

КОМПЕТЕНТІСНА МОДЕЛЬ ГОТОВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

©2018 ГУСАРІНА Н. В.

УДК 338.486

Гусаріна Н. В. Компетентісна модель готовності підприємств до інноваційної діяльності

Мета статті полягає в дослідженні факторів розвитку компетенцій у системі управління інноваційною діяльністю та економічним зростанням підприємств. Розглянуто структуру основних положень системи набуття компетентностей персоналу; систематизовано погляди взаємодії основних блоків управління знаннями; визначено нові напрями компонентів розширення знань персоналу. Обґрунтовано, що при досягненні компетенцій використовувана інформація повинна бути не різноманітною, але строго детермінованою. Від того, як здійснюється організація інноваційної діяльності, залежить ступінь готовності підприємств до впровадження інновацій. Перспективи подальших досліджень полягають в оцінці необхідних обсягів вхідної інформації для побудови прогнозних значень показників динамічних рядів економічного зростання. Подальший розвиток може сприяти підвищенню інноваційної активності підприємств в умовах невизначеності.

Ключові слова: компетентність, економічне зростання, інновації, управління знаннями, підприємства, інформація.

Рис.: 4. **Бібл.:** 12.

Гусаріна Наталія Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки і підприємництва, Херсонський національний технічний університет (Бериславське шосе, 24, Херсон, 73008, Україна)

E-mail: gusarina@ukr.net

ORCID: orcid.org/0000-0003-3418-9422

УДК 338.486

Гусарина Н. В. Компетентностная модель готовности предприятий к инновационной деятельности

Цель статьи заключается в исследовании факторов развития компетенций в системе управления инновационной деятельностью и экономическим ростом предприятий. Рассмотрена структуризация основных положений системы приобретения компетенций персонала; систематизированы взгляды взаимодействий основных блоков управления знаниями; определены новые направления компонентов расширения знаний персонала. Обосновано, что при достижении компетенций используемая информация должна быть не разнообразной, но строго детерминированной. От того, как осуществляется организация инновационной деятельности, зависит степень готовности предприятий к внедрению инноваций. Перспективы дальнейших исследований заключаются в оценке необходимых объемов входной информации для построения прогнозных значений показателей динамических рядов экономического роста. Дальнейшее развитие может способствовать повышению инновационной активности предприятий в условиях неопределенности.

Ключевые слова: компетентность, экономический рост, инновации, управление знаниями, предприятия, информация.

Рис.: 4. **Библ.:** 12.

Гусарина Наталья Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и предпринимательства, Херсонский национальный технический университет (Бериславское шоссе, 24, Херсон, 73008, Украина)

E-mail: gusarina@ukr.net

ORCID: orcid.org/0000-0003-3418-9422

UDC 338.486

Gusarina N. V. The Competence-Based Model of Readiness of Enterprises for Innovation Activity

The article is aimed at studying the factors of competence development in the system of management of innovation activity and economic growth of enterprises. The structuring of the basic provisions of the system of staff competency acquisition is considered; views on interactions of the basic knowledge management units are systematized; new directions of components of staff knowledge expansion are defined. It is proved, that at achievement of competences the used information should be not various, but strictly deterministic. The degree of readiness of enterprises for introduction of innovations depends on how the organization of innovative activity is carried out. Prospects for further research are evaluating the necessary volumes of input information to build predictive values of indicators of dynamic series of economic growth. Further development can facilitate an increase of innovation activity of enterprises in conditions of uncertainty.

Keywords: competence, economic growth, innovations, knowledge management, enterprises, information.

Fig.: 4. **Bibl.:** 12.

Gusarina Nataliya V. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, Kherson National Technical University (24 Beryslavske Chss., Kherson, 73008, Ukraine)

E-mail: gusarina@ukr.net

ORCID: orcid.org/0000-0003-3418-9422

Основним завданням розвитку економіки України на найближчу перспективу є трансформація виробничої діяльності в бік інновацій. Обґрунтованими і закономірними вважаються основні положення економіки, що базується на інноваційній моделі розвитку, а не на збільшенні обсягів продукції. Тільки такий підхід дозволяє отримати позитивні результати від реального розвитку виробництва. Стратегії трансформації знань, які проявляються в підвищенні компетентності персоналу, є ефективним засобом економічного зростання підприємств. Питання взаємозв'язку необхідних функцій та кваліфікації персоналу, що визначають готов-

ність підприємства до інноваційної діяльності, залишаються не дослідженими та маловивченими.

Аналіз публікацій за означеною проблемою показує, що радикальні зміни і потужні імпульси економічного розвитку стали не шляхом розширення обсягів випуску продукції, а шляхом придбання її нових якостей і особливостей використання [1–5]. Це положення є основою матеріалізації досягнень науково-технічного прогресу, реалізація яких вимагає обов'язкового залучення досвідченого та висококваліфікованого персоналу, який володіє набором спеціальних знань [6–12]. Незважаючи на підвищений інтерес до формування компетентностей персоналу,

загальною компетентнісною моделлю управління інноваціями не існує. Тому будь-які кроки в тому напрямку є актуальними і представляють науковий і практичний інтерес.

Мета роботи – визначення факторів розвитку компетенцій у системі управління інноваційною діяльністю та економічним зростанням підприємств.

Результативна складова інноваційної діяльності визначається такими компонентами процесу управління, як генерація знань та ідей, ресурсне забезпечення й організаційне управління інноваційною діяльністю, які взаємодіють між собою. При визначенні готовності підприємств до інноваційної діяльності однією з основних складових поряд з інноваційним і ресурсним потенціалом, страхуванням і захистом бізнесу, які забезпечують його економічну безпеку, є компетентність персоналу, що проявляється в його обізнаності про ринок інновацій, про технологічні можливості інновацій, особливості впровадження і т. д. Зростаючі технологічні складності продукції багато в чому впливають на рівень кваліфікації персоналу, тому знання, поряд з іншими ресурсами, виступають джерелами створення додаткової вартості.

Характерною рисою ефективності успішних інноваційних підприємств є наявність у кадровому складі висококваліфікованих фахівців, здатних максимально ефективно реалізовувати свій творчий потенціал. Для таких підприємств більш ефективно й економічно вигідно підвищення віддачі від уже працюючих співробітників на основі їхнього безперервного навчання, ніж залучення нових працівників.

Знання сьогодні стають одним із головних джерел зростання продуктивності та конкурентоспро-

можності інноваційної продукції, що вимагає при своєму освоєнні використання високих наукоємних технологій і обладнання. Набуті знання в сукупності з досвідом роботи і креативністю персоналу стають могутнім чинником забезпечення кваліфікаційного рівня персоналу.

Дотримання умов підвищення якісних характеристик персоналу обумовлює необхідність постійного зростання компетенцій та інтелектуалізації здібностей персоналу, підвищення його освітнього рівня, формування нової ментальності, розуміння основних моделей розвитку, набуття відповідних навичок і вмінь та в цілому відповідає досягненню єдиної мети – прискорення процесу оновлення продукції та економічного зростання підприємства.

Компетентнісну модель створення інтелектуального капіталу персоналу підприємства при визначенні ступеня його готовності до інноваційної діяльності представлено на *рис. 1*.

Ефективність компетентнісного підходу безпосередньо залежить від результативності пошуку й оперативності існуючої інформації, яка містить змістовне наповнення і накопичення знань

Процес навчання може починатися на будь-якій стадії підвищення компетентності та є незакінченою спіраллю, в якій рух по вертикальній осі ілюструє процес засвоєння і концептуалізації, а рух по горизонталі – зміни від пасивної до активної діяльності. Показано, що структуризація компетентностей повинна обов'язково включати причинно-наслідкові зв'язки та взаємодію компонентів розширення знань персоналу. При досягненні компетенцій використовується інформація повинна бути не різноманітною

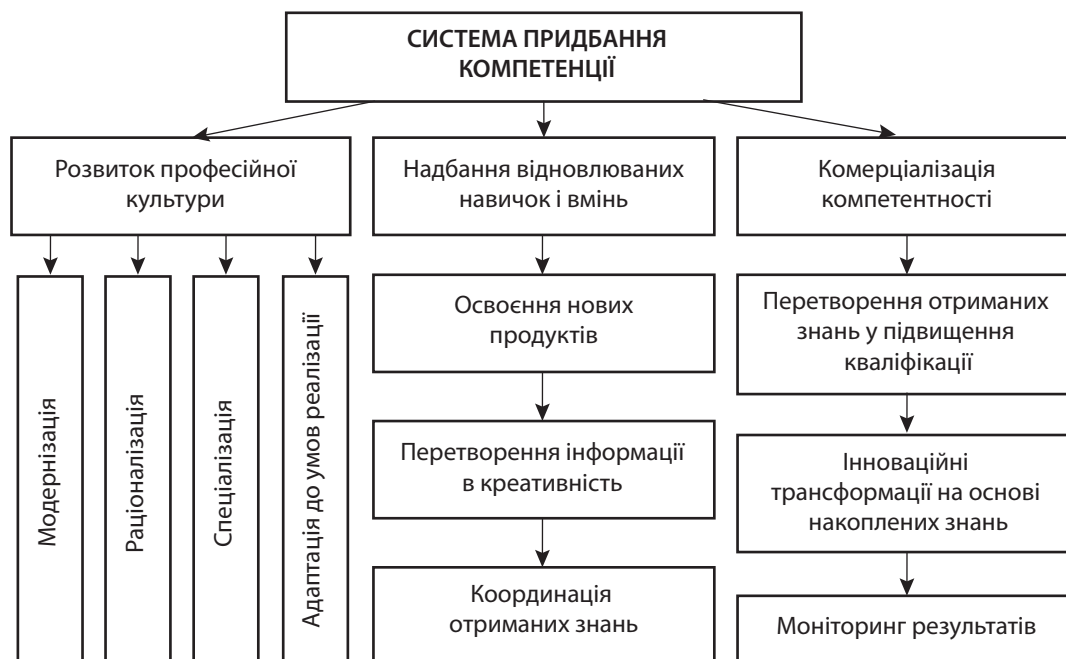


Рис. 1. Система придбання компетенцій для інноваційної діяльності

і стохастичною, а строго детермінованою. Тільки в такому випадку будуть систематизовані знання, які необхідні для розвитку і впровадження конкретних інновацій, актуальних для даного підприємства. Відмінною особливістю компетентнісної моделі готовності до інноваційної діяльності є трансформація ресурсів з матеріальної компоненти в бік знань та інформації, які з плином часу не виснажуються, а розповсюджуються між усіма учасниками економічного процесу. Реалізація трансформації знань в економічні результати досягається використанням досягнень у різних галузях науки та їх застосування до досліджуваної предметної області.

На основі науково обґрунтованої структуризації основних положень системи набуття компетентностей персоналу запропоновано схему взаємодій і взаємозв'язків основних блоків управління знаннями, в основу яких покладено причинно-наслідкові зв'язки визначення цільової функції управління – підвищення компетентності персоналу для визначення ступеня готовності підприємства до інноваційної діяльності (рис. 2).

Головним ресурсом ефективно функціонуючих інноваційних підприємств є знання та творчі здібності персоналу, які перетворюють інноваційний потенціал та інтелектуальні здібності персоналу в економічні результати.

Процес управління знаннями при оцінці готовності підприємства до інноваційної діяльності наведено на рис. 3.

У завдання реалізації запропонованої схеми входять створення та забезпечення використання отриманих знань і інформаційних ресурсів у сфері діяльності організації, розробка стратегічних планів і супроводжувальних бізнес-процесів, розробка рекомендацій по забезпеченню функціонування виробництва (рис. 4).

У схемі процесу управління знаннями головний акцент переноситься на загальну цінність інформації, яка постійно накопичується. Від того, як здійснюється організація інноваційної діяльності, як організовані операції виробництва та сервісного обслуговування, залежить ступінь готовності підприємств до впровадження інновацій і його кінцева мета – забезпечення економічного зростання виробництва.

Для реалізації цілей економічного зростання підприємств необхідно здійснити аналіз фінансових і матеріальних ресурсів, а також банку знань і компетентностей персоналу. У складних умовах підприємства вимушені постійно аналізувати ефективність використання ресурсів.

Методи підвищення ресурсного потенціалу підприємств, можна розглядати як міру готовності підприємств до реалізації інноваційної діяльності та майбутній ступінь ефективності.



Рис. 2. Структурна схема оцінки готовності підприємства до інноваційної діяльності

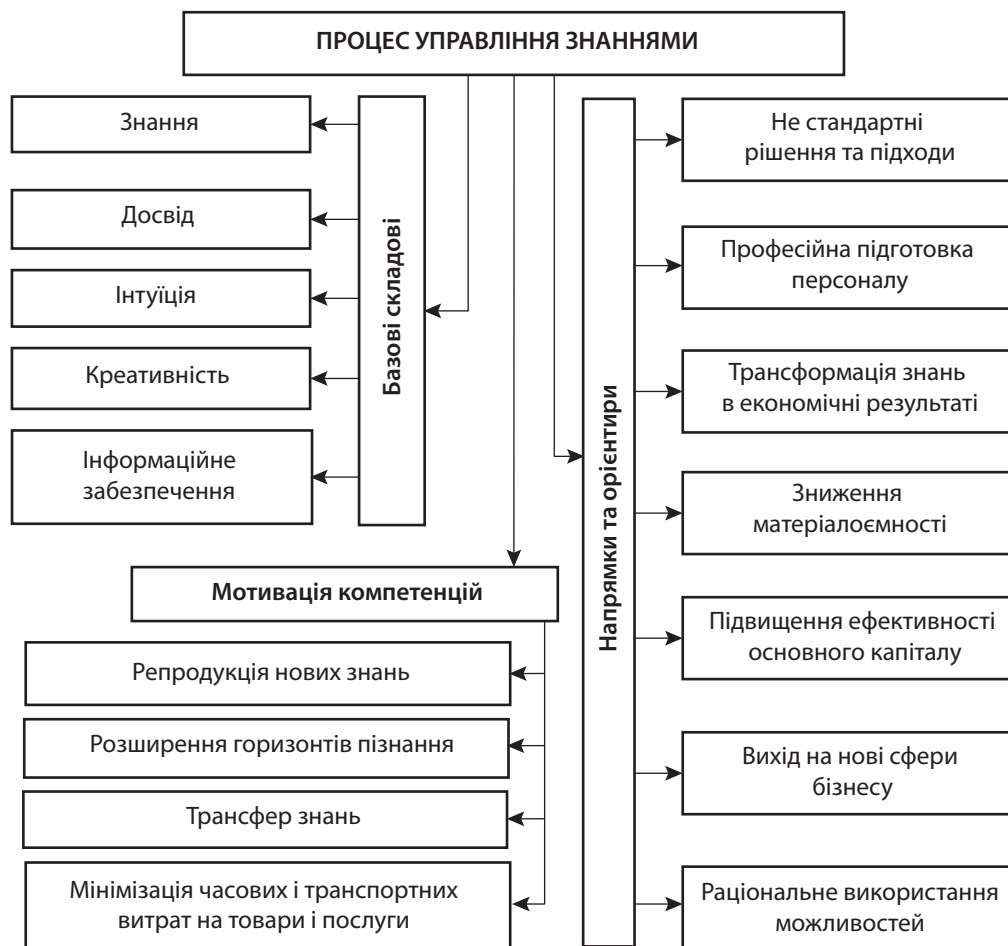


Рис. 3. Схема процесу управління знаннями при оцінці готовності підприємства до інноваційної діяльності

Особливо актуальним сьогодні є конструювання парадигми економічного зростання підприємств, оскільки безпека і стійкість бізнесу з перспективою їх подальшого розвитку на інноваційній основі є первинною ланкою національної безпеки країни. При цьому забезпечується можливість протистояння несприятливим зовнішнім загрозам за рахунок ефективного використання ресурсів і попередження загроз.

У підприємств малого та середнього бізнесу схильність до ризику в забезпеченні сталого розвитку виробництва при флуктуаціях зовнішнього середовища набагато менше, ніж у великих, у яких є значний резерв компенсації матеріальних і фінансових ресурсів для подолання кризових ситуацій.

Ступінь готовності підприємств до інноваційної діяльності, на відміну від існуючих, передбачає, поряд з фінансовими і матеріальними ресурсами, також наявність можливостей їх використання для реалізації інновації шляхом організації банку знань і встановлення необхідних компетенцій персоналу у відтворювальному процесі, що надає можливість оцінити готовність підприємств до інноваційної діяльності й ефективність освоєння намічених орієнтирів.

Сучасна економіка більшою мірою стає інноваційною та підприємницькою, якій притаманні риси

адаптування до змін зовнішнього середовища функціонування виробничих об'єктів, а так само креативності та творчого мислення персоналу в діяльності підприємств.

Крім технічних і технологічних аспектів досягнення конкурентних переваг підприємства, слід звернути увагу на організаційні способи співпраці груп та індивідуумів у рамках однієї структури та мотивацію до якісного виконання своїх службових обов'язків.

Якщо проаналізувати мотиви інноваційної діяльності, то не слід вводити в ранг домінуючого мотиву отримання максимальної економічної вигоди. Кожен етап інноваційної діяльності характеризується низкою мотивів і перебуває під впливом багатьох факторів, які сприяють створенню умов для креативної діяльності або перешкоджають її здійсненню. Відбуваються зміни в сукупності мотивів у результаті конструктивного або деструктивного впливу цих факторів. Змінюється пріоритетність мотивів, відбуваються ліквідація одних мотивів і виникнення інших, пов'язаних зі змінами в процесі реалізації продуктів інноваційної діяльності, цільових установок, інтересів, потреб.

Інноваційні можливості підприємства безпосередньо залежать від креативності та активності персоналу. Формування інноваційно активної поведінки

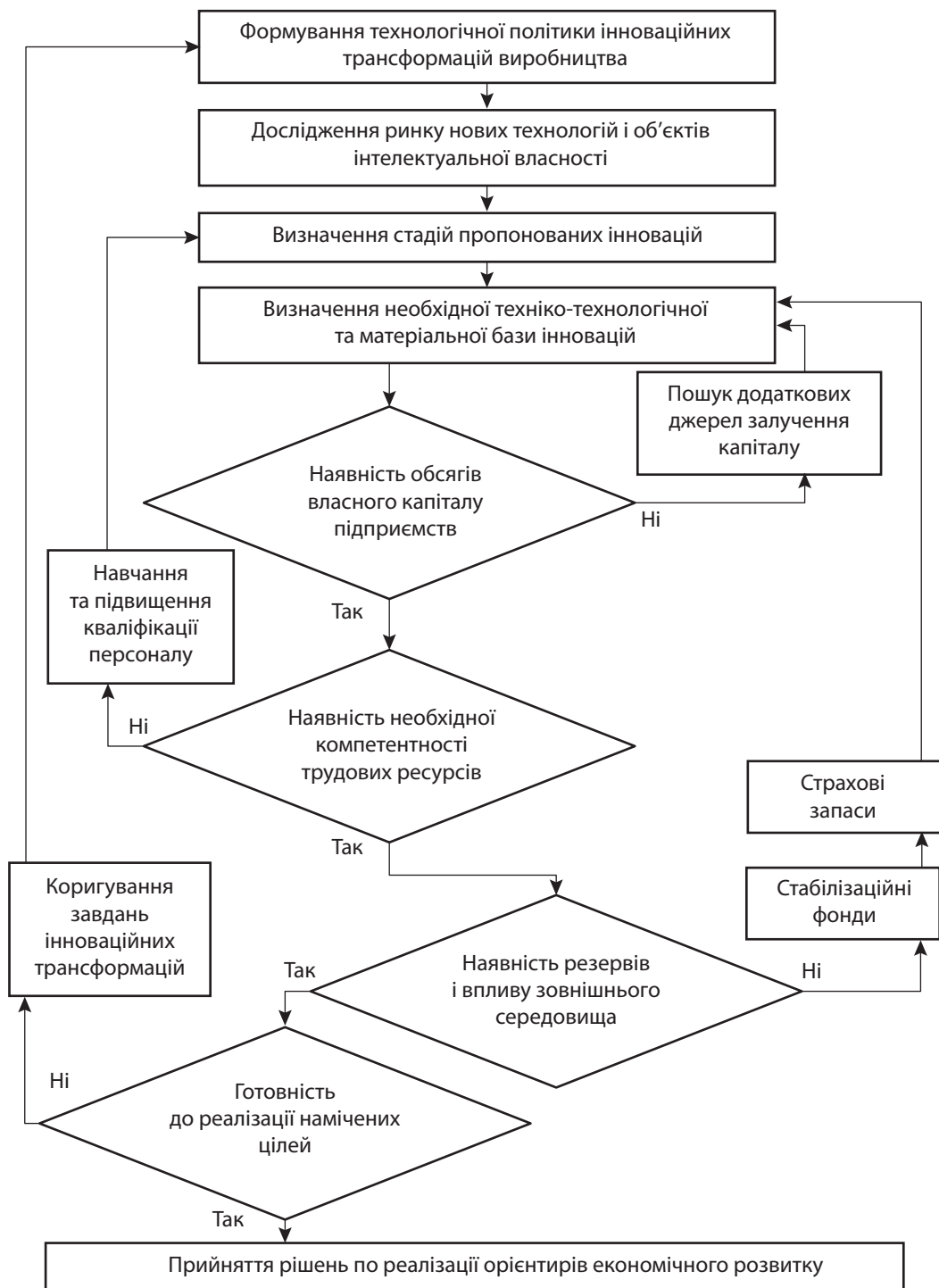


Рис. 4. Алгоритм організаційних форм ефективності використання ресурсів

персоналу підприємства передбачає його високу ініціативність у вирішенні проблем підприємства, що приводить до створення інновацій, спрямованих на реалізацію цілей економічного розвитку.

ВИСНОВКИ

Засвоєння нових знань, придбання нового розуміння, оволодіння новими навичками і моделями поведінки, об'єднання процесів перетворення інформації з креативністю і новаторством персоналу є рушійними силами процесу управління знаннями при

визначенні ступеня готовності підприємства до інноваційної діяльності.

Необхідною умовою для перетворення наукових знань в інновації та економічні результати є якісний склад здібностей персоналу до інноваційної діяльності, відповідна сприйнятливість людських ресурсів до нових знань і їх готовність до перетворень в економічні результати в ринковому секторі економіки. Парадигма розширення горизонтів у створенні додаткової вартості вимагає обов'язкового об'єднання наукоємних технологій, сучасного об-

ладнання, відповідної кваліфікації, знань персоналу. Концептуальна модель готовності підприємств до інноваційної діяльності в більшому ступені дозволяє вирішити проблему ефективного перетворення інтелектуального капіталу в стратегічний потенціал організації. Перспективи подальших досліджень полягають в оцінці необхідних обсягів вхідної інформації для побудови прогнозних значень показників динамічних рядів економічного зростання. Подальший розвиток може привести до підвищення інноваційної активності підприємств в умовах невизначеності. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Брежнева-Єрмоленко О. В. Інтелектуальна складова в структурі елементів нової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 3. С. 4–12.

2. Доскуч Л. В. Концепція менеджменту знань як інноваційний елемент системи управління кадровим потенціалом промислового підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2011. Вип. 698. С. 146–149.

3. Шарко М. В., Панченко Ю. В. Формирование политики наращивания интеллектуального потенциала. *Актуальные проблемы экономики*. 2014. № 6. С. 30–40.

4. Ларичева Г. В. Професійне навчання в аспекті побудови системи управління знаннями. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 6. Т. 2. С. 76–81.

5. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции на работе / пер. с англ. А. Яковенко. М.: HIPPO, 2005. 384 с.

6. Sharko M. V., Zaitceva O. I., Gusarina N. V. Providing of innovative activity and economic development of enterprise in the condition of external environment dynamic changes. *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 3. Ч. 2. С. 65–71.

7. Салихов Б. В. Интеллектуальный капитал организации: сущность, структура и основы управления. М.: Дашков и К, 2009. 156 с.

8. Шарко М. В., Донева Н. М. Методические подходы к трансформации оценок туристической привлекательности регионов в стратегические управленческие решения. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 8. С. 224–229.

9. Шарко М. В. Формирование инновационного потенциала предприятий: монографія. Херсон: ФЛП Гринь Д. С., 2014. 288 с.

10. Нонака И., Takeuchi X. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2011. 384 с.

11. Sharko M., Burenko J., Gusarina N. Modeling of the Management of the Information Potential of Complex Economic Systems Under Conditions of the Risk. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2017. № 2/4. С. 14–19.

12. Шарко М. В., Гусарина Н. В. Использование многокритериальной логики в стратегическом управлении инновационной активностью предприятия. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. Том 2. № 3. С. 175–179.

REFERENCES

Brezhneva-Yermolenko, O. V. "Intellectual component in the structure of elements of the new economy". *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 3 (2010): 4-12.

Doskuch, L. V. "Kontseptsiiia menedzhmentu znan yak innovatsiyni element systemy upravlinnia kadrovym potentsialom promyslovoho pidpriemstva" [The concept of knowledge management as an innovative element of the human resources management system of the industrial enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika»*, no. 698 (2011): 146-149.

Larycheva, H. V. "Profesiine navchannia v aspekti pobudovy systemy upravlinnia znanniamy" [Professional training in the aspect of building a knowledge management system]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 2, no. 6 (2010): 76-81.

Nonaka, I., and Takeuchi, K. *Kompaniya – sozidatel znaniya. Zarozhdeniye i razvitiye innovatsiy v yaponskikh firmakh* [The company - the creator of knowledge. The origin and development of innovation in Japanese firms]. Moscow: ZAO «Olimp-Biznes», 2011.

Salikhov, B. V. *Intellektualnyy kapital organizatsii: sushchnost, struktura i osnovy upravleniya* [Intellectual capital of an organization: the essence, structure and management fundamentals]. Moscow: Dashkov i K, 2009.

Sharko, M. V. *Formirovaniye innovatsionnogo potentsiala predpriyatiy* [Formation of the innovative potential of enterprises]. Kherson: FLP Grin D. S., 2014.

Sharko, M. V., and Doneva, N. M. "Metodicheskiye podkhody k transformatsii otsenok turisticheskoy privilekatel'nosti regionov v strategicheskoye upravlencheskiye resheniya" [Methodical approaches to the transformation of assessments of tourist attractiveness of regions into strategic management decisions]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 8 (2014): 224-229.

Sharko, M. V., and Gusarina, N. V. "Ispolzovaniye mnogokriterial'noy logiki v strategicheskoy upravlenii innovatsionnoy aktivnostyu predpriyatiya" [The use of multicriteria logic in the strategic management of innovative activity of the enterprise]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, vol. 2, no. 3 (2016): 175-179.

Sharko, M. V., and Panchenko, Yu. V. "Formirovaniye politiki narashchivaniya intellektualnogo potentsiala" [Forming a policy of building up intellectual potential]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 6 (2014): 30-40.

Sharko, M. V., Zaitceva, O. I., and Gusarina, N. V. "Providing of innovative activity and economic development of enterprise in the condition of external environment dynamic changes". *Naukovyi visnyk Polissia*, vol. 2, no. 3 (2017): 65-71.

Sharko, M., Burenko, J., and Gusarina, N. "Modeling of the Management of the Information Potential of Complex Economic Systems Under Conditions of the Risk". *Tekhnolohichni audyt ta rezervy vyrobnytstva*, no. 2/4 (2017): 14-19.

Spenser, L. M., and Spenser, S. M. *Kompetentsii na rabote* [Competences at work]. Moscow: HIPPO, 2005.