

# Діагностика об'єктів інноваційної праці як інструмент підвищення інноваційної активності персоналу підприємства

## Diagnostics of Objects of Innovative Work as a Tool for Improving the Innovation Activity of the Company's Personnel

Руслан Скриньковський<sup>1</sup>, Тетяна Процюк<sup>2</sup>, Лілія Ситар<sup>1</sup>, Оксана Шпак<sup>3</sup>

Ruslan Skrynkovsky, Tetiana Protsiuk, Liliia Sytar, Oksana Shpak

<sup>1</sup> *Lviv University of Business and Law*  
99 Kulparkivska Street, Lviv, 79021, Ukraine

<sup>2</sup> *Academy of Financial Monitoring*  
24 Biloruska Street, Kyiv, 04050, Ukraine


<sup>3</sup> *Scientific Society Shevchenko*  
21 General Chuprynka Street, 79013, Lviv, Ukraine

DOI: [10.22178/pos.32-3](https://doi.org/10.22178/pos.32-3)

JEL Classification:  
L20, M00

Received 15.01.2018  
Accepted 01.03.2018  
Published online  
10.03.2018

Corresponding Author:  
Ruslan Skrynkovsky  
[uan\\_lviv@ukr.net](mailto:uan_lviv@ukr.net)

© 2018 The Authors.  
This article is licensed  
under a [Creative Commons Attribution  
4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

**Анотація.** Метою статті є формування й розвиток теоретичних та методичних засад діагностики об'єктів інноваційної праці як інструменту підвищення інноваційної активності персоналу підприємства. Представлено структурну декомпозицію складових інноваційної праці на підприємстві. Встановлено, що програма проведення діагностики об'єктів інноваційної праці включає лінійний алгоритм, який складається з послідовності таких дій, як: 1) формулювання цілей діагностики; 2) визначення внутрішніх втрат у трудових процесах (оцінка організації праці і виробництва за бізнес-індикаторами: робочий час, ресурси та якість); 3) аналізування зовнішніх факторів та інноваційних ризиків; 4) оцінювання ресурсних можливостей; 5) визначення об'єктів інноваційної праці. З'ясовано, що: 1) результатом діагностики об'єктів інноваційної праці є визначення інноваційних можливостей у системі організації праці та виробництва, які є основою для розробки і впровадження інноваційних пропозицій, що спонукає підвищення інноваційної активності персоналу; 2) інноваційна активність персоналу підприємства залежить від багатьох факторів, серед яких важливе місце займає інноваційна стратегія підприємства. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є формування практичних рекомендацій з удосконалення системи часткових діагностичних цілей полікритеріальної економічної діагностики підприємства з урахуванням поданих результатів досліджень.

**Ключові слова:** підприємство; інноваційна праця; інноваційна активність персоналу; працівники; діагностика.

**Abstract.** The purpose of the article is to form and develop theoretical and methodological foundations for the diagnostics of objects of innovative work as an instrument for increasing the innovation activity of the personnel of the enterprise. Structural decomposition of constituents of innovation work at the enterprise is presented. It was established that the program for diagnosing objects of innovation work includes a linear algorithm, which consists of a sequence of actions such as: 1) the formulation of diagnostic objectives; 2) determination of internal losses in labor processes (assessment of the organization of work and production by business indicators: working time, resources and quality); 3) analysis of external factors and innovation risks; 4) assessment of resource capacity; 5) identification of objects of innovation work. It was found out that: 1) the result of the diagnostics of objects of innovation work is the definition of innovative opportunities in the system of organization of labor and production, which are the basis for the development and implementation of innovative proposals, which prompts the increase of innovation activity of personnel; 2) innovative activity of the personnel of the company depends on many factors, among which the innovative enterprise strategy plays an important role. The prospect of further research in this direction is the formation of practical recommendations for improving the system of partial diagnostic purposes of the company's polycriterial economic diagnosis, taking into account the presented research results.

**Keywords:** enterprise; innovation work; innovative activity of the personnel; personnel; diagnostics.

## ВСТУП

Сучасна практика ведення бізнесу в Україні доводить, що питання оцінювання об'єктів інноваційної праці та пошуку ефективних важелів активізації інноваційної активності персоналу підприємства є одним з найактуальніших на сучасному етапі його економічного розвитку, оскільки створення інновацій є підґрунтям для конкурентоспроможності окремих суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій), джерелом досягнення успіху та отримання довгострокових конкурентних переваг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що значний внесок у дослідження та вирішення проблемних питань (аспектів) підвищення інноваційної активності персоналу підприємства зробили такі науковці, як О. Амоша [1], О. Герасименко [3], Н. Карамушко [4], В. Кохан [6, 7], Н. Кравченко [8], С. Лукашев [9], А. Максименко [10], М. Семикіна [11, 12], Т. Твердушка [16, 17], О. Христенко [5], Н. Чижова [2], А. Щербатюк [13] та інші. Водночас, віддаючи належне високому рівню наукових доробок у цьому напрямі, доцільно відмітити, що сьогодні недостатньо уваги приділено діагностиці об'єктів інноваційної праці як інструменту підвищення інноваційної активності персоналу підприємства (в межах теорії і практики економіки та управління підприємствами).

Тому *метою статті* є формування й розвиток теоретичних та методичних засад діагностики об'єктів інноваційної праці як інструменту підвищення інноваційної активності персоналу підприємства.

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Виходячи із результатів аналізу наукової праці В. Кохан [6], можна стверджувати, що: 1) під інноваційною працею слід розуміти працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності (роботи) здійснюють розробку та впровадження у виробничий процес наукових (науково-технічних) результатів із ціллю (метою) їх комерціалізації; 2) інноваційна праця характеризує (визначає) діяльність (працю) осіб, які безпосередньо задіяні в інноваційному циклі виробництва науково-технічної продукції на будь-якій його стадії.

У цьому контексті слід також погодитися з думкою С. Лукашева та О. Сенічкиної [9] про те, що інноваційна праця – це специфічна форма трудової діяльності творчого змісту, якій властиві (притаманні) певні (конкретні) характерні для творчої праці особливості, носії яких постійно перебувають в процесі наукового пошуку нових рішень, до вирішення неясних проблемних аспектів (проблем), результатом чого є творчий доробок, який проходить цикл «розробка – реалізація» і сприяє задоволенню суспільних і власних потреб працівників.

Поряд з тим, у межах дослідження наукової статті [6], встановлено, що: 1) серед ключових особливостей праці в інноваційній сфері є її творчий характер, що виявляється у постійному виробництві нових та удосконаленні існуючих рішень, видів продукції, технологій тощо; 2) для успішної реалізації інноваційної діяльності (першою стадією якої є наукова діяльність) необхідне належне (відповідне) кадрове забезпечення.

З огляду на це і виходячи з результатів виконаних досліджень [3], з'ясовано, що метою здійснення інноваційної праці є створення (виробництво) нових видів продукції, впровадження інновацій, зокрема нових технологічних процесів, виробництво матеріальних і духовних благ, що задовольняють якісно нові потреби споживачів.

Водночас визначено, що об'єктами інноваційної праці на підприємстві є створення інновацій – розробка нової техніки, технологій, нових видів продукції і/або послуг тощо [11].

При цьому варто також відмітити, що суб'єктами інноваційної праці на підприємстві є інноватори, а саме: 1) наукові кадри, які є науковими працівниками і мають встановлений правовий статус; 2) виробничий персонал, в т.ч. працівники, які беруть участь у науковій роботі (в межах інноваційної діяльності з метою отримання нових знань та їх комерціалізація, відповідно), не перебуваючи при цьому на науковій посаді. Окремо варто наголосити на тому, що сьогодні на окремих підприємствах існує (або виникає) невідповідність між фактичним виконанням працівниками наукової роботи і позбавленням їх права на наукову пенсію та інших прав, передбачених чинним законодавством України про наукову і науково-технічну діяльність [6].

Водночас у науковій праці [11] зазначено, що в процесі інноваційної праці людина (інноватор) взаємодіє з такими елементами трудового процесу (в ринкових умовах), як: 1) предмет інноваційної праці; 2) засоби інноваційної праці; 3) інноваційна технологія; 4) зов-

нішне середовище. Тут необхідно також зауважити, що М. Семикіна, С. Пасека та А. Федунець [11] виокремлюють такі невід'ємні складові інноваційної праці, як творча та репродуктивна компоненти (рис. 1).



Рисунок 1 – Структурна декомпозиція складових інноваційної праці на підприємстві [11]

У свою чергу, О. Герасименко [3] стверджує, що основними засобами інноваційної праці є: 1) інформаційні системи і технології; 2) автоматизовані технологічні процеси виробництва; 3) персональні комп'ютери тощо.

Беручи до уваги зазначене вище, доцільно також звернути увагу на результати досліджень [2], згідно яких видно, що інноваційна праця: 1) відтворює робочу силу (праця визначається як засіб життя); 2) відтворює та розвиває людський капітал (праця як внутрішня потреба в самореалізації та самоствердженні); 3) формує організаційний капітал – технічне і програмне забезпечення, патенти та товарні знаки, організаційна структура тощо.

Крім цього, на основі узагальнення наукових результатів Н. Кравченко [8], виявлено, що ключовою основою формування і розвитку інноваційної праці на підприємстві є професійно-кваліфікаційний рівень і особистісні риси працівників (управлінського персоналу, робітників основного і допоміжного виробництва) для імплементації інноваційної пра-

ці, а також участь бізнесу в освітніх процесах тощо.

Водночас з'ясовано, що результатами інноваційної праці є: 1) створення нової продукції і/або послуги, техніки, технології; 2) розширення й покращення номенклатури; 3) поліпшення якісних характеристик (якості) продукції; 4) удосконалення технологій; 5) розробка нових методів управління [9].

Що стосується діагностики об'єктів інноваційної праці як інструменту підвищення інноваційної активності персоналу, то результати аналізу наукових праць [16, 17] свідчать про те, що:

1. Програма проведення діагностики об'єктів інноваційної праці включає лінійний алгоритм, який складається з послідовності таких дій, як: 1) формулювання цілей діагностики (вирішення підприємством питання про доцільність здійснення певної операції виробничого процесу); 2) визначення внутрішніх втрат у трудових процесах (оцінка організації праці і виробництва за бізнес-індикаторами: робочий час, ресурси та якість); 3) аналізування зовнішніх факторів та інноваційних

ризиків; 4) оцінювання ресурсних можливостей (фінансування інноваційних проектів за рахунок стейкхолдерів компанії); 5) визначення об'єктів інноваційної праці [17].

2. Основними компонентами механізму активізації інноваційної праці є: 1) залучення працівників до участі у інноваційних проектах; 2) система добору та розвитку персоналу (суб'єктів інноваційної праці, зокрема наукових кадрів та виробничого персоналу); 3) планування інноваційного розвитку; 4) створення інноваційних груп; 5) мобілізація джерел фінансування; 6) система стимулювання та заохочення до інноваційної праці; 7) система збору, експертизи та відбору ідей, рішень, підходів тощо; 8) контроль ефективності та результативності інноваційної діяльності; 9) захист інтелектуальної власності; 10) інформаційно-аналітичне забезпечення [16].

Поряд з тим, враховуючи результати попередніх виконаних досліджень [15], встановлено, що діагностику підприємства у сфері інноваційної праці рекомендується здійснювати, виходячи з характеристики суб'єктів інноваційної праці, тобто персоналу, який безпосередньо виконує інноваційну працю.

З урахуванням цього варто також відмітити, що активізація інноваційної праці персоналу підприємства передбачає: 1) формування результативної системи організації праці та виробництва, яка забезпечуватиме активізацію інноваційної праці працівників (управлінського персоналу, наукових кадрів, робітників основного і допоміжного виробництва) на підприємстві; 2) створення відповідних умов для формування працівників інноваційного типу; 3) забезпечення стабільного фінансування інноваційної діяльності; 4) впровадження ефективної системи мотивації та стимулювання працівників до здійснення інноваційної діяльності; 5) використання сучасних інформаційних технологій та системи інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційного розвитку; 6) систематичне здійснення контролю інноваційної діяльності на всіх її етапах з метою досягнення результатів тощо [5].

Тут варто також погодитись з думкою науковців [5], що основними методами активізації інноваційної праці працівника є: 1) забезпечення оптимального режиму праці; 2) кар'єрний ріст працівника; 3) спонукання персоналу до ефективної інноваційної праці; 4)

обґрунтування розмірів матеріальної винагороди; 5) моральна винагорода працівників; 6) аналіз та оцінка ефективності праці; 7) забезпечення престижності професії; 8) забезпечення внутрішньої та зовнішньої комунікації тощо.

Водночас з'ясовано, що інтегральний рівень інноваційної праці персоналу підприємства ( $R_{ip}$ ) рекомендується описати функцією від таких взаємозалежних ключових параметрів (бізнес-індикаторів) інноваційної праці – формула (1):

$$R_{ip} = f(a_1, a_2, a_3, \dots, a_{23}), \quad (1)$$

де  $a_1$  – рівень професійної компетентності;

$a_2$  – рівень світогляду;

$a_3$  – рівень самостійності;

$a_4$  – рівень культури;

$a_5$  – рівень ініціативності;

$a_6$  – рівень активності;

$a_7$  – рівень підприємливості;

$a_8$  – рівень правової компетентності;

$a_9$  – рівень новаторства;

$a_{10}$  – рівень творчості;

$a_{11}$  – рівень оригінальності у здійсненні праці;

$a_{12}$  – рівень спроможності втілити у реальність інноваційну ідею;

$a_{13}$  – рівень вміння (здатності) виконувати трудову діяльність згідно з міжнародними стандартами;

$a_{14}$  – рівень досвіду роботи;

$a_{15}$  – рівень володіння іноземними мовами;

$a_{16}$  – рівень оволодіння технікою;

$a_{17}$  – рівень професійної мобільності;

$a_{18}$  – рівень професійної підготовки;

$a_{19}$  – рівень адаптаційних можливостей;

$a_{20}$  – рівень обізнаності персоналу в роботі технологічних процесів;

$a_{21}$  – рівень здатності персоналу до застосування складності засобів праці;

$a_{22}$  – рівень оволодіння персоналу багатоопераційним трудовим процесом;

$a_{23}$  – рівень необхідності прийняття самостійних рішень у трудовій діяльності [1, 3, 15].

Тут доцільно також зазначити, що основними рисами працівників, які займаються інноваційною працею на підприємстві є: 1) можли-

вість продукування якісно нових знань, спроможність та схильність до нововведень і творчості, орієнтація на новаторство та ініціювання нових ідей, рішень, підходів тощо; 2) інноваційна активність, що полягає у ефективності та результативності; 3) високий рівень освітньо-фахового потенціалу персоналу [9, 14].

Поряд з тим, результати досліджень [11] дозволяють зробити висновок, що комплексну оцінку окремого працівника (інноватора) підприємства ( $K_{op}$ ) доцільно розрахувати за формулою (2):

$$K_{op} = (0,5 \times K_p \times D_p) + (S_f \times R_r) = \\ = (0,5 \times (O + S + A) \times D_p) + (S_f \times R_r), \quad (2)$$

де  $K_p$  – професійно-кваліфікаційний рівень працівника;

$D_p$  – ділові якості працівника;

$S_f$  – складність функцій (роботи, яку виконує працівник);

$R_r$  – результати роботи працівника;

$O, S, A$  – відповідно оцінка освіти ( $O$ ), стажу роботи за певною спеціальністю ( $S$ ), активності у підвищенні кваліфікації, професіоналізму тощо ( $A$ ) [11].

В цьому контексті на особливу увагу заслуговує наукова праця [4], у якій зазначено, що готовність до нововведень ( $N_g$ ) на підприємстві формується з таких складових (параметрів, бізнес-індикаторів) – формула (3):

$$N_g \rightarrow (b_1 \uparrow, b_2 \uparrow, b_3 \uparrow, b_4 \uparrow), \quad (3)$$

де  $b_1$  – рівень розуміння (важливості проблеми і знання фактичного стану – реальної ситуації) та готовності персоналу до інновацій (бажання, досвід, здібності тощо);

$b_2$  – рівень фінансових можливостей та технологічної оснащеності підприємства;

$b_3$  – рівень бажання і вміння користуватися запозиченою компетенцією (ідеї, рішення, проекти, підходи, консультації тощо);

$b_4$  – рівень інформаційної (рівень розвитку та якість інформаційної системи) та організаційно-функціональної готовності [4].

Крім цього, результати досліджень праці [16] доводять, що інноваційна активність персоналу підприємства залежить від багатьох факторів, серед яких важливе місце займає інноваційна стратегія підприємства.

Таким чином, на основі виконаних досліджень та аналізу діючої практики функціонування підприємств можна стверджувати, що результатом діагностики об'єктів інноваційної праці є визначення інноваційних можливостей у системі організації праці та виробництва, які є основою для розробки і впровадження інноваційних пропозицій, що спонукає підвищення інноваційної активності персоналу.

## ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження доводять, що:

1. Програма проведення діагностики об'єктів інноваційної праці включає лінійний алгоритм, який складається з послідовності таких дій, як: 1) формулювання цілей діагностики; 2) визначення внутрішніх втрат у трудових процесах (оцінка організації праці і виробництва за бізнес-індикаторами: робочий час, ресурси та якість); 3) аналізування зовнішніх факторів та інноваційних ризиків; 4) оцінювання ресурсних можливостей; 5) визначення об'єктів інноваційної праці.

2. Результатом діагностики об'єктів інноваційної праці є визначення інноваційних можливостей у системі організації праці та виробництва, які є основою для розробки і впровадження інноваційних пропозицій, що спонукає підвищення інноваційної активності персоналу.

3. Інноваційна активність персоналу підприємства залежить від багатьох факторів, серед яких важливе місце займає інноваційна стратегія підприємства.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є формування практичних рекомендацій з удосконалення системи часткових діагностичних цілей полікритеріальної економічної діагностики підприємства з урахуванням поданих результатів досліджень.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES**

1. Amosha, O., Antoniuk, V., Zemliankin, A. (2007). *Aktivizatsiia innovatsiinoi diialnosti: orhanizatsiino-pravove ta sotsialno-ekonomichne zabezpechennia* [Activation of innovation activity: organizational and legal and socio-economic support]. Donetsk: Nord Kompiuter (in Ukrainian) [Амоша, О., Антонюк, В., Землянкін, А. (2007). *Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення*. Донецьк: Норд Комп'ютер].
2. Chyzhova, N. (2015). *Novitni formy innovatsiinoi pratsi u konteksti rozvytku liudskoho kapitalu* [Development of human capital newest forms of innovative labour in context of]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, 8, 897–900 (in Ukrainian) [Чижова, Н. (2015). Новітні форми інноваційної праці у контексті розвитку людського капіталу. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 8, 897–900].
3. Herasymenko, O. (2008). *Innovatsiina pratsia: osoblyvosti zmistu ta sotsialno-ekonomichnoi formy* [Innovative work: features of the content and socio-economic form]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, 20, 210–219 (in Ukrainian) [Герасименко, О. (2008). Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми. *Економіка та підприємництво*, 20, 210–219].
4. Karamushko, N. (2014). *Innovatsiina pratsia yak osnova aktivizatsii suchasnoho pidpriemnytstva* [Innovative Labour as Basis of Activation of Modern Enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, 1(35), 181–187 (in Ukrainian) [Карамушко, Н. (2014). Інноваційна праця як основа активізації сучасного підприємництва. *Економічний вісник Донбасу*, 1(35), 181–187].
5. Khrystenko, O., & Symonenko, A. (2016). *Osoblyvosti aktivizatsii innovatsiinoi pratsi robitnykiv na suchasnomu pidpriemstvi* [Features of intensification of innovative labour of staff in the modern enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo*, 3, 290–294 (in Ukrainian) [Христенко, О., & Симоненко, А. (2016). Особливості активізації інноваційної праці робітників на сучасному підприємстві. *Економіка і суспільство*, 3, 290–294].
6. Kokhan, V. (2012). *Innovatsiina pratsia: poniattia, osoblyvosti, subiekty* [Innovative labor: the concept, features, subjects]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*, 68, 262–269 (in Ukrainian) [Кохан, В. (2012). Інноваційна праця: поняття, особливості, суб'єкти. *Актуальні проблеми держави і права*, 68, 262–269].
7. Kokhan, V. (2014). *Vydy subiektiv innovatsiinoi pratsi ta pravovi mekhanizmy zabezpechennia yikh diialnosti za zakonodavstvom Ukrainy* [Types of the innovative labour subjects and legal mechanisms for their activities under the laws Ukraine]. *Pravo ta innovatsii*, 1-2(5-6), 95–101 (in Ukraine) [Кохан, В. (2014). Види суб'єктів інноваційної праці та правові механізми забезпечення їх діяльності за законодавством України. *Право та інновації*, 1-2(5-6), 95–101].
8. Kravchenko, N. (2015). *Innovatsiina pratsia: sotsiorhanizatsiini osnovy formuvannia i rozvytku* [Innovative labour: social and oganizational principles of formation and development]. *Molodyi vchenyi*, 2(17), 124–128 (in Ukrainian) [Кравченко, Н. (2015). Інноваційна праця: соціорганізаційні основи формування і розвитку. *Молодий вчений*, 2(17), 124–128].
9. Lukashev, S., & Senichkina, O. (2012). *Innovatsiina pratsia: poniattia ta osoblyvosti* [Innovative Work: Concept and Features]. *Business Inform*, 11, 222–226 (in Ukrainian) [Лукашев, С., & Сенічкіна, О. (2012). Інноваційна праця: поняття та особливості. *Бізнес Інформ*, 11, 222–226].
10. Maksymenko, A. (2013). *Osoblyvosti innovatsiinoi aktyvnosti ahrarnykh pratsivnykiv* [Features innovative activity agricultural workers]. *Biznes-navihator*, 3(32), 255–260 (in Ukrainian) [Максименко, А. (2013). Особливості інноваційної активності аграрних працівників. *Бізнес-навігатор*, 3(32), 255–260].

11. Semykina, M. (Ed.). (2012). *Innovatsiina pratsia: diahnostryka problem, vazheli aktyvizatsii* [Innovative work: diagnostics of problems, levers of activation]. Cherkasy: MAKLAUT (in Ukrainian)  
[Семикіна, М. (Ред.). (2012). *Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації*. Черкаси: МАКЛАУТ].
12. Semykina, M., & Fedunets, A. (2014). *Analiz pereshkod u realizatsii innovatsiinoi aktyvnosti personalu pidpriemstv v umovakh hlobalnykh zmin* [The analysis of the obstacles in realization of innovative activity of the personnel of the enterprises in the conditions of global changes]. *Jekonomika i upravlenie*, 1, 8–16 (in Ukrainian)  
[Семикіна, М., & Федунець, А. (2014). Аналіз перешкод у реалізації інноваційної активності персоналу підприємств в умовах глобальних змін. *Економіка і управління*, 1, 8–16].
13. Shcherbatiuk, A. (2016). *Innovatsiina pratsia v umovakh dysbalansu konkurentnoho seredovyshcha* [Innovation labor under imbalance competitive environment]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, 6(230), 210–212 (in Ukrainian)  
[Щербатюк, А. (2016). Інноваційна праця в умовах дисбалансу конкурентного середовища. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*, 6(230), 210–212].
14. Skrynkovskyy, R. M. (2014). *Osvitno-fakhovyi potentsial personalu yak faktor vplyvu na investytsiinu pryvablyvist pidpriemstva* [Educational and professional potential of the personnel as a factor of influence on the investment attractiveness of the enterprise] (Doctoral dissertation). Lviv: Lvivskiy universytet biznesu ta prava (in Ukrainian)  
[Скриньковський, Р. М. (2014). *Освітньо-фаховий потенціал персоналу як фактор впливу на інвестиційну привабливість підприємства* (Кандидатська дисертація). Львів: Львівський університет бізнесу та права].
15. Skrynkovskyy, R., Kharuk, K., & Maksymchuk, I. (2015). *Diahnostryka pidpriemstva u sferakh profesiinoi osvity, trudovoi aktyvnosti ta motyvatsii, innovatsiinoi pratsi ta sotsialnoho rozvytku* [Diagnostics of Enterprise in the Areas of Vocational Education, Employment Activity and Motivation, Innovative Labor and Social Development]. *Business Inform*, 8, 282–288 (in Ukrainian)  
[Скриньковський, Р. М., Харук, К. Б., & Максимчук, Я. С. (2015). Діагностика підприємства у сферах професійної освіти, трудової активності та мотивації, інноваційної праці та соціального розвитку. *Бізнес Інформ*, 8, 282–288].
16. Tverdushka, T. (2013). *Mekhanizm aktyvizatsii innovatsiinoi pratsi* [Mechanism of activation of innovative work]. *Technology audit and production reserves*, 5/3(13), 34–37 (in Ukrainian).  
[Твердушка, Т. (2013). Механізм активізації інноваційної праці. *Технологический аудит и резервы производства*, 5/3(13), 34–37].
17. Tverdushka, T. (2014). *Diahnostryka obektiv innovatsiinoi pratsi yak instrument pidvyshchennia innovatsiinoi aktyvnosti personalu* [Diagnostics of objects of innovative work as a tool for improving the innovation activity of staff]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 2, 358–362 (in Ukrainian)  
[Твердушка, Т. (2014). Діагностика об'єктів інноваційної праці як інструмент підвищення інноваційної активності персоналу. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, 2, 358–362].