нормування інноваційної праці, з диференціацією за видами робіт). (*Scopus*).

40. Черноіванова Г. С. Особливості управління інноваційною працею в івент-проектах. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків – Торунь, 18–19 березня 2019 р.). Харків – Торунь: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. С. 243–245.

41. Черноіванова Г. С. Сутність інноваційної праці у професійній діяльності івент-менеджера. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків – Торунь, 3-4 березня 2020 р.). Харків – Торунь: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. С. 204–205.

## АНОТАЦІЯ

**Черноіванова Г. С. Організаційно-економічне забезпечення інноваційної праці на підприємстві. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Харків, 2021.

Дисертація присвячена науковому обґрунтуванню та розробці теоретико-методологічних засад та практичних рекомендацій запровадження організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємствах.

Обґрунтовано сучасний категорійний апарат предметної галузі «інноваційна праця». Окреслено особливості розвитку інноваційної діяльності та інноваційної праці в сучасних умовах. Розроблено концептуальні положення щодо організаційно-економічних засад забезпечення інноваційної праці. Сформовано

науково-методичні положення щодо управління інноваційною працею на підприємстві. Сформовано концептуальні положення щодо нормування та визначення трудомісткості інноваційної праці. Сформовано теоретико-методологічне підґрунтя організації інноваційної праці на підприємстві. Розроблено механізм організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві, визначено процедуру його формування та вимоги до складових. Систематизовано методичний інструментарій організаційно-економічного забезпечення інноваційної праці на підприємстві. Розроблено науково-методичне забезпечення вибору моделі інноваційного процесу. Обґрунтовано систему інноваційних компетентностей. Розроблено методологічний інструментарій оцінювання інноваційних компетентностей фахівців в галузі управління.

*Ключові слова:* інноваційна праця, організаційно-економічне забезпечення, нормування інноваційною працею, механізм організаційно-економічного забезпечення, модель організації інноваційного процесу, інноваційного процесу, інноваційні трудові операції, складові механізму, оцінювання інноваційних компетентностей, складові забезпечення, організаційна структура.

## ANNOTATION

**Chernoivanova H. S. Organizational and economic support of innovative work at the enterprise. – Qualifying scientific paper on the rights of a manuscript.**

Dissertation for obtaining Doctoral Degree in Economics in speciality 08.00.04 – Economics and Business Management (by type of economic activity). – Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2021.

The dissertation is devoted to the scientific substantiation and development of theoretical and methodological provisions and practical recommendations on implementation of organizational and economic support of innovative work at the enterprises.

The main hypothesis of the study is the assumption that in the transition to the information economy and the functioning of enterprises in the global environment, the essence of innovative work changes. Therefore, new organizational and methodological support is required, as traditional technologies and methods of mechanistic management paradigm do not provide its effective use and development.

A conceptual methodological approach to organizational and economic support of innovative work has been formed for the first time. The methodological basis of the approach is the provisions of modern theory of organization, humanistic concept of management and innovation paradigm and it is based on a systematic approach. Innovative work and innovative component of the enterprise are defined as the subjects of organizational and economic support. And respectively, the objects are special requirements, as a result of the transformation of which (in the process of innovation) there is a formation of a set of rules and regulations, instruments and levers of their interaction, which is aimed at achieving the effectiveness of innovative work.

It has been proved that the organizational support of innovative work at the enterprise is an important prerequisite for increasing the ability of the enterprise to develop the innovation sphere. On the basis of the study of the essence of organizational

structure and its diversity, the author's classification of types of organizational structures has been proposed. Each of them determines their favorable attitude to the innovation process and there is substantiation of the list of qualitative characteristics in accordance with the support of such types of innovative work as creative and inventive; creative and managerial; and routine. And also the expediency of using different types of organizational structures by stages of the innovation process at the enterprise has been established and substantiated.

On the basis of the study of the essence of the definition of "innovation management", it was found that most researchers associate it with strategy development, innovation process management, or with the key words – process, activity. It should be noted that the diversity of existing approaches to management also requires its systematization. Therefore, taking into account these considerations, innovation management is proposed to be defined as a component of the overall enterprise management system, which is considered in the process, system, situational, functional and strategic aspects and is based on management functions and is aimed at achieving enterprise goals.

Taking into account the above stated, a scientific and methodological approach to the management of innovative work at the enterprise has been developed for the first time. And it allows to determine new requirements for organizational and economic support. The theoretical basis of the management of innovation oriented enterprise is based on a modern understanding of the essence of innovation management as a system that requires substantiation of principles and functions of management on the basis of understanding the new nature of innovative work and peculiarities of the current stage of economic system development. It has been determined that the share of innovation operations is growing in almost all types of work processes, so the question of substantiation of universal methods for determining the complexity and rationing of innovative work at enterprises is relevant.

Generalization of existing methods, approaches, instruments for establishing labor intensity, has allowed to substantiate the conceptual basis for determining the labor intensity of innovative work, to establish the peculiarities of calculating the labor intensity of innovative work for each group of rationing methods; substantiation of recommendations for determining the labor intensity according to the method of rationing of innovative work and establishing the complexity of individual stages of the innovation process and management work; procedures for determining the complexity of the rationing of innovative work, which is presented in the form of a matrix. The proposed matrix was tested for five machine-building enterprises of Kharkiv region.

The sequence of determining the complexity of the rationing of innovative work has been analyzed and a new procedure has been defined, which includes seven stages (selection of the object of rationing; determination of factors which influence the complexity of the work; choice of the type of innovative work; choice of the method to determine the complexity of certain work; choice of the list of innovative work types; choice of the type of labor intensity standards)) and substantiation of the relevant methodological support for each of the stages.

On the basis of the results of the study of the modern concept of management and the essence of the category "mechanism", the dissertation substantiates the mechanism

of organizational and economic support of IP at the enterprise with determining its elements, which are grouped into four components: organizational, economic, managerial and supporting. According to the proposed structure of the mechanism, an approach to its formation has been developed, which includes a list of stages, substantiation of feedback and differentiation of its components according to the goals of the enterprise.

It has been proved that the elements of the subsystem of organizational and economic mechanism include personnel, principles, instruments, information, organizational structure of management in conjunction with approaches and methods of management, resources and standards. The conclusion has been made that solving the problem of methodological instruments for the effective functioning of the components of the mechanism of organizational and economic support of innovative work requires an approach to choosing a model of the innovation process at the enterprise. To do this, in the research paper the forms of organization of the innovation process, a list of influencing factors and possible models of the organization are substantiated, which gave an opportunity to propose a selection procedure.

To make a choice on the basis of an expert survey of the target group (14 people who meet certain criteria and work as managers at enterprises which are engaged in innovation in Kharkiv region) a hierarchical structure of the model, in which feedback between levels, as well as the relationships between the criteria of the current levels are not significant, has been built. To implement the model, the semantic procedure of the hierarchy analysis method (MAI) was used, in which the level of agreement of the presented criteria was determined from a single position, and the sensitivity of the model to changes in the range of its input parameters (expert judgement on the degree of compliance of the compared criteria) was assessed. At the last stage of the MAI procedure, a final vector of priorities for relatively small changes in the opinions of experts was obtained, and it allows to recommend (when choosing the organization of the innovation process) to use primarily the model of open innovation, if this is not possible, then interactive or network model.

The generalization of the results made it possible to formulate recommendations for machine-building enterprises. In the research paper it is proposed a scientific approach to assessing the innovation competencies of managers at enterprises. The statements and hypotheses are the basis for this approach. To prove the hypotheses, a scheme of methodological approach has been proposed, and it contains a set of interrelated steps.

In the course of the research the analysis of literature was carried out, and it gave an opportunity to make the conclusion that the content of the category “innovation competence” is characterized by multidimensional nature and is based on multi-approach to its understanding. On the basis of the use of methods of morphological and comparative analysis, the author’s definition of “innovation competence” has been formed: innovation competence of a specialist is an integral characteristic which is based on the synthesis of knowledge, skills, personal characteristics and practical subjective experience of a specialist, and it ensures successful activity which is aimed at the creation, dissemination and conscious and appropriate use of innovations.

The generalization of theoretical principles and experience of enterprises of

Kharkiv region has given an opportunity to determine the factor structure of innovation competencies of management specialists. The factors are: creative innovation competencies, commercialization of innovations, innovation implementation management, personal qualities of the manager. For each of the factors the structure and content of innovation competencies have been substantiated.

To form a rating of assessments of innovation competencies of specialists from the standpoint of their importance for the most effective implementation of innovative work, which serves as a basis for developing a system for assessing the ability of specialists to innovative work, the method of heuristic analysis has been applied, and it is based on the survey of leading managers of different enterprises of Kharkiv region. Gradation of innovation competencies in accordance with the results of rating assessment (using the Harrington scale) gives an opportunity to characterize the degree of expressiveness of the studied property and interpret the results in adequate and economical way. According to the logic of the study, it has been found that the minimum rank is 1 and corresponds not to a very important but appropriate competence for particular innovative work, and the maximum rank of 3 corresponds to the required, most important competence.

The results showed that almost all formed innovation competencies are defined by experts as important or very important. The list of very important competencies includes 8 competencies, namely: the ability to innovate and creative work, research, the ability to be creative, critical and have unconventional thinking, the ability to assess the problem comprehensively, the ability to analyze, integrate and synthesize, and absorb information quickly, the ability to generate new ideas (a factor of creative innovation competencies), ability to promote the development onto the market (a factor of commercialization of innovations), responsibility for efficiency and result (a factor of innovation implementation management) and ability to set priorities (a factor of personal qualities of a specialist). The conclusion has been made that experts consider the most significant those competencies that provide a high level of creativity and, at the same time, responsibility and give an opportunity to get an effective result from innovative work. The next step was to group these competencies by types of innovative work, on the basis of the results of which standard profiles of competencies in terms of types of work were built.

On the basis of the analysis, it has been concluded that the standard profile of competencies of professionals related to creative and inventive type of innovative work, shows that the most important and clearly expressed in employees should be the competencies that meet the factor of creative innovative competencies, namely its components "creativity" and "invention". It has been proposed to structure innovation competencies according to this group in relation to the functions of planning and organizing the implementation of innovations in the activities of enterprises.

**Keywords:** innovative work, organizational and economic support, rationing by innovative work, mechanism of organizational and economic support, model of organization of innovation process, innovation process, innovative work, components of mechanism, assessment of innovation competencies, components of support, organizational structure.

**ЧЕРНОІВАНОВА ГАННА СТЕПАНІВНА**

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

---

Підписано до друку 07.04.2021 р. Формат 60×90/16  
Умов. Друк. Арк. 1,9. Папір офсетний. Друк різнограф.  
Наклад 150 прим. Зам № 201

---

Надруковано в центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»  
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350.  
61003, Україна, м. Харків, пров. Соляниківський, 4.  
Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96.