

УДК 005.52:005.95

Марина Адаменко (Україна)

JEL classification: B41, M21, O12

Марина АДАМЕНКО

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів суб'єктів
господарювання та інноваційного розвитку,
Криворізький національний університет,
Україна

E-mail: adamenko@ua.fm

<https://orcid.org/0000-0002-0738-1067>

© Марина Адаменко, 2020

Отримано: 12.11.2020 р.

Прорецензовано: 22.11.2020 р.

Рекомендовано до друку: 16.12.2020 р.

Опубліковано: 16.12.2020 р.



Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ

Вступ. Персонал має власний інноваційний потенціал та є головним ресурсом для здійснення інноваційної діяльності підприємства. Оцінювання та аналіз інноваційного потенціалу персоналу підприємства є важливим напрямом аналітичної роботи на підприємстві. Огляд наукових публікацій продемонстрував фрагментарність досліджень з оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства та відсутність відповідної методології в українській науці. **Мета.** Опис методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства, яку розроблено у контексті авторського дослідження.

Метод (методологія). У статті використані методи теоретичного дослідження (формування понять, суджень, умовиводів), елементарно-теоретичний аналіз і синтез, логічний метод дослідження, системно-структурний метод дослідження.

Результати. У статті обґрунтовано, що при дослідженні інноваційного потенціалу персоналу підприємства необхідно розмежовувати його оцінювання та аналіз. Зважаючи на це, запропоновано методологію інноваційного потенціалу персоналу підприємства представляти як сукупність методологічних підходів його оцінювання та аналізу. Методологічний підхід до оцінювання інноваційного потенціалу персоналу покликаний сформувати його концептуальну основу з відповідними компонентами, та визначити методи, які дозволяють формалізовано оцінити різні інноваційного потенціалу персоналу та його складових, об'єднати ці методи у певну методіку. Методологічний підхід до аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства покликаний сформувати відповідну концептуальну ідею та побудувати методіку, яка б визначала цілі, завдання, послідовність цього аналізу, відповідні аналітичні процедури й методичні підходи, а також відповідала б системі управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства на основі його попереднього оцінювання. При формуванні методології до оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства у статті схематично побудовано методологічну платформу, окреслено мету, концепцію, постулати робочої гіпотези, визначено принципи, методи, а також розроблено програму методологічного дослідження оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Запропонована методологія дозволяє сформувати концептуальні засади та науково-методологічний базис проведення оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу на будь-якому підприємстві.

Адаменко М. Методологічні підходи до оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу промислового підприємства. *Економічний аналіз*. 2020. Том 30. № 3. С. 147-155.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2020.03.147>

Ключові слова: інноваційні здібності; інноваційні можливості; концепція; методологічна платформа; методологічний підхід; наукова ідея.

UDC 005.52:005.95

Maryna Adamenko (Ukraine)

JEL classification: B41, M21, O12

Maryna ADAMENKO

*PhD in Economics,
Associate Professor,
Department of Finance of Business Entities and
Innovative Development,
Kryvyi Rih National University, Ukraine
E-mail: adamenko@ua.fm
<https://orcid.org/0000-0002-0738-1067>*

© Maryna Adamenko, 2020

Received: 12.11.2020

Revised: 22.11.2020

Accepted: 16.12.2020

Online publication date: 16.12.2020



This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

METHODOLOGY FOR ASSESSING AND ANALYZING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE PERSONNEL

ABSTRACT

Introduction. Personnel possesses their own innovative potential and is a basic resource for innovative activities of the enterprise. Assessment and analysis of the innovative potential of enterprise personnel are an important focus area of the enterprise analytics. A review of publications demonstrates insufficiency of research concerning assessment and analysis of the personnel innovative potential and absence of the relevant methodology in Ukrainian science.

Purpose. The article aims to describe methodology of assessing and analyzing the innovative potential of the enterprise personnel developed within the author's research framework.

Methods (methodology). The methods used in the article include: theoretical research methods (formation of concepts, assertions, inference); elementary theoretical analysis and synthesis, the logic method; the system-structural method.

Results. The article substantiates that when studying, it is necessary to separate assessment and analysis of the innovative potential of the enterprise personnel. Considering this, it is suggested to treat methodology of the enterprise personnel innovative potential as the totality of methodological approaches to its assessment and analysis. The methodological approach to assessing and analyzing the innovative potential of personnel is intended to form its conceptual basis with relevant components and determine methods of formalized assessment of personnel's innovative potential level and its components, combine these methods into a certain methodology. The methodological approach to analyzing the innovative potential of enterprise personnel is to establish a relevant conceptual idea and build the methodology capable of determining aims, purposes, sequence of such an analysis, relevant analytical procedures and methodological approaches as well as complying with the system of personnel innovative potential management based on its previous assessment. While establishing the methodology for assessing and analyzing the innovative potential of enterprise personnel, the authors present a methodological platform, outline the aim, the concept, the working hypothesis postulates, determine principles, methods and develop the program of the methodological study of assessing and analyzing the innovative potential of enterprise personnel. The suggested methodology enables establishing the conceptual and scientific-methodological basis for assessing and analyzing the innovative potential of personnel at any enterprise.

Adamenko, M. (2020). Methodology for assessing and analyzing the innovative potential of the industrial enterprise personnel. *Economic analysis*, 30 (3), 147-155.

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2020.03.147>

Keywords: innovative abilities; innovative opportunities; concept; methodological platform; methodological approach; scientific idea.

Вступ

В інноваційній діяльності підприємства персонал є головним ресурсом. Його знання, вміння, навички, досвід забезпечують інноваційний розвиток на підприємствах. Будь-який працівник має власний інноваційний потенціал, який розглядається як його здатність використовувати власні інноваційні здібності та можливості при продукуванні, сприйнятті, реалізації та використанні інновації у господарській діяльності підприємства. Безумовно, що рівень інноваційного потенціалу кожного працівника різний. Працівники, що мають високий рівень інноваційного потенціалу, наділені інтелектуальними та креативними здібностями, мають творчий хист до розробки інновацій, а також можуть їх швидко і якісно впроваджувати у виробничому процесі на підприємствах. Саме цих працівників керівників підприємств і структурних підрозділів прагнуть залучати в інноваційну діяльність. Тих же працівників, що мають низький або недостатньо високий рівень інноваційного потенціалу необхідно навчати, розвивати їх інноваційні здібності, розширювати інноваційні можливості задля забезпечення бажаного інноваційного розвитку підприємства.

Враховуючи сказане, оцінювання та аналіз інноваційного потенціалу персоналу підприємства є важливим напрямом аналітичної роботи на підприємстві. Для його здійснення аналітикам потрібно мати уявлення про методологію – визначити мету, основні завдання та принципи оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства, окреслити методику та обрати аналітичні інструменти. Досвід аналітичної роботи автора, спілкування з керівниками і менеджерами деяких українських підприємств дозволяє говорити про існування проблем в організації оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Це, передусім, пов'язано з недосконалістю концепцій, недостатньою аргументованістю методологічних підходів, нерозумінням різниці між оцінюванням та аналізом при дослідженні інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Це може призвести до хибного вибору аналітичного інструментарію, необґрунтованості основних задач і та отриманих результатів відносно об'єкту дослідження. Саме це обумовило потребу в описі авторського бачення методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Аналіз наукових публікацій [1-9] доводить, що оцінювання та аналіз інноваційного потенціалу персоналу підприємства розглядається обмежено та фрагментарно. Окремі аспекти оцінювання інноваційного потенціалу персоналу підприємства наводяться у працях Горшеніна В. П. [1],

Крупського О. П. [2], Перегудової Т. В. та Бистрова А. Г. [3], Пруденко О. А. [4], Рудя Н. Т. [5], Янченко З. Б. [6]. Деякі показники та методи аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства зазначені у працях Абесінова О. К. [7], Дупленко Н. Г. [8], Коюда П. М. та Шейко І. А. [9] та ін. Однак в розглянутих працях не наведені погляди науковців на відмінності у визначенні сутності оцінювання та аналізу, у деяких працях між оцінюванням та аналізом взагалі немає ніякої різниці. Крім того дослідження інноваційного потенціалу персоналу підприємства є достатньо новим напрямом в сучасній українській економічній науці, а тому ще немає достатніх напрацювань з точки зору формування методологічних підходів до його оцінювання та аналізу. Враховуючи сказане, потребує широкого комплексного дослідження методологія оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

В межах даної статті методологію у загальному розумінні стосовно об'єкту дослідження визначаємо як сукупність методологічних підходів, правил, принципів, понять, загальнонаукових та специфічних методів оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Мета статті

З огляду на актуальність та існуючі наукові здобутки метою статті є опис методології до оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства, яку розроблено у контексті авторського дослідження.

Розробку методології відповідно до наукової ідеї дослідження пропонуємо здійснювати за двома блоками: методологічний підхід до оцінювання інноваційного потенціалу персоналу підприємства; методологічний підхід до аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Цей поділ пояснюється існуванням різниці між сутністю оцінювання та аналізу. Відповідно до цього повинен бути різний контент в межах їхніх методологічних підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження

У «Великому економічному словнику» [10] оцінювання – це встановлення якості, ступеня, рівня будь-чого; висловлення думки, судження про цінність або значення когось/чогось. У «Словнику української мови» оцінювати – значить «визначати якість, цінність, достоїнства і т. ін. кого-, чого-небудь. Скласти уявлення, робити висновок про кого-, що-небудь, визначати суть, характер, значення, роль і т. ін. чогось. Розуміти, визнавати позитивні якості, цінність і т. ін. кого-, чого-небудь» [11, с. 828].

Відповідно до «Словника української мови» аналіз – «метод наукового дослідження предметів, явищ та ін. шляхом розкладу, розчленування їх у

www.econa.org.ua

думці на складові частини; протилежне синтез; мислене розчленування предмета або явища, виділення окремих його частин, ознак, властивостей; розгляд чого-небудь» [11, с. 41]. У «Сучасному економічному словнику» аналіз визначається як «метод наукового дослідження (пізнання) явищ та процесів, в основі якого лежить вивчення складових частин, елементів системи, що вивчається. В економіці аналіз застосовується з метою виявлення сутності, закономірностей, тенденцій економічних та соціальних процесів, господарської діяльності на всіх рівнях, (в країні, галузі, регіоні, на підприємстві, у бізнесі, родині) та у різних сферах економіки (виробничій, соціальній). Аналіз служить відправною точкою прогнозування, планування, управління економічними об'єктами та процесами, що в них протікають» [12].

Вивчення сучасної наукової думки щодо економічних оцінки і аналізу дозволяють стверджувати, що при формуванні методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства повинен застосовуватись системний підхід. Він дає змогу представити дані оцінювання та аналізу:

- як складові системи управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства, що базуються на інформаційному та методичному забезпеченні;
- як систему спеціальних знань, оціночно-аналітичних прийомів та методів, інструментів, показників, використання яких у комплексі та взаємодії дозволяє визначити рівень інноваційного потенціалу персоналу підприємства, виміряти його, проаналізувати фактори впливу, обґрунтувати управлінські рішення відповідно до поставленої мети.

Таким чином, враховуючи загальноприйняті розуміння сутності оцінювання та аналізу нами запропонованого таке розмежування оціночно-аналітичних дій за їх сутнісною характеристикою:

- у ході оцінювання інноваційного потенціалу персоналу підприємства потрібно встановити його рівень та оцінити рівні його складових, визначити роль і значимість інноваційного потенціалу персоналу у забезпеченні якості інноваційної діяльності підприємства;
- у ході аналізу інноваційного потенціалу персоналу необхідно визначити тенденції забезпечення необхідного його рівня відповідно до планів інноваційної діяльності підприємства, виявити закономірності формування та використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства, враховуючи складові цього потенціалу, дослідити його властивості, з'ясувати причини зміни під впливом різного роду факторів тощо.

При цьому враховано, що методологічний підхід до оцінювання інноваційного потенціалу персоналу покликаний сформулювати його концептуальну

основу з відповідними компонентами, та визначити методи, які дозволяють формалізовано оцінити рівень інноваційного потенціалу персоналу та його складових, об'єднати ці методи у певну методіку. А методологічний підхід до аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства покликаний сформулювати відповідну концептуальну ідею та побудувати методіку, яка б описувала цілі, завдання, послідовність цього аналізу, відповідні аналітичні процедури й методичні підходи, а також відповідала б системі управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства на основі його попереднього оцінювання.

Таким чином, обґрунтовано, що при дослідженні інноваційного потенціалу персоналу підприємства необхідно розмежувати його оцінювання та аналіз. У даному випадку вважаємо, що при оцінюванні інноваційного потенціалу персоналу підприємства потрібно здійснювати його ідентифікацію, визначення рівня та параметрів, що його характеризують. А у ході аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства доцільно визначити динамічні і структурні зміни його рівня, оцінювати фактори, що спричинили його зростання або зниження, виявляти причинно-наслідковий зв'язок, а також розглядати інші параметри і методи їх аналізу для розробки відповідних управлінських рішень. Розмежування методологічних підходів до оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства дозволяє побудувати систему показників, параметрів, критеріїв, методів та методик, які доцільно застосовувати виключно для оцінювання або аналізу, що підвищує їх якість та точність.

Що стосується суті методологічних підходів, то пропонуємо у статті методологічним підходом до оцінювання інноваційного потенціалу персоналу підприємства вважати науково-методологічну орієнтацію дослідження процесу його ідентифікації та визначення рівня. А методологічним підходом до аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства вважати загальне науково-методологічне уявлення, точку зору, з якої розглядається формування методіки аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Методологічні підходи містять в собі взаємопов'язані та взаємоузгоджені методи, що будуються в єдине комплексне наукове дослідження.

Наукова ідея побудови методологічної платформи для оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства наведена на рис. 1. Її можна розуміти як теоретико-методологічну модель або узагальнений зразок концептуалізації дослідження.

Формування запропонованих методологічних підходів ґрунтується на концепції оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. У «Сучасному економічному

www.econa.org.ua

словнику» під концепцією розуміється «генеральний задум, що визначає стратегію дій при здійсненні реформ, проєктів, планів, програм; а також систему поглядів на процеси та явища у природі та суспільстві» [12]. Зацерковний В. І., Тішаєв І. В., Демидов В. К. наукову концепцію визначають як «систему поглядів, теоретичних положень, основних думок щодо об'єкта дослідження, які об'єднані певною головною метою. Концептуальність – визначення змісту, суті, сенсу того, про що йде мова» [13, с. 52]. По суті

концепцію можна розглядати як систему поглядів, задумів, принципів, положень стосовно того, яким чином досягти наміченої цілі дослідження. У науці концепцією дослідження є система вихідних теоретичних положень, на яких будується подальший дослідницько-науковий пошук. У такому ж аспекті «концепцію» розуміємо у даній статті.

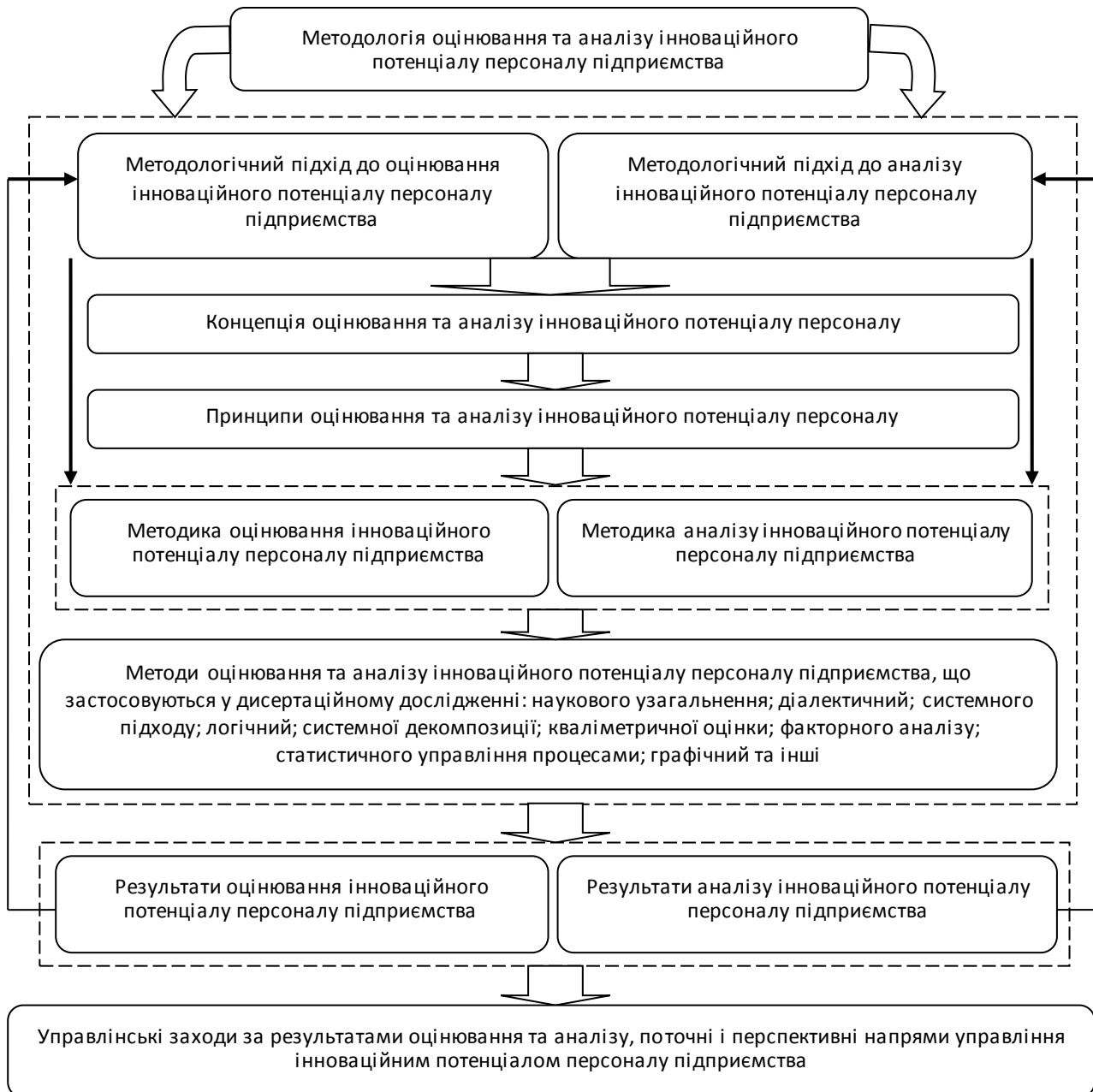


Рис. 1. Наукова ідея побудови методологічної платформи для оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства (авторська розробка)

Загалом при побудові методичних підходів до оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства пропонуємо здійснювати окреслення загальної ідеології та системи уявлень про ці процеси, що приймаються у ході нашого дослідження за зразок. Також пропонуємо методологію будувати на судженнях стосовно суті інноваційного потенціалу персоналу підприємства та особливостей його формування, а також на умовиводах щодо взаємозв'язку інноваційного потенціалу персоналу з його активністю при здійсненні інноваційної діяльності. Ці судження та умовиводи набувають форми робочої гіпотези, на якій вибудовується концепція оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Вона обумовлює розробку методології за двома методологічними підходами: оцінювання інноваційного потенціалу персоналу підприємства за системою показників, які характеризують його наявність та рівень, враховуючи видову структуру; аналіз інноваційного потенціалу персоналу підприємства за системою показників, які характеризують тенденції забезпечення його рівня відповідно до планів інноваційної діяльності підприємства, його взаємозв'язок з інноваційною активністю працівників та бажанням здійснювати інноваційну діяльність тощо (рис. 2).

Базуючись на окреслених концептуальних засадах здійснюється розробка методологічного апарату оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Він включає в себе: методологічні принципи; методи, способи та прийоми; вимоги до отриманих результатів такого оцінювання та аналізу.

У статті під методологічними принципами розуміємо початкові положення, загальні вимоги до побудови методології та методик оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Вони відображають суттєві характеристики, без яких процес оцінювання та аналізу не зможе забезпечити максимально об'єктивної, систематизованої, дієвої та точної інформації про стан, рівень та інші параметри інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Враховуючи огляд праць українських науковців пропонуємо взяти за основу наведені у [13, с.72; 14; 15 та ін.] такі методологічні принципи: системності, комплексності, наукового підходу, єдності теорії та практики; кількісної та критеріальної визначеності; конкретності; об'єктивності; причинності; розвитку;

детермінізму; релевантності аналітичної інформації; адаптивності (гнучкості), узгодженості, емергентності (цілісності), ієрархічності, відповідності цілей і ресурсів. Вважаємо, що всі ці принципи (при необхідності й інші) можуть бути використані при формуванні методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Основою методологічного апарату оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства є методи, які потрібно розмежовувати відповідно до означених вище методологічних підходів. За допомогою методів оцінювання можна встановити величину, рівень, ступінь, значущість, цінність, певні характеристики і властивості об'єкту дослідження та порівняти їх з еталонними, нормативними тощо. За допомогою методів аналізу можна дослідити ступінь виконання планових або цільових показників, що характеризують об'єкт дослідження, їх динаміку, структурні зрушення, вплив факторів, прослідкувати тенденції змін тощо. Крім методів оцінювання та аналізу використовуються й інші загальнотеоретичні та емпіричні методи. Вони у сукупності з процедурами, алгоритмами, технологіями їх застосування складають методики дослідження.

У ході застосування методик оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства буде отримано певні результати, на основі яких можна формувати необхідні управлінські заходи. Для об'єктивності, дієвості, обґрунтованості управлінських рішень результати оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу повинні відповідати певним вимогам. Ці вимоги можна поділити на загальні, які застосовуються до результатів будь-якого дослідження, та спеціальні (цільові) – ті, яким повинні відповідати результати оцінки та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства для досягнення поставлених цілей в межах інноваційної стратегії окремо досліджуваного підприємства.

Окреслені вище концепцію, постулати робочої гіпотези, принципи, методи структуровано у програму методологічного дослідження оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства (табл. 1). Вона виконує роль наукового стрижня даного дослідження, зумовлює його сутнісно-змістовну значущість, якість та надійність.

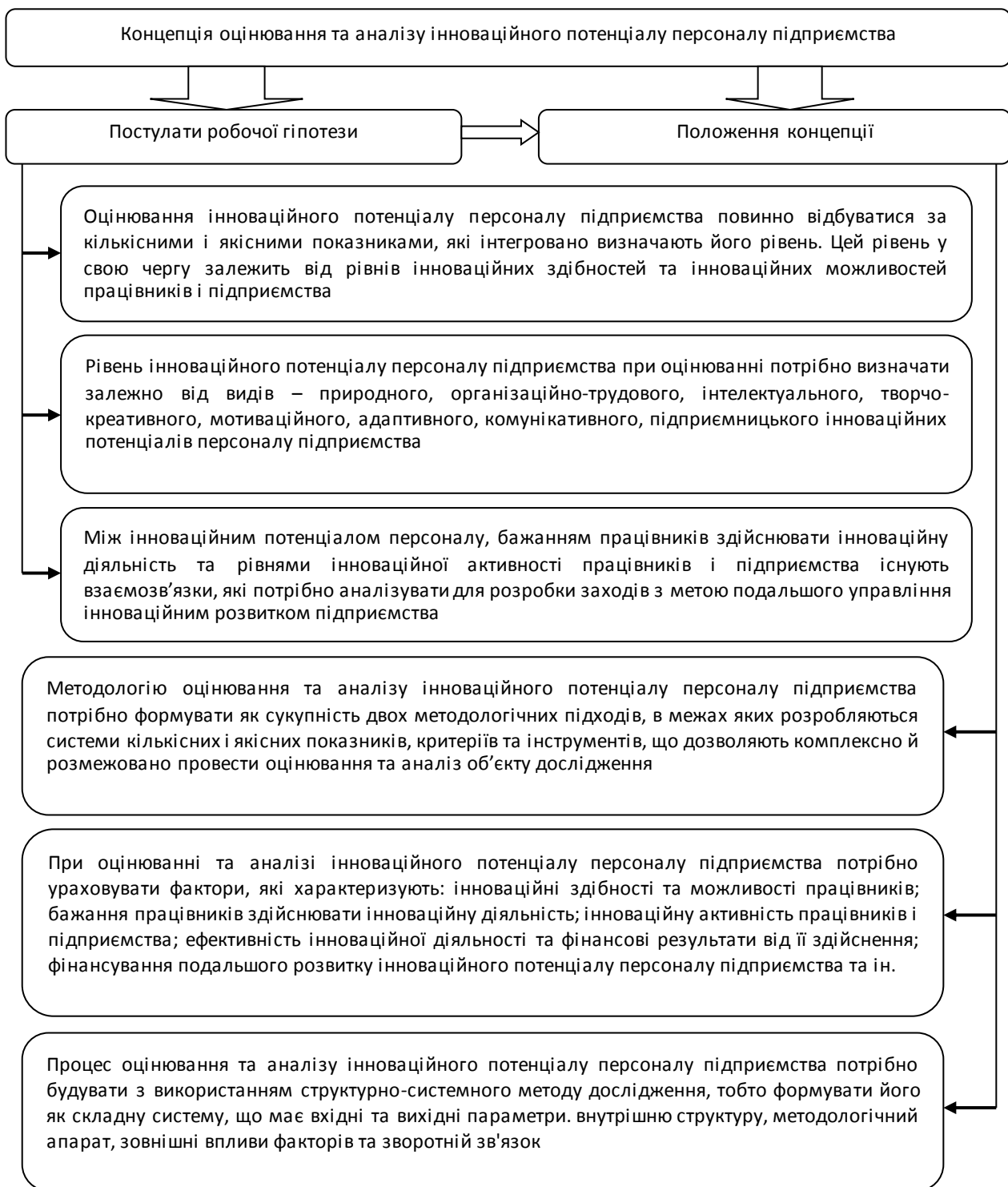


Рис. 2. Концепція оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства (авторська розробка)

Таблиця 1. Програма методологічного дослідження оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства

Складова програми		Зміст складової програми методологічного дослідження	
		оцінювання інноваційного потенціалу персоналу підприємства	аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства
Теоретико-методологічний розділ	Проблема	Наявність фрагментарних методик та відсутність комплексного інструментарію оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу, який можна було б застосовувати в сучасних умовах управління інноваційним розвитком підприємств.	
	Мета	Сформувати цілісну комплексну методологію оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства для виконання оціночно-аналітичної функції управління ним.	
	Ідея	Формування методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства здійснювати відокремлено двома блоками – методологічними підходами оцінювання та аналізу; при формуванні методологічних підходів враховувати існування різних видів інноваційного потенціалу персоналу, наявність інноваційних здібностей та можливостей працівників, їх бажання здійснювати інноваційну діяльність, інноваційної активності.	
	Робоча гіпотеза	Постулати робочої гіпотези наведено на рис. 2.	
Методико-процедурний розділ	Концепція	Положення концепції наведено на рис. 2	
	Принципи	Системність, комплексність, науковий підхід, єдність теорії та практики, об'єктивність, адаптивність (гнучкість)	
		Емергентність (цілісність), кількісна та критеріальна визначеність, узгодженість оціночних показників	Ієрархічність показників, відповідність цілей і ресурсів, детермінізм, релевантність аналітичної інформації
	Методи	Діалектичний, індукції та дедукції, системно-структурний, логічний, системної декомпозиції та ін.	
		Бальні експертні, кваліметричного оцінювання, критеріальні, матричні, графічні	Факторного аналізу, інтегральний, економіко-математичного моделювання, статистичного управління процесами, економіко-статистичні методи
Вимоги до результатів	Визначення наявності та рівнів: інноваційного потенціалу персоналу підприємства, окремих його видів, інноваційних здібностей та інноваційних можливостей працівників, їх бажання здійснювати інноваційну діяльність, інноваційної активності персоналу, інноваційної активності підприємства. Висновок щодо ролі інноваційного потенціалу персоналу підприємства у забезпеченні якості інноваційної діяльності підприємства.	Визначення: динамічних та структурних змін інноваційного потенціалу персоналу підприємства, тенденцій забезпечення необхідного його рівня відповідно до планів інноваційної діяльності; закономірностей формування та використання інноваційного потенціалу персоналу підприємства з урахуванням його складових; впливу факторів на рівень інноваційного потенціалу персоналу підприємства, його складові, формування та використання цього потенціалу. Аналітичний висновок для розробки управлінських рішень.	

Висновки та перспективи подальших досліджень

У статті наведено авторське наукове бачення методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Встановлено, що українська економічна наука має фрагментарні та недостатньо поглиблені дослідження з цього напрямку. Враховуючи це розглянуто сутність оцінювання та аналізу, відмінності між цими категоріями та запропоновано досліджувати методологію відносно об'єкту дослідження як сукупність методологічних підходів, правил принципів оцінювання інноваційного потенціалу

персоналу та його аналізу, які розмежовуються відповідно до сутнісних характеристик. Вперше розроблено методологічну платформу (теоретико-методологічну модель) та програму методологічного дослідження, на яких базується застосування методології оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Визначені та сформульовані мета, ідея, постулати робочої гіпотези, концепція, відповідні принципи та методи дозволяють описати методологічні підходи до оцінювання та аналізу інноваційного потенціалу

персоналу підприємства в межах запропонованої методології та поглибити теоретичний базис її

наукового дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Горшенин В. П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации. *Инновации*. 2006. № 4 (91). С. 115-119.
2. Крупський О. П. Складові інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства. *Науковий вісник БДФЕУ. Економічні науки*. С. 79-82.
3. Перегудова Т. В., Бистров А. Г. Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій в організації: теоретико-методичний аспект. *Український соціум*. 2014. № 3. С. 78-88.
4. Пруденко О. А. Оцінка інноваційного потенціалу працівників в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2019. № 4. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.4.46>
5. Рудь Н.Т. Інноваційний потенціал персоналу підприємства: сутність, управління та методи оцінки. *Економічний форум*. 2019. № 2. С. 180-190.
6. Янченко З. Б. Оцінка людського капіталу як складової інноваційного потенціалу підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2013. № 14. С. 44-48.
7. Абесінова О. К. Аналіз інноваційного кадрового потенціалу підприємства. *Моделювання регіональної економіки*. 2013. № 1. С. 129-138.
8. Дупленко Н. Г. Методика аналізу інноваційного потенціалу персоналу організації. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта*. 2015. Вып. 3. С. 33-40.
9. Коюда П. М., Шейко І. А. Ефективність інноваційної діяльності підприємств: теорія та практика. Харків: ХНУРЕ. 2013. 337 с.
10. Большой экономический словарь — Москва: Институт новой экономики. А. Н. Азрилиан. 1997.
11. Словник української мови: в 11 тт. АН УРСР. Інститут мовознавства. За ред. І. К. Білодіда. Київ: Наукова думка. 1970-1980. URL: http://ukrlit.org/slovyk/slovyk_uk_rainskoi_movy_v_11_tomakh
12. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. Москва: ИНФРА-М. 1999. 479 с.
13. Зацерковний В. І., Тішаєв І. В., Демидов В. К. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 236 с. (С. 72)
14. Лазаришина І. Д. Принципи економічного аналізу як інструмент забезпечення його якості. Розвиток соціально-економічних систем в геоекономічному просторі: теорія, методологія, організація обліку та оподаткування: матеріали Міжнар. наук.о-практ. конф. (11-12 травня 2017). Тернопіль: ТНТУ ім. І. Пулюя. 2017. С. 96-98.
15. Ковальчук Т. М., Вергун А. І. Система принципів організації економічного аналізу. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. Том 31 (70). № 5. С. 98-105.

REFERENCES

1. Horshenyn, V. P. (2006). Kryterii i pokazateli innovatsionnoho potentsyala personala korporatsii. *Innovatsii*, 4 (91), 115-119.
2. Krupskiy, O. P. (n.d.). Skladovi innovatsiinoho potentsialu personalu turystychnoho pidpriemstva. *Naukovyi visnyk BDFEU. Ekonomichni nauky*, 79-82.
3. Perehudova, T. V., & Bystrov, A. H. (2014). Otsiniuvannia innovatsiinoho potentsialu pratsivnykiv pry vprovadzheni innovatsii v orhanizatsii: teoretyko-metodychnyi aspekt. *Ukrainskyi sotsium*, 3, 78-88.
4. Prudenko, O. A. (2019). Otsinka innovatsiinoho potentsialu pratsivnykiv v suchasnykh umovakh. *Efektivna ekonomika*, 4. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.4.46>
5. Rud, N. T. (2019). Innovatsiinyi potentsial personalu pidpriemstva: sutnist, upravlinnia ta metody otsinky. *Ekonomichni forum*, 2, 180-190.
6. Yanchenko, Z. B. (2013). Otsinka liudskoho kapitalu yak skladovoi innovatsiinoho potentsialu pidpriemstv. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 14, 44-48.
7. Abesinova, O. K. (2013). Analiz innovatsiinoho kadrovoho potentsialu pidpriemstva. *Modeliuvannia rehionalnoi ekonomiky*, 1, 129-138.
8. Duplenko, N. H. (2015). Metodika analiza innovatsionnoho potentsiala personala orhanyzatsii. *Vestnyk Baltyiskoho federalnoho universiteta im. Y. Kanta*, 3, 33-40.
9. Koiuda, P. M., & Sheiko, I. A. (2013). *Efektivnist innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv: teoriia ta praktyka*. Kharkiv: KhNURE.
10. Azrylyian, A. N. (1997). Bolshoi ekonomicheskii slovar. Moscow: Institut novoi ekonomiki.
11. Bilodid, K. (1970-1980). Slovyk ukrainskoi movy. Kyiv: Naukova dumka. Retrieved from: http://ukrlit.org/slovyk/slovyk_uk_rainskoi_movy_v_11_tomakh
12. Raizberh, B. A., & Lozovskyi, L. Sh., Starodubtseva, E. B. (1999). *Sovremennyy ekonomicheskii slovar*. Moscow: INFRA-M.
13. Zatserkovnyi, V. I., Tishaiev, I. V. & Demydov, V. K. (2017). *Metodolohiia naukovykh doslidzhen*. Nizhyn: NDU im. M. Hoholia.
14. Lazaryshyna, I. D. (2017). *Pryntsypy ekonomichnoho analizu yak instrument zabezpechennia yoho yakosti. Rozvytok sotsialno-ekonomichnykh system v heoekonomichnomu prostori: teoriia, metodolohiia, orhanizatsiia obliku ta opodatkuвання: materialy Mizhnar. nauko-prakt. konf. (11-12 travnia 2017)*. Ternopil: TNTU im. I. Puliua, 96-98.
15. Kovalchuk, T. M., & Verhun, A. I. (2020). *Systema pryntsypiv orhanizatsii ekonomichnoho analizu. Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seria: Ekonomika i upravlinnia*, 31 (70), 5, 98-105.