

УДК 35.001.891.3

DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-8801/2021-2.15>

Волкова Л.О.

старший викладач кафедри публічного управління та підприємництва,  
Національний аерокосмічний університет  
імені М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

### ПРОБЛЕМА ВПРОВАДЖЕННЯ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ЗА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СУСПІЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКИМИ ПРОЦЕСАМИ

*У статті розглянуто систему критеріїв оцінювання інноваційної активності у системі публічного управління суспільно-господарськими процесами та запропоновано для опису процесів у соціальних системах користуватися не точними значеннями тієї чи іншої характеристики, а їх нечіткими аналогами. Визначено, що нові знання та інновації зумовлюють темпи науково-технічного прогресу, життєздатність підприємств і конкурентоспроможність економік. Це зумовлює необхідність пошуку стратегій стимулювання інноваційної активності у сфері публічного управління, орієнтованих на формування розгорнутої системи мотивацій, створення сучасної організаційно-економічної моделі діяльності, впровадження технологій моніторингу та оцінювання. Наведено перелік основних характеристик для класифікації інноваційної активності та побудови рейтингового моніторингу.*

*Ключові слова:* публічне управління, держслужбовець, інновації, сучасні управлінські методики, діджиталізація.

### THE PROBLEM OF IMPLEMENTATION OF MONITORING AND EVALUATION OF INNOVATIVE ACTIVITY IN PUBLIC MANAGEMENT OF SOCIO-ECONOMIC PROCESSES

Volkova Liudmyla

National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute»

*The article considers the system of criteria for evaluating innovation activity in the system of public management of socio-economic processes. It is offered to use not exact values of this or that characteristic, and their indistinct analogues for the description of processes in social systems. It is determined that new knowledge and innovations determine the pace of scientific and technological progress, the viability of enterprises and the competitiveness of economies. This necessitates the search for strategies to stimulate innovation activity in the field of public administration, focused on the formation of a comprehensive system of motivations, the creation of a modern organizational and economic model of activity, the introduction of monitoring and evaluation technologies. At the same time, there is a lack of a systematic approach to the assessment*

*of innovation activity in the public administration system, which is accompanied by an increase in the risks of innovation and negatively affect the introduction of new technologies. In this regard, the problem of selection and implementation of an effective system for monitoring and rating construction is relevant. Existing in theory and practice approaches to innovation management and assessment of the level of its development do not contain clear, unambiguously interpreted criteria for choosing a strategy, as well as tools and methods to stimulate innovation. In addition, insufficient attention is paid to the organizational aspects of the implementation of innovation strategies. The list of the main characteristics for classification of innovative activity and construction of rating monitoring is resulted. Each of the subsystems is characterized by its fuzzy index. Thus, a combination of indexes describing various aspects of system operation is a universal code that can be used to classify and rank. The principles of analysis of quantitative indicators are also used as a methodological basis in the formation of the methodology for assessing innovation activity. Indicators should be used in the development of further strategies and the introduction of rating technologies to monitor the use of modern management techniques, the use of managerial innovations, digitalization of public administration, etc.*

**Keywords:** public administration, civil servant, innovations, modern management methods, digitalization.

**Постановка проблеми.** Державний сектор відіграє дуже важливу роль у сучасних економіках. Як і у бізнес-секторі, інновації можуть бути основним джерелом зростання продуктивності праці, економії витрат та поліпшення якості послуг у публічному управлінні, тому здатність державного сектору до інновацій усе частіше розглядається як важливий елемент загально-економічних показників інноваційності.

Загалом існує потреба в подальшому розвитку системи моніторингу та оцінювання інноваційної активності у державному управлінні.

Різняться інституційне середовище, в якому працює підприємець і держслужбовець, і це має наслідки для характеру мотивації (винагорода, доступ до сфери прийняття рішень та здатність діяти). Тоді як загальні бажання отримати особисту винагороду можуть бути однаковими для державного та приватного секторів. Ці переваги для держслужбовця, як правило, проявляються з погляду визнання та кар'єри, збільшення заробітної плати, а не грошового підприємницького прибутку. Конституційні та правові обмеження можуть також зменшити доступ до фінансування, знизити можливість діяти, виключаючи певні види діяльності і загалом сприяти уповільненню інноваційного процесу.

Нові знання та інновації визначають темпи науково-технічного прогресу, життєздатність підприємств і конкурентоспроможність економік. Це зумовлює необхідність пошуку стратегій стимулювання інноваційної активності у сфері публічного управління, орієнтованих на формування розгорнутої системи мотивацій, створення сучасної організаційно-економічної моделі діяльності, впровадження технологій моніторингу та оцінювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням інноваційної активності підприємств займаються вчені: Ю.А. Гільярд, Л.В. Журавльова, В.І. Зорін, В.В. Купреєв, О.Н. Мельников, О.В. Міхальов, Е.Л. Незнахіна, П.В. Нікітіна, А.В. Півень, А.В. Суглобов, Е.А. Устинов та ін. Типові стратегії інноваційного розвитку підприємств, а також різні інструменти і методи стимулювання інноваційної активності розглянуто в роботах В.М. Аньшина, М.Е. Касс, Е.А. Мильського, В.А. Порецкова, О.М. Хотяшевої та ін.

Початок вивчення застосування інновацій в державному секторі було покладено ще в 1970-х роках із дослідженням Рознера [1, с. 234] (Roessner, 1977), який, можливо, був першим дослідником, що безпосередньо займався вивченням інновацій у цій сфері.

Недавні дослідження (Sahni, Wesson, & Christensen, 2019; Leyden & Link, 2020) [2, с. 7] показують, що насправді інновації в державному секторі – не новина і характер підприємництва в державному секторі такий самий, як у підприємництва в приватному. Діяч державного сектору – це теж новатор, який бачить невикористані можливості.

Разом із тим відсутній системний підхід у питаннях оцінки інноваційної активності у системі публічного управління, що супроводжується зростанням ризиків інноваційної діяльності та негативно впливає на впровадження нових технологій. У зв'язку із цим актуалізується проблема вибору і реалізації ефективної системи моніторингу та побудови рейтингу. Існуючі в теорії і практиці підходи до управління інноваційною діяльністю та оцінки рівня її розвитку не містять чітких, однозначно трактованих критеріїв вибору стратегії, а також інструментів і методів стимулювання інноваційної активності. Окрім того, недостатньо приділяється уваги організаційним аспектам реалізації інноваційних стратегій.

**Постановка завдання.** Дослідження присвячене визначенню основних критеріїв оцінювання інноваційної активності у системі публічного управління суспільно-господарськими процесами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для опису процесів у соціальних системах набагато доречніше користуватися не точними значеннями тієї чи іншої характеристики, а їх нечіткими аналогами. Тому для опису значень уведемо терми (низька, середня, висока).

Уведемо в розгляд нечіткі ентропійні індекси (Е), визначивши їх у такий спосіб: індекс – це нечітке значення тієї чи іншої характеристики. Систему класифікаційних ознак, запропоновану автором, наведено на рис. 1.

Нижче наведено список основних характеристик для класифікації інноваційної активності та побудови рейтингового моніторингу:

- Е1 – загальна політика і стратегія: наскільки політика і стратегія органу публічного управління сприяють підвищенню інноваційної активності;
- Е2 – організація праці: чи сприяє виникненню мотивації до інноваційної поведінки;
- Е3 – інноваційний потенціал: частка персоналу, що займається безпосередньо впровадженням нових технологій у діяльність органу публічного управління;
- Е4 – інтенсивність: кількість людино-годин, витрачених на інноваційну діяльність;

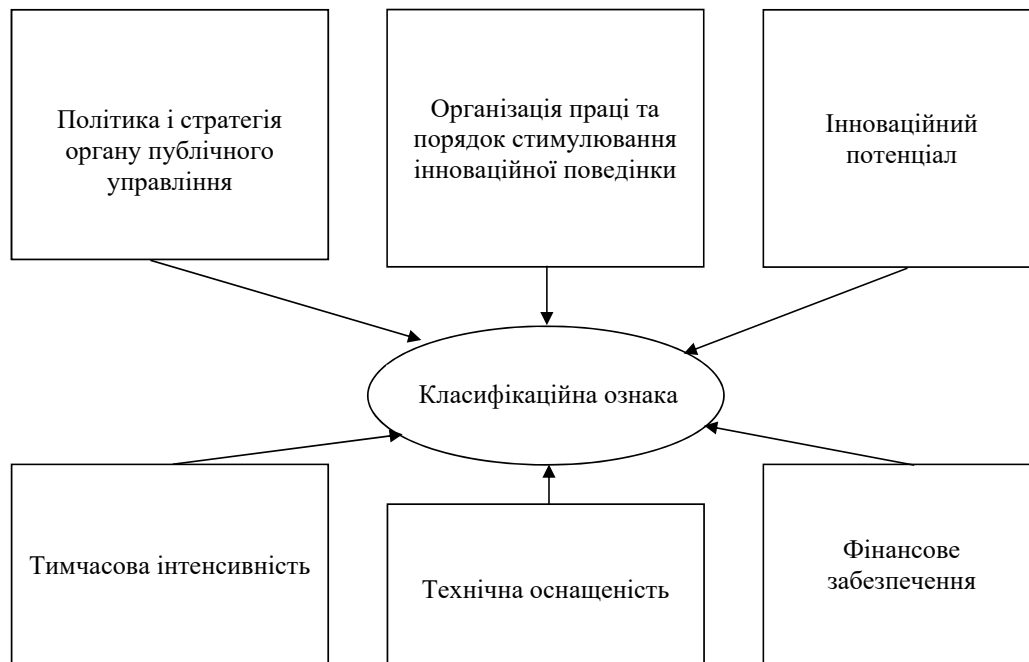


Рис. 1. Система класифікаційних ознак

Джерело: розроблено автором самостійно

– E5 – технічна оснащеність: наскільки забезпечені держслужбовці технічними та інформаційними засобами;

– E6 – розвиток людських ресурсів і трудові відносини: умови працевлаштування, охорона та гігієна праці, навчання і підвищення кваліфікації співробітників, стратегії подолання негативних ситуацій та конфліктів і т. д.;

– E7 – фінансове забезпечення: частка коштів, виділених на впровадження новітніх технологій;

– E8 – стимулювання інноваційної поведінки: характеризує роботу мотиваційної системи оплати праці [3, с. 132–138; 4, с. 51–54; 5, с. 84–88].

Кожна з підсистем характеризується своїм нечітким індексом. Таким чином, комбінація індексів, що описують різні аспекти функціонування системи, – це універсальний код, який може бути використаний для класифікації та побудови рейтингу.

Під час формування методики оцінки інноваційної активності як методологічна основа використовуються також принципи аналізу кількісних показників:

**$K_{np}$  – коефіцієнт інноваційного потенціалу.**

Цей коефіцієнт характеризує професійно-кадровий склад органу публічного управління. Він показує частку персоналу, що займається безпосередньо розробленням нових цифрових послуг і технологій, по відношенню до середньосписочного складу всіх постійних і тимчасових фахівців. Визначається за формулою:

$$K_{np} = P_n / \bar{C}_p, \quad (1)$$

де  $P_n$  – кількість зайнятих у впровадженні новітніх послуг;

$\bar{C}_p$  – середня чисельність фахівців.

**$K_{ei}$  – коефіцієнт тимчасової інтенсивності.**

Характеризує кількість людино-годин, витрачених на інноваційну діяльність.

$$K_{ei} = B_{id} / B_{обц}, \quad (2)$$

де  $B_{id}$  – обсяг людино-годин, витрачених на інноваційну діяльність;

$B_{обц}$  – загальний обсяг відпрацьованого часу.

**$K_o$  – коефіцієнт технічної оснащеності.**

Показує, наскільки забезпечені держслужбовці технічними та інформаційними засобами.

$$K_o = P_{tex} / \bar{C}_p, \quad (3)$$

де  $P_{tex}$  – кількість держслужбовців, що використовують інформаційні технології на робочому місці.

**$K_{kv}$  – коефіцієнт підготовки персоналу.**

Частина фахівців, що має відповідну підготовку, досвід роботи і кваліфікацію.

$$K_{kv} = P_{kv} / \bar{C}_p, \quad (4)$$

де  $P_{kv}$  – кількість фахівців із відповідною кваліфікацією.

**$K_{пк}$  – коефіцієнт підвищення кваліфікації.**

Частка коштів, виділених на підвищення кваліфікації, у загальних витратах.

$$K_{пк} = O_{пк} / O_{обц}, \quad (5)$$

де  $O_{пк}$  – обсяг коштів, виділених на підвищення кваліфікації;

$O_{обц}$  – загальний обсяг витрат органу публічного управління.

**$K_{фo}$  – коефіцієнт фінансового забезпечення.**

Характеризує частку коштів, виділених на втілення новітніх технологій, в обсязі загальних витрат.

$$K_{фo} = O_{ин} / O_{обц}, \quad (6)$$

де  $O_{ин}$  – обсяг фінансового забезпечення на втілення новітніх технологій.

$K_{ин}$  – коефіцієнт стимулювання інноваційної поведінки.

Демонструє роботу мотиваційної системи оплати праці фахівців.

$$K_{ин} = \Phi_{ис} / \Phi_{зн}, \quad (7)$$

де  $\Phi_{ис}$  – сума коштів, виплачена фахівцям, на стимулювання інноваційної поведінки;

$\Phi_{zn}$  – загальний фонд заробітної плати.

Систему якісних показників можна розбити на п'ять підсистем:

$F_i$  – **інноваційна сприйнятливість** – прагнення до пошуку і застосування інформації про нововведення, передового досвіду, що створюється всередині організації, та міжнародного досвіду; до освоєння технологічних, організаційних та інших інновацій.

$F_s$  – **забезпеченість ресурсами** – наявність системності в питаннях фінансування, наявності доступу до новітньої інформації, інтелектуальний потенціал та ін.

$F_q$  – **якість організаційних процесів** – налагоджений процес управління інноваційними процесами, наявність стратегії і створення сприятливого середовища.

$F_m$  – **мотивація** – система підвищення зацікавленості в інноваційній діяльності.

$F_p$  – **професіоналізм** – особлива властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати складну (професійну) діяльність із розроблення та впровадження інновацій [6, с. 57–61; 7, с. 91–94; 8, с. 19–22].

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, у статті визначено можливі показники для оцінювання інноваційної активності у системі публічного управління суспільно-господарськими процесами. Показники варто використовувати під час розроблення подальших стратегій та впровадження рейтингових технологій моніторингу застосування сучасних управлінських методик, використання управлінських інновацій, діджиталізації публічного управління та ін.

#### Список використаних джерел:

1. Roessner J.D. Incentives to Innovate In Public and Private Organizations. *Administration & Society*. 1977. № 9. P. 341–365.
2. Innovation in the Public Sector. United Nations Economic Commission for Europe. New York and Geneva, 2017.
3. Волкова Л.О. Методика вибору стратегії підвищення інноваційної активності персоналу. *Управління розвитком*. 2018. С. 132–138.
4. Волкова Л.О. Система показників для оцінки інноваційної активності персоналу. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2018. С. 51–54.
5. Волкова Л.О. Актуальні проблеми розробки стратегії інноваційної активності персоналу. *Інтелект XXI*. 2019. № 2. С. 84–88.
6. Волкова Л.О. Инновационная активность: определение и факторы влияния. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. № 17. С. 57–61.
7. Волкова Л.О. Мультиагентний підхід до дослідження інноваційної поведінки працівників промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. № 10. С. 91–94.
8. Волкова Л.О. Мониторинг инновационной активности персонала промышленного предприятия. *Економічні студії*. 2017. № 2. С. 19–22.

#### References:

1. Roessner J.D. (1977) Incentives to Innovate In Public and Private Organizations. New York: Administration & Society, 380 p. (Administration & Society) (No 9.; kn. 9).
2. Innovation in the Public Sector (2017) United Nations Economic Commission for Europe, no. 17, p. 237.
3. Volkova L.O. (2018) Metodyka vyboru stratehii pidvyshchennia innovatsiinoi aktyvnosti personalu. *Zbirnyk naukovykh prats «Upravlinnia rozvytkom»*, pp. 132–138.
4. Volkova L.O. (2018) Systema pokaznykiv dlia otsinky innovatsiinoi aktyvnosti personalu. *Fakhovyi naukovyi zhurnal «Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomika»*, pp. 51–54.
5. Volkova L.O. (2019) Aktualni problemy rozrobky stratehii innovatsiinoi aktyvnosti personalu. *Naukovyi ekonomichnyi zhurnal «Intelekt XXI»*, no. 2, pp. 84–88.
6. Volkova L.O. (2016) Ynnovatsyonnaia aktyvnost: opredelenye y faktory vlyianyia. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, no. 17, pp. 57–61.
7. Volkova L.O. (2016) Mulyahentnyi pidkhid do doslidzhennia innovatsiinoi povedinky pratsivnykiv promyslovykh pidpriemstv. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Mizhнародni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, no. 10, pp. 91–94.
8. Volkova L.O. (2017) Monytorynh ynnovatsyonnoi aktyvnosti personala promyshlennoho predpriyatiya. *Naukovo-praktychnyi zhurnal «Ekonomichni studii»*, no. 2, pp. 19–22.

E-mail: sergwolf777@gmail.com