

Плаксієнко В.Я.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри бухгалтерського обліку та економічного контролю
Полтавської державної аграрної академії

Зось-Кіор М.В.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту
Полтавської державної аграрної академії

Гнатенко І.А.

доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри підприємництва та бізнесу
Київського національного університету технологій та дизайну

Plaksiienko Valerii

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Accounting and Economic Control
Poltava State Agrarian Academy

Zos-Kior Mykola

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at the Department of Management
Poltava State Agrarian Academy

Hnatenko Iryna

Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Entrepreneurship and Business
Kyiv National University of Technologies and Design

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В КОМАНДОТВОРЕННІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

COMPETENCE APPROACH IN COMMAND MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF THE MODERN LABOR MARKET

У статті досліджено компетентнісний підхід у командотворенні менеджменту підприємства в контексті розвитку сучасного ринку праці. Визначено щільний діалектичний взаємозв'язок між ринком праці та інноваційним підприємництвом. Ринок праці є продуцентом інноваційного підприємництва за рахунок наявності на ньому людських ресурсів, які задіяні у виробництві та поширенні інноваційних товарів і послуг. Основною гіпотезою у сформованому контексті є те, що без урахування тенденцій, що відбуваються на сучасному ринку праці, практично неможливо сформувати засоби державної підтримки інноваційного розвитку підприємства. З урахуванням форсайту інноваційних змін у національній економіці продемонстровано можливі перспективні зміни на ринку праці, які сформують принципово новий ринок праці та зруйнують на ньому застарілі тенденції. Особливу увагу приділено аналізу наявного людського ресурсу, котрий представлений на сучасному ринку праці та може слугувати мобілізаційним резервом, який можливо залучати до інноваційної діяльності за допомогою реалізації ефективної регуляторної політики зайнятості населення завдяки формуванню необхідних компетенцій.

Ключові слова: компетентнісний підхід, командотворення, менеджмент, підприємство, кадровий менеджмент, команда.

В статье исследован компетентностный подход в командообразовании менеджмента предприятия в контексте развития современного рынка труда. Определена плотная диалектическая взаимосвязь между рынком труда и инновационным предпринимательством. Рынок труда является продуцентом инновационного предпринимательства за счет наличия на нем человеческих ресурсов, задействованных в производстве и распространении инновационных товаров и услуг. Основной гипотезой в сформиро-

ванном контексте является то, что без учета тенденций, происходящих на современном рынке труда, практически невозможно сформировать средства государственной поддержки инновационного развития предпринимательства. С учетом форсайта инновационных изменений в национальной экономике продемонстрированы возможные перспективные изменения на рынке труда, которые сформируют принципиально новый рынок труда и разрушат на нем устаревшие традиции. Особое внимание уделено анализу имеющегося человеческого ресурса, который представлен на современном рынке труда и может служить мобилизационным резервом, который возможно привлечь к инновационной деятельности с помощью реализации эффективной регуляторной политики занятости населения благодаря формированию необходимых компетенций.

Ключевые слова: компетентностный подход, командообразование, менеджмент, предприятие, кадровый менеджмент, команда.

The article examines the competency approach in team building management in the context of the development of the modern labor market. A strong dialectical relationship between the labor market and innovative entrepreneurship has been identified. The labor market is a producer of innovative entrepreneurship due to the availability of human resources involved in the production and distribution of innovative goods and services. The main hypothesis in the current context is that without taking into account the trends occurring in the modern labor market, it is almost impossible to form a means of state support for innovative development of entrepreneurship. Taking into account the foresight of innovative changes in the national economy, possible promising changes in the labor market have been demonstrated which will create a fundamentally new labor market and destroy outdated trends. It is proved that the key challenges in the labor market that hinder an effective competency-based approach to team-building management of the enterprise are: a steady trend of depopulation; progressively high level of aging of the floor; low life expectancy; reducing the quality of secondary education; lack of connection between the needs of the real labor market and the market of educational services, etc. Particular attention is paid to the analysis of available human resources, which is represented in the modern labor market and can serve as a mobilization reserve that can be involved in innovation through the implementation of effective regulatory employment policy, through the formation of necessary competencies. It is concluded that in the domestic market of educational services there is an urgent need to take into account promising specialties in order to prevent unemployment in the labor market and increase employment of young people in the specialty. There is a need for thorough research of existing foresights in the labor market, taking into account the development of innovation and trends in the globalization of the labor market. Therefore, taking into account the study of labor market trends in the context of innovative development, it is necessary to determine the formation of priorities for the development of the labor market under the White World Scenario.

Keywords: competency approach, team building, management, enterprise, personnel management, team.

Постановка проблеми. Результати розвитку національного ринку праці довели, що загальна тенденція на ринку праці України є великим викликом для державотворення в напрямі інноваційного розвитку і вимагає невідкладної пріоритетності комплексу заходів, спрямованих на усунення низки проблем, без вирішення яких неможливо забезпечити розвиток інноваційного підприємництва. До ключових викликів на ринку праці, які перешкоджають ефективному інноваційному розвитку підприємництва, віднесено стійку тенденцію депопуляції населення; прогресуючо-високий рівень старіння населення; низький показник тривалості життя населення; зниження якості середньої освіти; відсутність зв'язку між потребами реального ринку праці та ринком освітніх послуг, що визначає актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нині акцентується потреба підвищення престижу таких спеціальностей, які будуть користуватися попитом у майбутньому, для чого необхідний глибинний форсайт ринку праці України щодо зайнятості населення. Фахівцями Всесвітнього економічного форуму підраховано, що 65% дітей, народжених після 2007 р., працюватимуть на робочих місцях за такими професіями, які ще навіть не існують на теперішньому світовому ринку праці. Фахівці відзначають, що інноваційні технології, навіть якщо не замінять працю людей, то повністю трансформують потреби у

професіях на ринку праці [1; 8; 10]. Наприклад, ними підраховано, що кожне третє робоче місце, створене в США за останні 25 років, не існувало раніше. Професії майбутнього будуть пов'язані з ІТ-індустрією, космічними технологіями або робототехнікою тощо. Водночас майбутні професії будуть також орієнтовані на допомогу іншим людям, що спричинить необхідність у праці медичних працівників чи психологів. У 2025 р. машини виконуватимуть більший обсяг важливих завдань, ніж люди, які сьогодні виконують 71% роботи [3; 4; 9]. З'явиться додатковий попит на 133 млн. нових робочих місць, а 75 млн. будуть ліквідовані. Перекваліфікація, віддалена робота, а також соціальні та медичні працівники, стануть перспективними сферами зайнятості. У таких умовах підприємства можуть вибрати одну з таких чотирьох стратегій: найняти абсолютно нових співробітників з високою компетенцією у сфері керування автоматизованими системами; автоматизувати більшість бізнес-процесів; зберегти та відправити на перепідготовку наявний персонал; доручити працю спеціалізованим зовнішнім підрядникам [5]. Експерти міжнародної консалтингової компанії «МакКінсі» («McKinsey & Company») стверджують, що нові технології вже змінюють ринок праці. За словами експертів, з 60% наявних професій на ринку праці не менше 30% автоматизовано [2; 6; 7]. Ці факти доводять необхідність більш системного дослідження цього питання.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Слід вивчити питання формування ринку праці в умовах глобалізації та цифровізації. При цьому серед учених відсутня єдина позиція щодо компетентнісного підходу в командотворенні менеджменту підприємства в контексті розвитку сучасного ринку праці.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є дослідження компетентнісного підходу в командотворенні менеджменту підприємства в контексті розвитку сучасного ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначимо найважливіші виклики на ринку праці (окрім тих, які вже були зазначені), що гальмують інноваційні процеси.

1) Стійка депопуляція населення України, що зменшує кількість осіб, які можуть бути залучені до інноваційного підприємництва, та призводить до утворення податкового навантаження на вже працюючих у інноваційному секторі. Відповідно до офіційних статистичних даних, з часу здобуття незалежності Україною населення держави неухильно скорочується. Якщо у 1991 р. кількість населення становила 51 944,4 тис. осіб, то у 2019 р. – 42 153,2 тис. осіб. За усіма регіонами України у 2019 р. спостерігається тенденція перевищення кількості смертей над кількістю живонароджених (негативне сальдо). Найбільше природне скорочення населення відбулося у регіонах з домінуванням промисловості, а саме Дніпропетровській (-28 403 осіб), Донецькій (-26 413), Харківській (-22 573), Запорізькій (-16 280) областях. Існує високий рівень смертності серед людей працездатного віку, що є віковою групою, в межах якої формується суб'єкт трудової діяльності для інноваційного підприємництва, тобто є першоосновою формування інноваційно активного трудового потенціалу країни. За розрахунками «Європейського співробітництва кардіологів», українські чоловіки віком 30–44 років помирають у 6 разів частіше, ніж їх однолітки з країн ЄС [2]. Суттєвою проблемою, яка спричиняє високу депопуляцію населення, є трудова міграція, так званий витік мізків висококваліфікованих та вузькоспеціалізованих працівників з інструментом. За даними Міністерства соціальної політики України, близько 18% економічно активного населення перебувають на постійному працевлаштуванні за кордоном.

2) Прогресуючий високий рівень старіння населення, що здійснює значне навантаження на Пенсійний фонд і, відповідно, працездатне населення, яке вже залучене до підприємництва. За рівнем старіння населення Україна віднесена до 34 держав світу, причому така тенденція найближчими десятиліттями буде зберігатися, про що свідчать результати демографічного прогнозу. У 2019 р. частка людей віком 60–65 років складала 23,4%, старше 65-річного віку – 16,8% від усього наявного населення України. До 2025 р. частка людей віком 60–65 років збільшиться на 1,6%, старше 65 років – на 1,6%, а у 2030 р. – на 2,6% і 3,2% відповідно [2].

3) Занадто низький показник тривалості та якості життя (особливо серед сільського населення) відносно європейських країн, що змушує людей працювати

насамперед для того, щоб задовольнити найнижчі потреби відповідно до піраміди потреб А. Маслоу. Як відомо, найвищим порядком потреб А. Маслоу виділив духовні потреби, на ієрархії яких реалізуються бажання, пов'язані із самореалізацією людей у творчій (трудовій) діяльності [4]. Як показують статистичні дані, населення держави не може задовольнити потреби на перших двох рівнях (фізіологічних та безпекових), не говорячи вже про більш високі щаблі піраміди.

Зазвичай смертність в Україні пов'язана з причинами, не детермінованими процесам старіння, що говорить про вкрай низький рівень розвитку вітчизняної медицини та сектору соціальних гарантій. Особливе місце у забезпеченні якості життя населення посідає низький рівень заробітної плати, зокрема серед науковців. У контексті цієї проблематики слід навести думку Г. Монастирської, яка аналізувала ситуацію у наукових установах НАН України та глибинно досліджувала причини динаміки скорочення чисельності науковців за роки незалежності України в Національній академії наук, де кадровий склад скоротився більш ніж утричі. За словами Г. Монастирської, до причин скорочення кількості науковців, що займаються науковими дослідженнями, слід віднести низьку умотивованість такої праці державою, що викликана недостатнім рівнем оплати наукової праці, втратою престижу професій учених, відсутністю пакета соціальних пільг та позбавленням гарантій на наукову пенсію [3].

Склалася катастрофічна ситуація з фінансуванням наукових досліджень, про що свідчить річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (далі – НАЗЯВО) за 2019 р. Зокрема, в Україні порівняно з окремими європейськими країнами та США різниця у фінансовому забезпеченні наукових досліджень є дуже істотною. Наприклад, у бюджеті США витрати на наукові дослідження у 2013 р. становили 455 млрд. дол. та зросли за чотири роки на 88 млн. дол. Найбільші інвестиції у науку були у Німеччині, становлячи 103 млрд. у 2013 р. та 127 млрд. у 2017 р. В Україні найбільший рівень інвестицій – 3 млрд. дол. – наука отримала у 2013 р. Далі відбувалося поступове зменшення витрат до 1,7 млрд. у 2017 р. Отже, низький рівень оплати праці та незначне фінансування науки значно знижують мотивацію науковців, що негативно впливає на інноваційний розвиток країни [2].

4) Критичне зниження якості середньої освіти, яка є фундаментом для нарощення подальших знань, необхідних для продукування інновацій. Особливо зазначене простежується щодо навчання математичних наук у середній школі, що підтверджується результатами зовнішнього незалежного оцінювання у 2018 р. Катастрофічні результати отримано по тестах з математики, де 48% випускників не впоралися із завданням скоротити дріб. За підсумками "Programme for International Student Assessment", яке проводилося Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у 2018 р., українські школярі значно відстають у математиці від інших країн ОЕСР [2]. Зазначене доводить необхідність докорінного перегляду підходів

до формування базових компетенцій учителів та методик викладання математичних наук. Підвищення якості людського капіталу в контексті технологічних викликів вимагає глибинних знань з математики, що дає змогу розраховувати математичні моделі оптимальної реалізації інноваційних проектів, розробляти оптимальні логістичні ланцюги під час просування технологій.

5) Відсутність зв'язку між потребами реального ринку праці та ринком освітніх послуг, що створює дефіцит професій, які необхідні для здійснення інноваційної діяльності. Зокрема, простежується низький попит серед вступників на природничі науки, інженерію, промисловість та будівництво, у яких інноваційний розвиток є найбільш бажаним для нашої держави. За річним звітом НАЗЯВО за 2019 р. простежується низький попит серед вступників на природничі науки, інженерію, промисловість та будівництво, тобто саме в тих сферах, де інноваційний розвиток є найбільш бажаним для нашої держави. У 2019 р. значна кількість вступників була зорієнтована на соціально-економічні та гуманітарні напрями, а саме 75 тис. осіб. Дещо нижчим попитом користується решта спеціальностей: інженерні мають 28 тис. осіб, медичні – 14 тис. осіб, педагогіч-

ні – 12 тис. осіб, транспортні – 10 тис. осіб, природні – 6,2 тис. осіб, архітектура і будівництво – 4,8 тис. осіб, інші спеціальності – більше 20,8 тис. осіб. Водночас якість отриманої підготовки випускників ЗВО оцінювати складно, бо в Україні відсутні системний моніторинг та академічний аналіз працевлаштування, що ускладнює визначення кількості випускників, які після закінчення ЗВО працюють за отриманою спеціальністю, тому існує проблема не тільки підняття престижу технічних спеціальностей серед молоді, але й відстеження їх працевлаштування за фахом після закінчення навчання, на чому акцентується увага у звіті НАЗЯВО [2]. Окремі аналітичні дослідження щодо порушеної проблематики вже починають проводитися. Зокрема, Україна посідає 5 місце серед європейських країн, де після отримання у вітчизняних ЗВО спеціальностей студенти надалі за ними не працюють (першість мають Греція, Естонія, Велика Британія і Польща). Зазначені проблеми свідчать про катастрофічні втрати людського капіталу для вітчизняного підприємництва в науково-технічній сфері та майбутній дефіцит технічних фахівців [7].

Майбутнє приведе до зміни більшості професій, багатьом людям доведеться працювати з інновацій-

Таблиця 1

Професії, що з'являться та зникнуть до 2030 р., відповідно до «Атласу професій», розробленого фахівцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України з урахуванням впливу інновацій

ПРОФЕСІЇ ЩО З'ЯВЛЯТЬСЯ ДО 2030 Р.
Освіта
Розробник інструментів навчання станів свідомості, ігропедагог, розробник освітніх траєкторій, тренер з майнд-фітнесу, екопроповідник, організатор проєктного навчання, тьютор, ігромайстер, модератор, ментор стартапів, координатор освітньої онлайн-платформи
Біотехнології
Системний біотехнолог, архітектор живих систем, урбаніст-еколог, біофармаколог, парковий еколог
Фінансовий сектор
Менеджер фонду прямих інвестицій в талановитих людей, мультивалютний перекладач, розробник персональних пенсійних планів, менеджер краудфандінгових і краудінвестингових платформ, оцінювач інтелектуальної власності
Сільське господарство
Агроном-економіст, сільськогосподарський еколог, оператор автоматизованої сільгосптехніки, сіті-фермер, ГМО-агроном, агроінформатик/агрокібернетик
Менеджмент
Координатор програм розвитку спільнот, координатор виробництва у розподілених спільнотах, проєктувальник індивідуальної фінансової траєкторії, менеджер з управління онлайн-продажами, персональний бренд-менеджер, менеджер щодо крос-культурної комунікації, корпоративний антрополог, менеджер портфеля корпоративних венчурних фондів, модератор спільнот користувачів, віртуальний адвокат, трендвотчер/форсайтер, екоаудитор, тайм-менеджер, тайм-брокер
ЗАСТАРІЛІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ НА ГОРИЗОНТІ 2013–2030 РОКІВ
Бухгалтер, спеціаліст з кошторисів, менеджер по кредитах, статистик, стенографіст/розшифровщик, копірайтер, коректор, б'їльд-редактор, монтувальник декорацій, бібліотекар, документознавець/архіваріус, турагент, випробовувальник, дублер/каскадер, юрисконсульт, нотаріус, банківський операціоніст, маклер/ріелтор, екскурсовод, аналітик, журналіст, спортивний аналітик, референт, перекладач, оператор державних послуг, логіст, діагност, системний адміністратор, диспетчер, штурман, провізор
ЗАСТАРІЛІ РОБОЧІ ПРОФЕСІЇ НА ГОРИЗОНТІ 2013–2030 РОКІВ
Білетер, вахтер, ліфтер, паркувальник, оператор call-центру, поштар, високопрофесійний сільськогосподарський робітник, кур'єр, наглядач у музеї, машиніст товарного складу, інспектор ДПС, охоронець, гірняк, шахтар, фасувальник, зварник, бурильник, прораб, працівник транспортного терміналу, швачка, носій, бетонник, працівник хімічестки, офіціант, тренер

Джерело: складено за матеріалами [1; 2]

ними технологіями. Перевага буде віддаватися висококваліфікованим працівникам технічних напрямів. При цьому навіть якщо роботи не можуть замінити людину на виробництві, на більшості робочих місць просто вимагатимуть розвитку інтелектуальних спеціфічних умінь, що приведе до трансформації усіх професій. Логічне мислення, глибинні технічні знання, розуміння когнітивної психології будуть надзвичайно важливими. Точно передбачити, які професії зникнуть в українських реаліях, дуже непросто. Наприклад, касири та продавці магазинів вже найближчими роками можуть не знадобитися. У вітчизняних магазинах уже з'являються автоматизовані каси розрахунків без участі людини. Все частіше український бізнес зосереджується на робототехніці, саме тому все більше компаній намагаються його розвинути. Водночас, за інформацією Аналітичного порталу «Слово і діло», Україна не увійшла навіть до переліку 40 країн, де у виробництві застосовуються роботи [3]. До топ-10 країн із потужними автоматизованими системами віднесено Південну Корею, Сінгапур, Німеччину, Японію, Швецію, Данію, США, Італію, Бельгію та Тайвань.

Серед інших переваг автоматизації слід відзначити те, що роботи можуть читати великий обсяг документів PDF та вебсайтів, шукаючи потрібну інформацію, вони можуть легко переглядати архів газет, збережених у форматі PDF, та генерувати звіт із інформацією щодо поставленої їм заздалегідь теми. Роботи виконують виробничі функції, створюють документи, допомагають в управлінні людськими ресурсами та бухгалтерським обліком, полегшують життя людей з обмеженими фізичними можливостями та виконують обов'язки хатніх працівників. Великою перевагою роботів є можливість адаптуватися до конкретних систем і процесів, а також відсутність психологічних реакцій на зовнішнє середовище (стресів, професійного вигорання тощо). Отже, робот – це індивідуальний та універсальний інструмент майбутньої інноваційно орієнтованої економіки.

Усвідомлюючи необхідність зміни ринку праці відповідно до інноваційної спрямованості вітчизняної та світової економіки, фахівці Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України розробили «Атлас професій» – альманах перспективних галузей і професій на найближчі 15–20 років, основою місією якого є погляд на ринок праці з урахуванням принципу форсайту [7]. За футуристичними поглядами експертів, до 2030 р. з'являться 186 нових професій, які пов'язані з інноваційною діяльністю, а 57 професій зникнуть (табл. 1). Таким чином, можемо зауважити, що на вітчизняному ринку освітніх послуг існує нагальна потреба врахування перспективних спеціальностей задля недопущення безробіття на ринку праці та збільшення працевлаштування молоді за спеціальністю. Існує потреба ґрунтовних досліджень наявних форсайтів на ринку праці з урахуванням розвитку інноваційної діяльності та тенденцій глобалізації ринку праці. Отже, з урахуванням дослідження тенденцій на ринку праці в контексті

інноваційного розвитку слід визначити формування державних пріоритетів розвитку ринку праці за сценарієм «Білий світ».

Висновки. Таким чином, можна визначити щільний діалектичний взаємозв'язок між ринком праці та інноваційним підприємництвом. Ринок праці є продуцентом інноваційного підприємництва за рахунок наявності на ньому людських ресурсів, які задіяні у виробництві та поширенні інноваційних товарів і послуг. Основною гіпотезою у сформованому контексті є те, що без урахування тенденцій, що відбуваються на сучасному ринку праці, практично неможливо сформулювати засоби державної підтримки інноваційного розвитку підприємництва. З урахуванням форсайту інноваційних змін у національній економіці продемонстровано можливі перспективні зміни на ринку праці, які сформулюють принципи нового ринку праці та зруйнують на ньому застарілі тенденції. Особливу увагу приділено аналізу наявного людського ресурсу, котрий представлений на сучасному ринку праці та може слугувати мобілізаційним резервом, який можливо залучати до інноваційної діяльності за допомогою реалізації ефективної регуляторної політики зайнятості населення.

Бібліографічний список:

1. Гнатенко І., Кулікова Ю. Перспективні напрями вдосконалення управління персоналом в організації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. 2016. № 16. С. 55–58.
2. Гнатенко І. Методологічні аспекти розвитку інноваційного підприємництва: теорія та практика : монографія. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2019. 253 с.
3. Плаксієнко В., Дорогань-Писаренко Л., Прийдак Т., Лега О., Яловега Л., Красота О. Проектування рамки цифрової компетентності майбутніх економістів. *Information Technologies and Learning Tools*. 2020. V. 80 (6). P. 140–160.
4. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro-industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 1. P. 129–135.
5. Guo D., Guo Y. Government-subsidized R&D and firm innovation: evidence from China. *Research Policy*. 2016. № 45 (6). P. 1129–1144.
6. Kozhukhivska R., Parubok N., Petrenko N., Podzihun S., Udovenko I. Methods of assessment of efficiency of creating regional innovative clusters for dynamic development of economics. *Investment Management and Financial Innovations*. 2017. № 14 (3). P. 302–312.
7. Swanson L. Entrepreneurship and Innovation Toolkit. Saskatoon : University of Saskatchewan, 2017. 158 p.
8. Szczygielski K., Grabowski W., Pamukcu T. Does government support for private innovation matter? Firm-level evidence from two catching-up countries. *Research Policy*. 2017. № 46 (1). P. 219–237.
9. Zaenchkovsky A. Prospects of non-ferrous metallurgy enterprises participation in industrial clusters. *Economic Annals – XXI*. 2018. № 174 (11–12). P. 63–68.
10. Zos-Kior M., Hnatenko I., Isai O., Shtuler I., Samborskyi O., Rubezhanska V. Management of Efficiency of the Energy and Resource Saving Innovative Projects at the Processing Enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No. 4. P. 504–515.

References:

1. Hnatenko I., Kulikova Y. (2016) Perspektyvni napryamy vdoskonalennya upravlinnya personalom v orhanizatsiyi [Promising areas for improving personnel management in the organization]. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic sciences*, no. 16, pp. 55–58.
2. Hnatenko I. (2019). Metodologichni aspekty rozvytku innovacijnogho pidpryjemnyctva: teorija ta praktyka [Methodological aspects of innovative entrepreneurship development: theory and practice]. Monograph. SGh NTM "Novyj kurs". Kharkiv.
3. Plaksinko V., Dorogan-Pisarenko L., Priydak T., Lega O., Yalovega L., Beauty O. (2020) Proyektuvannya ramky tsyvrovoyi kompetentnosti maybutnikh ekonomistiv [Designing a framework for digital competence of potential economies]. *Information Technologies and Learning Tools*, vol. 80(6), pp. 140–160.
4. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2021) Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro-industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, vol. 43.1, pp. 129–135.
5. Guo D., Guo Y. (2016) Government-subsidized R&D and firm innovation: evidence from China. *Research Policy*, vol. 45 (6), pp. 1129–1144.
6. Kozhukhivska R., Parubok N., Petrenko N., Podzihun S., Udovenko I. (2017) Methods of assessment of efficiency of creating regional innovative clusters for dynamic development of economics. *Investment Management and Financial Innovations*, vol. 14 (3), pp. 302–312.
7. Swanson L. (2017) Entrepreneurship and Innovation Toolkit. Saskatoon: University of Saskatchewan. 158 p.
8. Szczygieski K., Grabowski W., Pamukcu T. (2017) Does government support for private innovation matter? Firm-level evidence from two catching-up countries. *Research Policy*, vol. 46(1), pp. 219–237.
9. Zaenchkovsky A. (2018) Prospectsofnon-ferrous metallurgy enterprises participation in industrial clusters. *Economic Annals-XXI*, vol. 174(11–12), pp. 63–68.
10. Zos-Kior M., Hnatenko I., Isai O., Shtuler I., Samborskyi O., Rubezhanska V. (2020) Management of Efficiency of the Energy and Resource Saving Innovative Projects at the Processing Enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, vol. 42.4, pp. 504–515.