

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ: ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ КОНТЕКСТ

## METHODOLOGICAL AND SOCIAL-TECHNOLOGICAL BASES OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF ORGANIZATIONS: HUMAN-CENTERED CONTEXT

У статті розглянуто комплекс методологічних і технологічних складових виникнення й розвитку інноваційної діяльності організації в контексті підвищення їх конкурентоспроможності, обумовленої людською діяльністю. Досліджено роль вчення про двоїсту природу праці та закону економії часу й енергії в процесі забезпечення конкурентних переваг. Визначено вектор формування винахідницько-інноваційного потенціалу підприємств. Основна думка статті полягає в тому, що саме наявність працівників винахідницького типу є основним фактором результативної інноваційної діяльності. Підбір здібних до продукування інновацій працівників запропоновано здійснювати за допомогою діагностики та кількісного вимірювання дослідницьких рис особистості. Також розглянуто питання визначення ключових зовнішніх і внутрішніх умов реалізації інноваційного потенціалу працівників, до яких автор відносить інститут інтелектуальної власності і патентування, культуру цільового системного управління. Представлену методологію запропоновано розглядати як основу реалізації інших складових потенціалу інноваційної діяльності підприємств.

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, інноваційна діяльність, базисна методологія, закон економії часу і енергії, винахідницький та інноваційний потенціал, вимірювання потенціалу.

В статье рассмотрен комплекс методологических и технологических составляющих

возникновения и развития инновационной деятельности организаций в контексте повышения их конкурентоспособности, обусловленной человеческой деятельностью. Исследована роль учения о двойственной природе труда и закона экономии времени и энергии в процессе обеспечения конкурентных преимуществ. Определен вектор формирования изобретательско-инновационного потенциала предприятий. Основная мысль статьи заключается в том, что именно наличие работников изобретательского типа является основным фактором результативной инновационной деятельности. Подбор способных к продуцированию инноваций работников предложено осуществлять с помощью диагностики и количественного измерения исследовательских черт личности. Также рассмотрены вопросы определения ключевых внешних и внутренних условий реализации инновационного потенциала работников, к которым автор относит институт интеллектуальной собственности и патентования, культуру целевого системного управления. Представленную методологию предложено рассматривать как основу реализации других составляющих потенциала инновационной деятельности предприятий.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, инновационная деятельность, базовая методология, закон экономии времени и энергии, изобретательский и инновационный потенциал, измерение потенциала.

УДК 330.322:001.895

DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.48-69>

**Згалат-Лозинська Л.О.**

к.е.н., доцент,  
докторант кафедри економічної теорії,  
обліку та оподаткування  
Київський національний університет  
будівництва і архітектури

**Zgalat-Lozynska Liubov**

Kyiv National University  
of Construction and Architecture

*The article considers the complex of methodological and technological components of the genesis and development of organizations' innovative activities in the context of increasing their competitiveness due to human activity. The role of the doctrine of the dual nature of labor and the law of saving time and energy in the process of competitive advantages achievement is investigated. The vector of formation of the personnel inventive and innovative potential at enterprises is determined. The basic idea of the article is that the inventive type workers are the main factor of effective innovative activity. For these purposes the selection and measurement of the employees' inventive and innovative potential had used for diagnostics of the innovative personality characteristics. The example of calculating of an individual' intuition development index is given. It is also possible to use factor-criterion models for evaluating the personnel of departments of research and development. The issues of determining the key external and internal conditions for realizing employees' innovative potential had also considered. External conditions include the formation of an intellectual property institution and patenting, as well as free competitive mechanism. Internal conditions include a culture of dedicated systemic management, where staff activities are organized based on the optimal use of the capabilities of each individual employee or their group in the units. It leads to increase of competitiveness of the enterprise, and also to achievement of financial, social, environmental results. Understanding of the deep human-centered nature of the emergence and use of innovations in the practice of management leads to a social orientation of the management system. It cyclically forms the motivational prerequisites for innovative activity, and accordingly, forms the internal prerequisites for the development of organizations, tendencies for further growth of the enterprise's competitiveness and the whole economy. The presented methodology is proposed to be considered as the basis for the realization of other components of enterprises innovative activity potential for increasing their competitiveness.*

**Key words:** competitiveness, innovative activity, basic methodology, law of saving time and energy, inventive and innovative potential, potential measurement.

**Постановка проблеми.** Проблема підвищення конкурентоспроможності національної економіки завжди була і є пріоритетом розвитку України, яка стала на шлях побудови демократичної, економічно розвиненої держави, орієнтованої на цінності західної цивілізації. Як відомо, основними факторами конкурентоспроможності є конкурентні переваги, за якими стоїть інноваційна людська діяльність. Водночас сучасна стратегія інноваційного розвитку нашої держави робить акцент на матеріально-технічних або фінансових аспектах, тому розвиток економіки відбувається дуже повільно й нестабільно. На жаль,

лібералізація економічних зв'язків з ЄС, незатребуваність в Україні талановитих дослідників, науковців активізували процес трудової міграції найбільш конкурентоспроможної частини людського капіталу, який нині збільшує конкурентоспроможність інших держав. У зв'язку з цим загострюється проблема методологічного та соціально-технологічного забезпечення розроблення ефективної стратегії підвищення конкурентоспроможності економіки нашої держави на людиноцентричній основі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Первинність людського фактору в розвитку економіки

і забезпечені багатства країн почала розглядатися ще у XVII–XVIII століттях у працях основоположників класичної політекономії У. Петті та А. Сміта, до яких пізніше приєднався Д. Рікардо [11; 13]. Класики політекономії дійшли висновку про те, що існують тільки два справді головних факторів багатства країни, а саме праця (труд) і природні ресурси. Зокрема, за визначенням У. Петті, труд є «батьком» багатства, а земля – його «матір'ю». Велике значення людського фактору в успішній діяльності організацій підкреслював також класик сучасного менеджменту П. Друкер [6].

Людиноцентричну сутність економіки визначили також прогресивні вчені зі США, а саме К.Р. Макконнелл та С.Л. Брю, які у своїй праці «Економікс» (теорія економіки) трактують економіку як «дослідження поведінки людей в процесі виробництва, розподілу і споживання матеріальних благ та послуг в умовах обмежених ресурсів» [9, с. 3]. Окреслюючи вагомість людської діяльності, зазначаємо, що вона може як підвищувати рівень конкурентоспроможності, так і приводити до економічних криз. Так, наприклад, криза 2008 року у США була обумовлена відмовою регулювання деривативів, суттєвим послабленням контролю обігу цінних паперів [8]. Значну увагу впливу людської діяльності на конкурентоспроможність економіки приділяють вітчизняні вчені-управлінці, зокрема М.Ф. Головатий, Г.А. Дмитренко, Н.В. Головач, В.Т. Солодков [3; 4; 5; 7]. На їхню думку, розвиток економіки не буде активним, допоки інноваційна людська діяльність не стане пріоритетом державної стратегії.

**Постановка завдання.** Для більшості представників управлінської еліти України робоча сила розглядається як фактор витрат, а не як фактор розвитку, що перешкоджає інтенсифікації економічного зростання на інноваційній основі. Підтвердженнями цього є найнижчий рівень оплати праці в нашій державі порівняно з іншими країнами Європи, «відтік мізків» та значні обсяги міжнародної трудової міграції. Без розуміння важливості людиноцентричного

підходу неможливо побудувати ефективну економіку, тим більше соціально орієнтовану.

Метою статті є розкриття глибин виникнення, пріоритетності та значущості інноваційної людської діяльності як методологічної основи підвищення конкурентоспроможності економіки будь-якої країни.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Простежимо більш детально первинність трудової діяльності у формуванні факторів конкурентоспроможності підприємств та економіки загалом, а також її пріоритетну роль. В цьому аспекті наведемо таке висловлювання класика маркетингу М. Портера: «конкурентоспроможність національної економіки визначається здатністю підтримувати продуктивність праці на значно вищому рівні, ніж у конкурентів, шляхом безперервного впровадження інновацій» [12]. Нагадаємо, що інновації в такому разі можуть мати різний характер: від окремих технічних пристроїв, їх комплексів до інформаційних, соціальних, інших новацій, включаючи управлінські. Саме останні дають можливість створювати й використовувати різні інновації найбільш ефективним способом, щоби досягти найвищої продуктивності. На рис. 1 наведено основні фактори конкурентоспроможності підприємств на ринку, досягнення яких пропонуємо дослідити з точки зору впливу на них людської діяльності.

Стосовно першого фактору (рис. 1) слід сказати, що неможливо створити якийсь новий продукт, якого ще немає на ринку і який буде користуватися попитом у споживачів, якщо не використати креативне й аналітичне мислення одного працівника чи групи працівників, а також застосувати їхню інтуїцію.

Щодо другого фактору, то вищу якість товару чи послуги порівняно з конкурентами можна досягти головним чином за використання нових технічних приладів (матеріали, інструменти, машини тощо) чи побудови інноваційного менеджменту якості, що неодмінно включає потужну мотиваційну складову.

Стосовно третього фактору зазначимо, що ціну товару можна знижувати за рахунок зниження

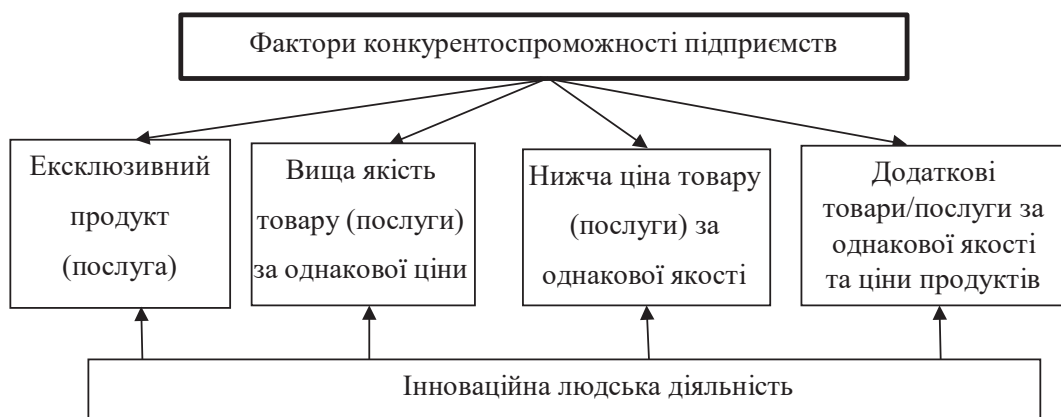


Рис. 1. Квадра основних факторів конкурентоспроможності, обумовлених людською діяльністю

собівартості продукту (економії живої та уречевленої праці), адміністративних та комерційних витрат. Робиться це перш за все за рахунок використання інноваційних методів системного управління всім комплексом складових процесу виробництва, застосування різних винаходів чи прогресивних технологій.

Стосовно наступного фактору, що стосується деяких додаткових послуг, за рахунок яких можна випередити конкурентів, то знову ж таки без розвиненої креативності, аналітичного мислення та уяви управлінців, маркетологів щодо доцільності реалізації такої переваги це навряд чи вдасться.

Отже, навіть такий діагностичний міні-експрес-аналіз факторів конкурентоспроможності виявляє первинність інноваційної діяльності й повністю підтверджує висновок М. Портера про визначну роль продуктивної трудової діяльності в цьому процесі.

Це підтверджується також подальшими дослідженнями цієї проблеми вже з методологічних позицій підвищення конкурентоспроможності економіки на людиноцентричній основі. На думку Г.А. Дмитренка, саме недооцінка людського капіталу як фундаментального підґрунтя ефективної економіки, значення якого не було усвідомлено та оцінено управлінською елітою, стала одним з головних факторів занепаду соціалістичної економіки. Водночас усі економічні розвинені країни світу використовують це підґрунтя на практиці, вони досягли великих успіхів на основі зростання продуктивності праці, через що «поховали радянський соціалізм», який не витримав конкуренції [3].

Йдеться про вчення щодо двоїстої природи праці, яку відкрив К. Маркс. Він назвав це ключовим засобом усвідомлення сутності всієї політичної економії: «ця двоїста природа праці, яка міститься в товарі, вперше практично доведена мною. У зв'язку з тим, що це є відправним пунктом, від якого залежить розуміння політичної економії, його необхідно висвітлити тут більш змістовно [10, с. 50]. Сутність відкриття К. Маркса полягає в тому, що йому вдалося визначити два органічно поєднані види праці, а саме конкретну й абстрактну. Конкретна праця спрямована на створення споживчої вартості, тобто продукту чи послуги для суспільного споживання, що визначає користь праці як такої. Іншими словами, якщо виготовлений продукт чи послуга не споживається, то вся праця стає марною. Абстрактна праця полягає у витратах працівником робочого часу, фізичної, розумової та психічної енергії. Отже, працівник в процесі абстрактної праці завжди витрачає час та свою енергію, водночас створення споживчої вартості не завжди є результатом такої праці. З цього випливає, що трудова діяльність буде ефективною тоді, коли конкретна праця буде корисною (результат праці знайде свого споживача), а абстрактна праця буде не марною, а раці-

ональною [5], для чого конкретна праця має бути якісною, тобто найбільш повно задовольняти потреби споживачів, якість же абстрактної праці має обумовлюватися відповідністю витрат часу й енергії суспільно необхідним нормам. Відповідно, якість абстрактної праці безпосередньо залежить від професіоналізму працівника, який, окрім здатностей, має відповідні знання, навички та досвід, а також, що не менш важливо, вмотивований виконувати роботу.

В цьому разі йдеться про ефективність живої праці. Якщо говорити про продуктивність праці взагалі, то треба розглядати ще й ефективність використання уречевленої (минулої) праці, тобто тих технічних, матеріальних засобів, що застосовуються живою працею для виготовлення корисних продуктів чи послуг. Ця ефективність обумовлюється економією цих засобів, що обчислюється у вартісній формі, а також одержується завдяки різноманітним новаціям як організаційно-управлінського, так і технічного характеру, що використовують працівники.

Надзвичайну важливість розуміння сутності вчення про двоїсту природу праці можна наочно продемонструвати на негативному прикладі його ігнорування з боку керівників першої у світі соціалістичної держави, що, зокрема, обумовило її занепад. Справді, система централізованого директивного планування господарського комплексу Радянського Союзу, яка мала велике значення в період індустріалізації та війни, вже на початку 80-х років минулого століття різко загальмувала економічний розвиток держави. Відповідаючи на питання про те, чому так сталося, стосовно конкретної праці, розглянемо як приклад тріаду напрямів, за якими ця праця у великому обсязі була не корисною, а марною. По-перше, це формування, розвиток і обслуговування такого надмірно великого монстра, яким був військово-промисловий комплекс. По-друге, це велика кількість виробленого на підприємствах обладнання, включаючи тоді сучасні й складні верстати з програмним управлінням, що не використовувалися на практиці, а накопичувалися на складах підприємств та іржавіли на повітрі, причому це мало місце як у промисловості, так і в сільському господарстві. По-третє, це великі обсяги продукції сільського господарства, які не доходили до споживача (близько 30%) через втрати в процесі недбалого зберігання та неефективного низько технологічного виробництва та переробки.

Стосовно абстрактної праці розглянемо квадру напрямів, за якими ця праця була нераціональною, отже, марною.

Перший напрям – це великі втрати часу через простої підприємств чи окремих підрозділів через несвоєчасну поставку сировини, комплектуючих елементів та інших зовнішніх ресурсів. До цих

марних витрат робочого часу можна віднести також безліч зустрічних перевезень однакових матеріально-технічних та інших ресурсів.

Другий напрям – це марні витрати робочого часу всередині підприємств та організацій різного профіля й масштабів діяльності, включаючи державні органи, в яких типовим явищем було імітування праці, а не одержання кінцевих результатів діяльності. Причиною цих марних затрат часу був низький рівень організаційно-управлінської культури на підприємствах та в організаціях.

Третій напрям неефективних затрат абстрактної праці пов'язаний з людським фактором, а саме з недостатнім професіоналізмом працівників, їх дуже слабкою мотивацією до продуктивної трудової діяльності. Мається на увазі те, що велика кількість працівників виконувала функції та займала посади, які не відповідали їх природним якостям і здібностям, а навчальні заклади займалися професіоналізацією здобувачів освіти чисто формально. Крім того, ігнорування головного принципу соціальної справедливості «від кожного за здібностями, кожному – за працею» привело, як відомо, до зрівнялівки, що руйнувало мотивацію до активної трудової діяльності.

Четвертий напрям як продовження третього полягав у слабкій зацікавленості у впровадженні новачій та здійсненні інноваційної діяльності, що сприяло би підвищенню продуктивності праці, зокрема, за рахунок економії уречевленої праці працюючих, коли в країні накопичувалась надвелика кількість різних винаходів у різних галузях та інноваційних рішень з найрізноманітніших питань, що не застосовувалися в практичній діяльності.

Отже, все вищезазначене обумовило низьку конкурентоспроможність радянської економіки. Конкретним кінцевим результатом цього стали порожні прилавки магазинів та відставання продуктивності праці в 5 разів порівняно зі США у сільському господарстві, в 3 рази – у промисловості. Найвища продуктивність трудового потенціалу в США і розвинених країнах Європи, що базується на досягненнях науково-технічного прогресу, підтвердила надзвичайну важливість вчення про двоїсту природу праці як ключового важеля конкурентоспроможності ринкової економіки. Саме за умови вільного ринку можлива чесна конкуренція, що стає потужним двигуном застосування різних винаходів та інновацій у практиці господарювання. Вільна конкуренція – це виявлення інтересів людей щодо переваг матеріального, соціального й психологічного характеру в системі взаємин з іншими людьми щодо виробництва, обміну та споживання товарів та послуг.

Інше питання, на яке слід відповісти для розуміння сутності формування конкурентоспроможної економіки на людиноцентричній основі, має такий вигляд: «Чому взагалі виник науково-технічний

прогрес, що супроводжує людство впродовж його існування?». Особливо помітним він став після винаходу пороху, колеса, потім парового двигуна, зберігаючи своє значення досі, коли винаходи та інновації, наприклад у галузі інформатизації та цифровізації, заповнили весь світ і суттєво впливають на розвиток цивілізації.

Відповіддю на це питання є дія закону економії часу й енергії. Саме цей закон є природним «батьком» і «матір'ю» одночасно всіх досягнень науково-технічного прогресу, який не підвладний волі людей. Він є абсолютно об'єктивним, його навіть можна спостерігати, наприклад, якщо звернути увагу на зіпсовані газони в паркових зонах міст. Люди, навіть не замислюючись над тим, що гіпотенуза коротша за суму двох катетів, завжди йдуть навпростець, навіть культурні та виховані люди роблять над собою зусилля, щоби користуватися асфальтними доріжками в обхід і не зіпсувати газони.

На думку деяких учених [3, с. 21], цей суспільно-економічний закон базується на двох «китах». Перший – це специфіка категорії «час» як ресурсу, який, на відміну від інших ресурсів, неможливо зберігати. Другий – це несвідоме відчуття людством кінцевості життя кожної живої істоти, перш за все людини. Можливо, вчені знайдуть інші пояснення походження цього закону, але поки що зрозуміло одне: його треба знати й використовувати, спираючись на вчення про двоїсту природу праці.

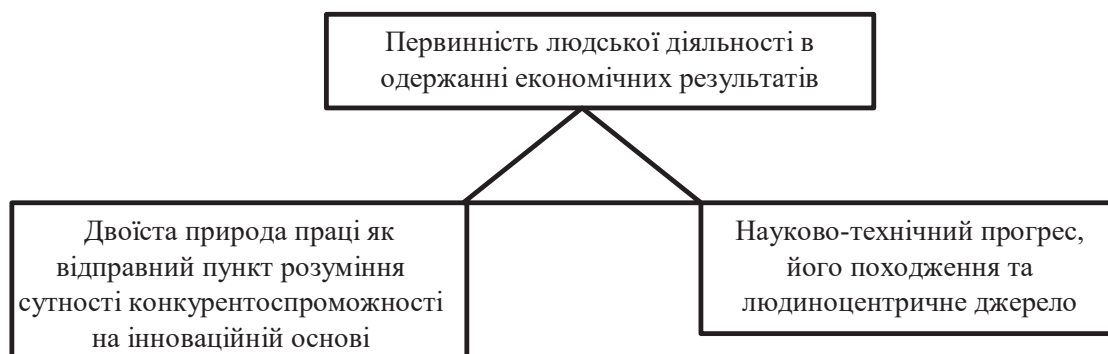
Отже, все вищезазначене дає підстави визначити таку трійцю складових частин базової методології підвищення конкурентоспроможності економіки: первинність людської діяльності в одержанні економічних результатів; вчення про двоїсту природу праці; закон економії часу і енергії різних видів, включаючи фізичну, розумову й психічну (рис. 2).

Отже, після виявлення базисної сутності конкурентоспроможності економіки, пов'язаної з необхідним неперервним використанням різних новачій, необхідно розглянути питання щодо змісту інноваційної діяльності та забезпечення умов для її реалізації працівниками певних організацій.

Для того щоб узагалі здійснювати інноваційну діяльність, треба насамперед мати те, що складає предмет діяльності, тобто самі новачії, зокрема, винахідницького характеру, що є базовими для більшості суттєвих інновацій.

Йдеться про джерело виникнення винаходів та різних новачій як основи інноваційної діяльності. Немає сенсу доводити, що вони є продуктом розумової діяльності людини (певної групи однодумців), яка має певні здібності, якості, риси, що визначають здатність до винахідницької та інноваційної діяльності. Водночас необхідно сформулювати умови для інноваційної діяльності, адже без цього навіть за наявності винахідника (новатора),





**Рис. 2. Базова людиноцентрична методологія підвищення конкурентоспроможності економіки на інноваційній основі**

навіть їх групи інновації не зможуть бути втілені в практику господарювання, тому буде неможливо забезпечити «конкурентоспроможний ефект» окремої організації, а потім економіки загалом. Отже, потрібні певні умови, зокрема мотиваційні, щоби винахідницькі здібності та схильність до інноваційної діяльності людей були використані з користю для самої людини й суспільства.

Таким чином, успіх реалізації інноваційної стратегії полягає в двох аспектах, а саме у визначенні та формуванні винахідницького інноваційного потенціалу кожної організації та особистості, пошуку ключової умови та технології реалізації цього потенціалу взагалі в конкретній організації. Щодо першого аспекту, то необхідно насамперед з'ясувати, що далеко не кожна людина здатна до інноваційної діяльності. На думку автора, людина, схильна до винахідницької діяльності, повинна мати як мінімум три якості, що можуть бути названі якостями «гелікоптера» (за Лі Куан Ю, який першим назвав такі якості, які повинен мати кожний високопосадовець, а саме вміння аналізувати, точна логічна оцінка фактів, зосередженість на основних моментах, тобто вміння виділити головне [8, с. 175]).

До цих трьох якостей винахідника належать аналітико-пізнавальна активність, креативність, інтуїція. Аналітико-пізнавальна активність – це постійний внутрішній потяг до пізнання нового, оновлення знань, умінь; здатність аналізувати одержану інформацію задля визначення головного. Креативність – це схильність до творчої, новаторської діяльності. Інтуїція – це здатність людини в деяких випадках несвідомо, чуттям уловлювати істину, передбачаючи вгадувати що-небудь, тобто безпосереднє збагнення, осягнення істини без допомоги логічних умовиводів [2, с. 402].

Щодо трьох якостей інноватора, то до аналітико-пізнавальної активності та креативності треба додати уяву (здатність образно відтворювати когось або щось у думках [2, с. 545]), яка замінює інтуїцію у винахідника.

Отже, виникає необхідність під час формування винахідницько-інноваційного потенціалу органі-

зації спочатку виявити такий потенціал у окремої особистості. Для цього можна використати діагностичний інструментарій факторно-критеріального походження, що вже оприлюднений у спеціальній літературі [7], який, до речі, можна використовувати не тільки в школі в контексті прищеплення учням інтересу до самопізнання власного «я» [4], але й в організаціях дослідницького профіля.

В табл. 1 наведено фрагмент застосування комплексу таких діагностичних факторно-критеріальних моделей на прикладі визначення рівня індексу інтуїції, яка є незвичайною рисою, властивістю людини. Наявність інтуїції найкраще проявляється під час розв'язання конкретних задач, коли одержують правильний результат ще до його логічного обґрунтування. Однак це стосується проявів інтуїції, а сама здатність до інтуїції може бути виявлена саме за допомогою наведеного в таблиці макета факторно-критеріальної тестової моделі оцінки ступеня інтуїтивності індивіда у вигляді відповідного індексу від 1,0 (завжди виражена) до 0,0 (зовсім не виражена), хоча можна використовувати також інші критерії.

Отже, одержаний індекс 0,85 характеризує високий рівень наявності у індивіда «Х» інтуїтивності як однієї з обов'язкових рис винахідника. Таким чином, за допомогою подібних моделей оцінки, які завжди відкриті для вдосконалення, можна визначати в кількісному вимірі інші якості «гелікоптера» винахідника, а також кількісно характеризувати процес формування винахідницько-інноваційного потенціалу підприємства.

Це повністю стосується також керівного складу організації (управлінців), що мають сприяти реалізації інноваційного потенціалу винахідників. Якостями «гелікоптера» у них є лідерські, що включають стратегічне мислення, креативність, уяву; організаційні, а саме здатність налагоджувати комунікації, які також можна виміряти кількісно [14, с. 1270–1271]. Отже, завдяки факторно-критеріальній кваліметрії [7] існує формальна основа для розрахунку винахідницько-інноваційного потенціалу підприємства.

Макет тестової моделі кваліметричної оцінки ступеня інтуїтивності індивіда  
(з прикладом розрахунку відповідного індексу)

Фактори (ознаки) інтуїтивності	Критерії факторів (ознак)	Значущість критеріїв	Оцінка за факторами
1. Не любите витратити час на уточнення деталей, якщо є гарна цілісна концепція	1) Завжди; 2) найчастіше «так», ніж «ні»; 3) щось середнє; 4) найчастіше «ні», ніж «так»; 5) завжди концентруюсь на деталях.	1,0; 0,75; 0,50; 0,25; 0,0.	0,75
2. Абсолютно спокійно можете читати книгу відразу в декількох місцях, від кінця до початку	1) Завжди; 2) найчастіше «так», ніж «ні»; 3) щось середнє; 4) найчастіше «ні», ніж «так»; 5) майже ніколи так не роблю.	1,0; 0,75; 0,50; 0,25; 0,0.	1,0
3. Досить кількох фактів або натяків, щоби зрозуміти сутність справи	1) Завжди; 2) найчастіше «так», ніж «ні»; 3) щось середнє; 4) найчастіше «ні», ніж «так»; 5) майже ніколи.	1,0; 0,75; 0,50; 0,25; 0,0.	1,0
4. Прагнете узагальнювати розрізнені факти, щоби сформулювати цілісне бачення	1) Завжди; 2) найчастіше «так», ніж «ні»; 3) щось середнє; 4) найчастіше «ні», ніж «так»; 5) майже ніколи.	1,0; 0,75; 0,50; 0,25; 0,0.	0,75
5. Надаєте велике значення майбутнім перспективам і звертаєте мало уваги на минуле	1) Завжди; 2) найчастіше «так», ніж «ні»; 3) щось середнє; 4) найчастіше «ні», ніж «так»; 5) майже ніколи.	1,0; 0,75; 0,50; 0,25; 0,0.	0,75
Разом			$\sum_{i=1}^5 x = 4,25$
Розрахунок оцінки індексу інтуїтивності: $\frac{\sum_{i=1}^5 x}{5} = 4,25 \div 5 = 0,85$			

Джерело: розроблено автором на основі [7, с. 102–103]

Однак наявний винахідницько-інноваційний потенціал підприємства треба ще реалізувати. Для цього необхідно абсолютно чітко визначити цілі й кінцеві результати діяльності, яким підкоряється (безпосередньо чи опосередковано) діяльність кожного окремого працівника й підрозділу, а також забезпечити злагоджену взаємодію всіх учасників у процесі одержання інноваційного продукту. Характерно, що критерієм вимірювання ступеня інноваційності комерційного підприємства перш за все є рівень його конкурентоспроможності, а вже потім прибуток (особливо це стосується новачків на ринку). Отже, культура цільового системного управління підприємством є ключовою внутрішньою умовою реалізації винахідницько-інноваційного потенціалу їх персоналу задля відповідного успішного досягнення головних вищезазначених та інших кінцевих результатів, зокрема соціальних, економічних, екологічних.

Водночас треба відзначити ще одну важливу обставину успішної реалізації винахідницько-інноваційного потенціалу працівників, що є зовнішньою умовою його активізації. Розглянемо її

з позиції особистості новатора. Практично кожна людина має свої амбіції, бажає підняти свій соціальний і матеріальний статус, саморозвиватися в трудовій та інших сферах своєї життєдіяльності. Як показав історичний досвід розвитку суспільств різних країн світу, ефективною умовою такої само-реалізації для багатьох людей стала власність на результати своєї праці.

Для активних людей, що мають підприємницькі здібності, потрібно ще мати у власності засоби виробництва. У зв'язку з цим ринкові відносини стають зовнішньою умовою розкриття цих здібностей [1, с. 93]. Для інших людей потужною мотивацією активної діяльності є бачення конкретних результатів своєї праці й гідна винагорода за їх одержання. Водночас для частини когорти винахідників саме визнання результатів їх праці суттєво мотивує активність до винахідницької діяльності. В цьому аспекті важливим є інститут інтелектуальної власності, в основі якого лежить патентування.

Отже, виявляється ключова зовнішня умова розкриття особистісного винахідницького потенціалу людини, що пов'язано з існуванням

розвиненого й незабюрократизованого інституту інтелектуальної власності через патентування винаходів і суттєвих новацій як суто технічного, так і управлінського, соціального характеру (рис. 3).

В сукупності розглянуті вище базові складові людиноцентричної методології забезпечення конкурентоспроможності підприємств на інноваційній основі й особливості формування та реалізації винахідницько-інноваційного потенціалу персоналу підприємств визначають основи розуміння сутності інноваційної діяльності, можливостей її активізації. Сам же процес впровадження інновацій у практику господарювання, зрозуміло, не обмежується людським чинником, що вимагає додаткового дослідження інших складових частин цього потенціалу, зокрема інвестиційної, матеріально-технічної, щодо його діагностування, оцінювання, механізму реалізації.

**Висновки з проведеного дослідження.** Обґрунтовано, що без постійного використання інновацій неможливо забезпечити конкурентоспроможність економіки. Водночас основні фактори конкурентоспроможності підприємств обумовлюються людською діяльністю, ефективною конкретною та абстрактною працею, живою та уречевленою.

Представлена базова людиноцентрична методологія підвищення конкурентоспроможності економіки в контексті первинності людської діяльності в процесі здійснення конкретної та абстрактної

праці розкриває коріння розвитку науково-технічного прогресу на основі дії закону економії часу й енергії. Ця методологія заснована на формуванні та реалізації винахідницько-інноваційного потенціалу підприємств, а також створенні умов, як зовнішніх, так і внутрішніх, для його реалізації. До зовнішніх умов належать формування інституту інтелектуальної власності та патентування, а також умов вільного конкурентного середовища, а до внутрішніх – культура цільового системного управління, за якого діяльність персоналу організовується на основі оптимального використання здібностей кожного окремого працівника чи їх групи в підрозділах заради досягнення головної мети, яка полягає у підвищенні конкурентоспроможності підприємства, а також задля досягнення фінансових, соціальних, екологічних результатів.

Формування винахідницько-інноваційного потенціалу підприємств доцільно здійснювати через підбір здібних до продукування інновацій працівників. Для цього пропонується застосовувати факторно-критеріальні моделі оцінювання персоналу дослідно-винахідницьких підрозділів.

Саме розуміння глибинної людиноцентричної сутності виникнення й використання новацій в практиці господарювання приводить до соціальної орієнтації системи управління, що циклічно закладає мотиваційні передумови інноваційної діяльності та, відповідно, формує внутрішні передумови розвитку організацій, тенденції до



Рис. 3. Вектори формування й реалізації винахідницько-інноваційного потенціалу персоналу підприємств

подальшого зростання конкурентоспроможності підприємства та економіки загалом.

Представлена методологія закладає фундамент для формування й реалізації потенціалу інноваційної діяльності підприємств. Подальші дослідження слід проводити в напрямі визначення інших складових потенціалу інноваційної діяльності й обґрунтування шляхів їх реалізації в конкретних організаціях в контексті підвищення їх конкурентоспроможності.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аджемоглу Д., Робінсон Дж. Чому нації занепадають / пер. с англ. О.В. Дем'янчука. Київ : Наш Формат, 2016. 440 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ : ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
3. Головатий М.Ф., Дмитренко Г.А., Солодков В.Т. Оздоровлення нації в об'єктиві науки, або доля України: як її змінити. Київ : ДКС-Центр, 2019. 272 с.
4. Головач Н.В., Дмитренко Г.А. Системне формування нового покоління нації: гуманістичний контекст : монографія. Київ : ДКС-Центр, 2019. 352 с.
5. Дмитренко Г.А. Формування культури цільового управління трудовим потенціалом сучасних організацій. *Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління*. 2016. Вип. 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_5) (дата звернення: 01.12.2019).
6. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. Н.М. Макарова. Москва : Вильямс, 2001. 272 с.
7. Дмитренко Г.А., Ануфрієва О.Л., Бурласко Т.І., Медвідь В.В. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : навчальний посібник. Житомир : О.О. Євнюк, 2016. 336 с.
8. Лі Куан Ю. Роздуми великого лідера про майбутнє Китаю, США та світу / ред. Г. Елісон, Р.Д. Блеквілл, Е. Вайн ; пер. з англ. О.В. Лобастової. Київ : КМ-БУКС, 2018. 224 с.
9. Макконнелл К.Р., Брю С.Л., Флінн Ш.М. Економікс: принципи, проблеми и политика / пер. с англ. 19-е изд. Москва : НИЦ Инфра-М, 2017. 1028 с.
10. Маркс К. Капитал. Москва : Политиздат, 1973. Т. 1. 908 с.
11. Петти У. Экономические и статистические работы / пер. М.И. Смит. Москва : Соцек ГИЗ, 1940. С. 70–71.
12. Портер М. Международная конкуренция / пер. с англ. В.Д. Щетинина. Москва : Международные отношения, 1993. 896 с.
13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. Москва : Соцэк ГИЗ, 1935. Т. 11. 386 с.
14. Holovach N., Bakhov I., Zgalat-Lozynska L. An Innovation-Driven Model for Management Personnel

Development at Enterprises. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*. Vol. 11, 12. 2019. P. 1266–1277.

#### REFERENCES:

1. Adzhemohlu D., Robinson Dzh. (2016) *Chomu natsii zanepadaiut* [Why nations are declining]. Kyiv : Nash Format. (in Ukrainian)
2. Busel V.T. (ed.) (2001) *Velykyi tлумачnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy* [Large Interpretative Dictionary of Modern Ukrainian]. Kyiv : VTF "Perun". (in Ukrainian)
3. Holovaty M.F., Dmytrenko H.A., Solodkov V.T. (2019) *Ozdrovlennia natsii v obiektyvi nauky, abo doliia Ukrainy: yak yii zminyty* [Nation's healing in the lens of science, or the fate of Ukraine: how to change it]. Kyiv : DKS-Tsentr. (in Ukrainian)
4. Holovach N.V., Dmytrenko H.A. (2019) *Systemne formuvannia novoho pokolinnia natsii: humanistychnyi kontekst* [Systematic formation of a new generation of nation: humanistic context]. Kyiv : DKS-Tsentr. (in Ukrainian)
5. Dmytrenko H.A. (2016) *Formuvannia kultury tsilovoho upravlinnia trudovym potentsialom suchasnykh orhanizatsii* [Formation of culture of purposeful management of modern organizations labor potential]. *UMO Scientific Bulletin*, vol. 1, no. 5 Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_5) (accessed: 1 December 2019).
6. Druker P.F. (2001) *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Management Objectives in the 21st Century]. Moskva : Vil'yams. (in Russian)
7. Dmytrenko H.A., Anufriieva O.L., Burlaienko T.I., Medvid V.V. (2016) *Kvalimetriia v upravlinni: humanistychnyi kontekst* [Qualimetry in Management: The Humanistic Context]. Zhytomyr : O.O. Yeveniuk. (in Ukrainian)
8. Li Kuan Yu (2018) *Rozdumy velykoho lidera pro maibutnie Kytai, SShA ta svitu* [The Great Leader's Reflections on the Future of China, the United States and the world]. Kiev : KM-BUKS Group. (in Ukrainian)
9. Makkonell K.R., Bryu S.L., Flinn Sh.M. (2017) *Ekonomiks: printsipy, problemy i politika* [Economics: principles, problems and politics]. Moskva : NITS Infra-M. (in Russian)
10. Marks K. (1973) *Kapital* [Capital]. Moskva : Politizdat. (in Russian)
11. Petti U. (1940) *Ekonomicheskie i statisticheskie raboty* [Economic and statistical work]. Moskva : Sotsek GIZ. (in Russian)
12. Porter M. (1993) *Mezhdunarodnaya konkurentsya* [International Competition]. Moskva : Mezhdunarodnye otnosheniya. (in Russian)
13. Smit A. (1935) *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Research on the nature and causes of the wealth of peoples]. Moskva : Sotsek GIZ. (in Russian)
14. Holovach N., Bakhov I., Zgalat-Lozynska L. (2019). An Innovation-Driven Model for Management Personnel Development at Enterprises. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, vol. 11, 12, pp. 1266–1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335.