

Кіра Горячева,кандидат економічних наук, доцент
Київський національний
університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID 0000-0003-1503-4425**Олег Колісник,**кандидат психологічних наук, доцент
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського
ORCID ID 0000-0002-6208-9106**Юлія Тітомир,**молодший науковий співробітник
Військовий інститут Київського національного
університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID 0000-0002-3704-6550**Олег Бурдюг,**науковий співробітник
Військовий інститут Київського національного
університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID 0000-0002-1319-4807

DOI: 10.33099/2617-1775/2021-01/113-124

ПРОФІЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЛІДЕРА В ОБЛАСТІ ІННОВАЦІЙ ДЛЯ НАУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ І НАУКОВИХ УСТАНОВ В СИСТЕМІ МО УКРАЇНИ

Інновації стають критично важливими для країн, організацій і окремих осіб у складних ситуаціях у всьому світі. Лідери, відповідальні за інновації в науці, повинні бути компетентні в їх впровадженні. Проте багато з них визнають свою невпевненість в тому, що їх практика буде успішною. Компетентності для лідерства в області інновацій можуть відрізнятися від тих, які використовувалися раніше. Попередні дослідження лідерських компетентностей в сфері інновацій носять обмежений і фрагментований характер. У той час як внесок у сукупність знань зростає, акцент робиться на одній дисципліні або орієнтується на конкретні елементи, а не на всеосяжний, системний огляд основних професійних якостей, необхідних для досягнення успіху. У даній статті пропонується профіль компетентностей для лідерів в області інновацій, отриманий в результаті досліджень в науково-дослідному центрі, що входить до системи Міністерства оборони України. Профіль включає в себе компетентності, які лідери-респонденти зазначили як "критичні". Для дослідження було сформовано перелік лідерських якостей з багатьох джерел, включаючи авторів бестселерів, доступних програм розвитку лідерства, спостереження авторів і респондентів. Респонденти вказували на сприйняту ними значимість компетентностей в дослідницькій роботі лідерів в області інновацій.

Ключові слова. *Лідерство в сфері інновацій, профіль компетентностей, наукове дослідження і інновації, науково-дослідна організація.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Інновації стали критичною компетентністю для лідерів, які працюють в галузі науки. Дослідники оточені

викликами, які вимагають нового мислення і нових рішень. Інновації все частіше визнаються як стратегічний імператив стійкості і диференціації.

Керівники, які несуть відповідальність за колектив, стикаються з мінливими викликами і можливостями, які вимагають безпрецедентного творчого підходу і успішної реалізації інноваційних рішень. Очевидно, що нескінченний потік політичного, соціального, економічного, технологічного, екологічного і конкурентного тиску впливає на світ, регіони, країни, галузі та майже на всі інші прояви людської активності. Оперативні дії допомагають уникати найгірших сценаріїв.

На рівні національної політики інновації в галузі науки і техніки розглядаються як такі, що несуть вирішальне значення для формування більш конкурентоспроможної позиції в глобальному науковому просторі і задоволення потреб в галузі розвитку.

Авторами пропонується набір лідерських якостей, які можна було б інтегрувати в профіль лідера / керівника в області інновацій для наукових підрозділів ВВНЗ, ВНП ЗВО і наукових установ в системі Міністерства оборони України. Запропонований профіль спрямований на те, щоб принести переваги сталим лідерам і початківцям, їх організаціям.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вибір конкретних галузей знань, що лежать в основі теорії, ускладнював багатодисциплінарний характер досліджень. Як наслідок, огляд літератури охоплював концептуальні області, які вважалися необхідними для планування і проведення дослідження.

Широка сфера управління, в тому числі військового, в певній мірі враховує зростаючий акцент на інновації. Сукупність знань про управління все більшою мірою залежить від сучасної наукомісткої організації і необхідності зміни стилів і методів управління для задоволення нових вимог. У 1968 р піонер в галузі наук про управління Пітер Друкер ввів концепцію роз'єднаності в організаціях. Він поставив перед керівництвом завдання навчитися будувати організації майбутнього і управляти ними як групами людей, здатних передбачити майбутнє. Керівник повинен вміти перетворювати бачення в технологію, продукти і процеси [1]. У 2002 році професор Массачусетського технологічного інституту Клейтон Крістенсен назвав інновації "новою наукою успіху" і передбачив, що інновації стануть новою дисципліною і професією управління [2].

Українські вчені Бондар С., Гушлевська І., Овчарук О. по-різному тлумачать поняття компетентності. Найбільшого поширення набуло визначення компетентності як "сукупності знань і умінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію" [3, 4]. Родигіна І підкреслює головну особливість компетентності як педагогічного явища, а саме, "компетентність – це не специфічні предметні вміння та навички, навіть не абстрактні загальнопредметні мисленнєві дії чи логічні операції, а конкретні життєві, необхідні людині будь-якої професії, віку, сімейного стану – взагалі будь-якій людині" [5, с. 32-33].

Створений профіль компетентностей стосується лідерів всіх організацій, де необхідно знайти і впровадити нові рішення, а також тих, хто займається питаннями освіти в військовій галузі. Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка (організована освітньо-наукова установа в системі Міністерства оборони України), визнала необхідність в нових знаннях. На рівні керівників підрозділів було зазначено про необхідність у вивченні і імплементації передової практики управлінських і організаційних структур, орієнтованих на [6].

Таким чином, можна стверджувати, що на концептуальному рівні дослідниками не були вивчені, випробувані і прийняті належним чином практики управління з застосуванням розширених або вдосконалених методів. Огляд літератури був використаний для аналізу сучасного розуміння концепцій інноваційної діяльності, лідерства, лідерства в інноваційній діяльності, профілю компетентності, з тим щоб стати основою для розробки профілю компетентностей керівництва в інноваційній діяльності науково-дослідних установ.

Мета статті полягає в обґрунтуванні і розробці профілю компетентностей лідера в області інновацій для наукових підрозділів вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти і наукових установ в системі Міністерства оборони України.

Методи дослідження. У статті використано окремі загальнонаукові та спеціальні методи теоретико-емпіричного дослідження, зокрема аналіз наукової літератури із проблеми, систематизація та узагальнення матеріалів.

Збір даних здійснювався за допомогою портфеля методів. Основний перелік загальних моделей лідерської поведінки став вихідним матеріалом для побудови інноваційних компетентностей. Респонденти заповнювали структуровану анкету, щоб визначити поведінку окремих лідерів в області інновацій для наукових підрозділів і наукових установ системі МО України.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Поняття “інновації” не є новим в науковій літературі, але в сучасному суспільстві і організаціях його значення зросло, а масштаби значно розширилися. У 90-ті роки ХХ століття в результаті переміщення акценту в бік розвитку нової продукції зазнало розширення розуміння інновацій [7]. Сьогодні інновації також включають в себе нові технології, процеси, послуги, бізнес-моделі і практики і навіть організаційне переосмислення [8].

У сучасній літературі інновації визначено як процес з динамічними, соціальними, складними або іншими характеристиками, в якому комбінації або зв'язки між змінними створюються для появи нових знань, що проявляються у вигляді нових технологій, додатків, ринків і організаційних практик, спрямованих на створення доданої вартості [9].

Файол, Друкер, Слоан та інші піонери управління заклали основу для розуміння терміну управління - це планування, організація, лідерство і контрольна діяльність в рамках стратегічних, політичних і нормативних параметрів для досягнення чітко сформульованих цілей і завдань [10]. В останні

роки акцент змістився в бік включення більш специфічних характеристик лідера із забезпеченням визнання та інтеграції на інституціональному рівні.

З точки зору теорії лідерства, трансформаційна школа лідерства відображає деякі ключові зміни в практиці керівництва для врахування нововведень, а саме для створення концепції забезпечення зацікавленої участі при одночасному зміцненні прихильності і заохочення творчого вкладу в досягнення концепції [11].

Концепція інноваційного лідерства все ще є відносно новою і в той же час визнаною завдяки своїй важливості. Вчені вносять незначний і фрагментований внесок в базу знань, при цьому бракує інтегрованості. Це служить додатковим обґрунтуванням необхідності дослідження, а саме профілю компетенцій для лідерів в інноваційній сфері для наукових підрозділів і НУ в системі МО України.

Для розробки профілю компетентностей необхідно уточнити тлумачення цього терміну. Під "компетентністю" розуміється загальне поєднання рівних можливостей для виконання роботи в даному контексті. Вона включає в себе компетентність в невизначених і непередбачуваних ситуаціях, які вимагають більших здібностей, ніж навички, набуті в тій чи іншій професійній області. Отже, компетентність може розглядатися як включення навичок, знань, установок, моделей особистісних компетенцій і того, як вони спільно працюють для досягнення результатів [12].

У зв'язку з тим, що при формулюванні компетентностей не використовується набір обов'язкових підходів, в контексті проведеного дослідження інноваційне лідерство розглядається через визначення компетентностей, яких додержуються лідери, що досягли успіху в інноваційній діяльності.

Термін "профіль" означає структуру або контур, який є характерним і впізнаваним. "Профіль компетентності" для даного дослідження створювався із структурованого подання характерних ознак, взятих з компетентностей успішних лідерів інноваційної діяльності наукових підрозділів і установ в системі МО України.

Потенційною цільовою групою для даного дослідження були лідери, які мають офіційну відповідальність в області інновацій для наукових підрозділів і наукових установ в системі Міністерства оборони України.

Для досягнення поставленої мети цього дослідження до критеріїв відбору успішних лідерів інновацій були включені наступні:

- творча і дослідницька робота під їх керівництвом тривала більше, ніж базова або прикладна робота в рамках дослідження при створенні додаткової вартості в галузі досліджень та інновацій;

- їхні дослідження були впроваджені в: а) отримано патент(и) та /або ліцензія (і); б) результати роботи було опубліковано в наукометричних базах Scopus та Web of Science; в) дослідницька робота завершилася розробкою інноваційних стратегій та / або внесла зміни в державну політику.

Якісний контентний аналіз дозволив отримати 20 компетентностей, які були далі перегруповано по чотирьом квадрантам описового профілю

компетентностей. Ці характеристики можуть здатися загальними, але при цьому зберігають відмінності в своєму описовому характері. Кінцевий результат відображено у таблиці 1 нижче.

Таблиця 1

Компетентності інноваційного лідерства

Квадранти профілю компетентності	Кластери компетентностей інноваційного лідерства
Стратег-аналітик	1. Розробляє і передає переконливе бачення
	2. Забезпечує лідерство думок (висловлюючи оригінальне та альтернативне мислення)
	3. Здатен формувати колективне мислення
	4. Може полегшити процес прийняття рішень з великим впливом
	5. Уміє вести своїм прикладом
	6. Демонструє виняткові лідерські навички, здібності
Створювач потенціалу	7. Може оцінити та управляти інноваційним ланцюгом створення вартості
	8. Сприяє розвитку середовища, яке стимулює інновації
	9. Сприяє вдосконаленню, навчанню, розвитку
	10. Сприяє управлінню знаннями
	11. Розвиває та підтримує високопродуктивні команди
Майстер комунікацій	13. Розуміє контекстне середовище
	14. Застосовує підприємницьке мислення
	15. Ясний та переконливий комунікатор
	16. Визнаний інфлюенсер у зовнішньому середовищі
Успішний досягувач	17. Може мотивувати інших членів групи до вищих показників
	18. Формує високопродуктивну культуру
	19. Керує індивідуальними та груповими показниками
	20. Може досягати результатів

З елементів, представлених у таблиці 1, кожен квадрантний профіль складає критичну та невід'ємну частину профілю компетентностей. Описову частину за кожним квадрантом відображено у таблиці 2.

Таблиця 2

Опис квадрантів профілю компетентностей

Квадрант	Характерні риси
Стратег-аналітик	<p>Стратег, або розробник напрямків - визнаний ідейний лідер, який заохочує мислення, який є оригінальним, іншим, але в той же час актуальним, і який визначає і пріоритизує стратегічні питання; створює картини майбутнього і використовувати їх, щоб надихати інших і вести їх до цілі. Це зрілий і впевнений в собі лідер, який вирішує реальні проблеми, будує думки логічно і системно; значущі рішення приймаються цим фахівцем, він здатен оцінювати наслідки прийнятих рішень, встановлювати вимоги і терміни, при цьому вони будуть досяжними і вмотивованими; не маніпулює колегами для досягнення цих цілей.</p>
Створювач потенціалу	<p>Спеціаліст з нарощування потенціалу створює команди і високоефективні мережі для сприяння розвитку знань і рішень, допомагаючи колегам побачити ширшу перспективу, створюючи середовище, в якій процвітають творчі здібності та інноваційні навички, сприяючи процесу трансформації нових ідей і концепцій в нові інтелектуальні активи і рішення. Цей лідер прагне до навчання, бере на себе зобов'язання і сприяє особистісному зростанню, розвитку і безперервному навчанню. Він сприяє навчанню за допомогою обміну знаннями та досвідом. Лідер розвиває і підтримує команди, що складаються з неперевершеного поєднання таланту, інноваційності та креативності; сприяє створенню та управлінню спільним пулом знань і досвіду.</p>
Майстер комунікацій	<p>Майстер комунікацій налаштований на потреби й запити різних внутрішніх і зовнішніх зацікавлених сторін і обмінюється думками з колегами / командою. Цей лідер виявляє і вибудовує відносини з ключовими людьми, чий вплив має вирішальне значення для вирішення проблеми, спонсорує і просуває нові ідеї та проектні ініціативи, здатний забезпечити ефективну мережеву взаємодію і ефективне представлення / оприлюднення професійних даних і результатів різним аудиторіям. Майстер розуміє як деталі, так і контекст операційного середовища, динаміку зовнішньої і внутрішньої взаємодії, вловлює нові можливості для досягнення цілей або виконання великих завдань.</p>
Успішний досягувач	<p>Особа, яка досягає успіху, відома своїми здібностями до реалізації, як правило, зосереджуючись або на процесі</p>

	<p>досягнення результатів або на самих результатах. Він / вона починає з роз'яснення того, хто що робить при формуванні цілей продуктивності і перетворює результати в конкретні досяжні результати, щоб концептуалізувати і досягати результатів, а також передбачити вплив проекту і керувати ним. Цей лідер орієнтований на результат, він ставиться до членів групи з гідністю і повагою, не терпить дискримінації, зміцнює довіру до послідовників, щоб працювати ефективно; створює середовище і пов'язані з ним процеси, які формують командний дух і почуття спільності. Лідер заохочує відкрите і конструктивне спілкування, встановлює високі стандарти для себе і інших, чесно і відкрито ставиться до співробітників, колег і клієнтів, здатний подолати опір змінам.</p>
--	---

Запропонований профіль компетентностей лідера в області інновацій, який зображений на рисунку 1, був схвалений старшими керівниками і колегіальними групами, а також лідерами в області інновацій в зразковою організації.

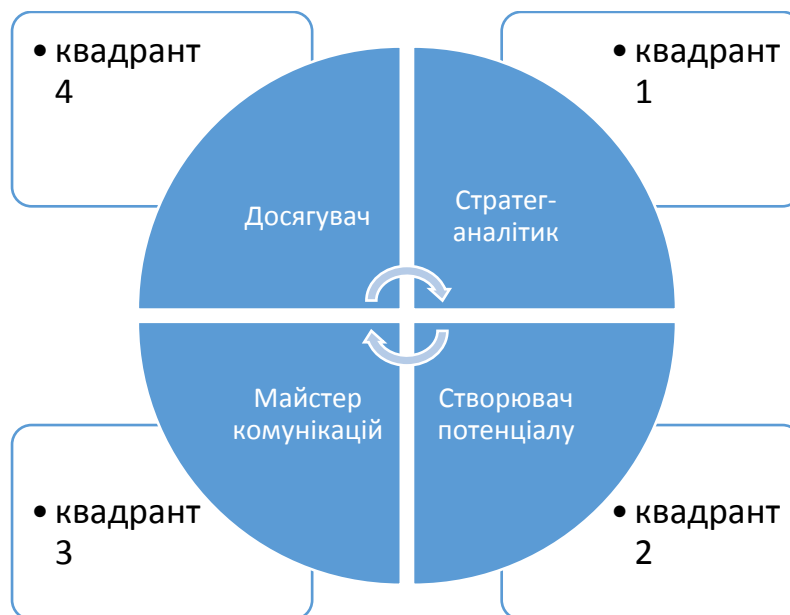


Рис. 1. Профіль компетентностей інноваційного лідерства

Профіль компетентностей з чотирма квадрантами, які лежать в його основі, були запропоновані в якості рамок для відображення взаємозалежності і узгодженої роботи цих елементів. На основі цих рамок може бути проведена подальша валідація для створення профілю необхідної сфери діяльності.

У той час як різні респонденти по-різному оцінюють значимість окремих компетентностей. Всі чотири квадранта були отримані з компетентностей, які оцінюються як критично важливі. Значення цих чотирьох квадрантів передбачає, що жоден з них не повинен бути випущений з уваги при застосуванні профілю в даному інноваційному контексті.

Профіль виходить за рамки лінійного режиму, при цьому пропонуються динамічні рамки, в яких різні компетентності вносять індивідуальний і колективний системний вклад в успіх лідера в області інновацій для наукових підрозділів і наукових установ в системі МО України.

Лідерство у військовій науковій сфері необхідно для просування інновацій у вигляді нових рішень. Запропонований профіль надає ряд компетентностей, які були охарактеризовані лідерами-військовослужбовцями як дуже значущі для досягнення поставленої мети в галузі науки. Досвідчені лідери відзначили переваги впливу на розвиток особистості компетентностей з профілю в порівнянні з власними практиками.

Висновки. Пробіл у знаннях про лідерські якості для досягнення успіху в інноваціях був основною причиною проведення даного дослідження. Огляд літератури виявив цю прогалину, а також потреби лідерів інноваційної діяльності та фахівців-практиків у виявленні лідерських компетентностей. Очевидно, що управлінська дисципліна повинна буде впроваджувати інноваційні підходи та практику військового управління, щоб керівники могли впевнено здобувати навички, необхідні для вирішення імперативних цілей в інноваційній сфері. З огляду на актуальність нами було запропоновано профіль компетентностей лідера в області інновацій для наукових підрозділів і наукових установ в системі МО України для використання керівниками в інноваційній сфері не лише у ЗСУ, а й такими їх організаціями як постачальники послуг в області розвитку лідерських якостей та інноваційної фахівців-практики в сфері науки.

Аналіз літератури ще раз продемонстрував зростаючий науковий акцент на інновації та необхідність більш глибоких знань по цій темі, підкріплених теорією. Відзначимо, що вклади в базу знань переважно носять специфічний і фрагментований характер.

Авторами зроблено висновок про те, що, незважаючи на обмежені масштаби, значимість нинішнього дослідження пов'язана з наступними матеріалами:

- воно забезпечує узгоджений профіль компетентностей лідера в області інновацій для наукових підрозділів і наукових установ в системі МО України;
- компетентності були отримані на основі спостережень за успішними лідерами інноваційної діяльності на практиці в ЗСУ;
- профіль носить характер опису і служить оціночною основою для розвитку лідерства;
- профіль залишає можливість для подальшого уточнення і перевірки, що сприятиме подальшій професіоналізації інноваційного лідера.

В подальшому автори мають намір:

- профіль компетентностей перевірити шляхом його апробації в інших військових наукових підрозділах і установах;
- профіль перевірити практично в організаціях, які менш інтенсивно використовують науку і технологію в порівнянні зі зразком;
- профіль застосовувати в області розвитку лідерських якостей для визначення того, якою мірою заходи з навчання та підвищення кваліфікації

ведуть до оволодіння навичками лідера в області інновацій для наукових підрозділів і наукових установ в системі МО України.

Обмеження дослідження пов'язані з відносно невеликою кількістю лідерів-респондентів в області інноваційної діяльності. Це зменшує ступінь екстраполяції результатів дослідження на лідерів інноваційної діяльності за межами експериментальної організації і окремих осіб. Постійний аналіз результатів дослідження і зворотний зв'язок з розвитком лідерських компетентностей вказують на те, що виявлені компетентності можуть бути застосовні до лідерів в області інновацій не лише у військовій сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. Edersheim E. *The Definitive Drucker; challenges for tomorrow's executives-final advice from the father of modern management*. McGraw-Hill. 2006.
2. Christensen C.M. *The rules of innovation*. MIT Technology Review. 2002.
3. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. *Шлях освіти* №3. 2004. - С.22-24.
4. Овчарук О.В. *Компетентності як ключ до формування змісту освіти. Стратегія реформування освіти України*. Київ.: К.І.С. 2003. – 295 с.
5. Родигіна І.В. *Компетентісно орієнтований підхід до навчання*. – Х.: Вид. група «Основа». 2005. 96 с.
6. *Дослідження проблеми імплементації європейської сфери освіти і науки в ВВНЗ, ВНП ЗВО України: колективна моногр. за заг. ред. д.пед.н. В. Рижиков; к.ек.н. К. Горячева*. Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка. К.: 2021. – 242 с.
7. Zangwill W. *Lighting strategies for innovation: how the world's best firms create new products*. New York: Lexington Books Macmillan. 1993.
8. Birkinshaw J. H. *Unleash innovation in foreign subsidiaries*. Harvard Business Review. 2001. pp. 131-137.
9. Ungerer M. P. *Viable business strategies; a field book for leaders*. Randburg, South Africa: Knowres publishing. 2011.
10. Edersheim E. *The Definitive Drucker; challenges for tomorrow's executives-final advice from the father of modern management*. McGraw-Hill. 2006.
11. Bass B.M., Avolio B.J. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications. London. 1994. p2.
12. Illeris K. (2009), *Learning, work and competence development*. Retrieved February, 2, 2021 [Available from]: http://www.saqa.org.za/docs/events/illeris_paper08.pdf.

REFERENCES

1. Edersheim E. *The Definitive Drucker; challenges for tomorrow's executives-final advice from the father of modern management*. McGraw-Hill. 2006.
2. Christensen C.M. *The rules of innovation*. MIT Technology Review. 2002.
3. Gushlevska I. *The Notion of Competence in Domestic and Foreign Pedagogy*. School of Education №3. 2004. pp.22-24.
4. Ovcharuk O. *Competence as a key to the formation of the content of education. The Strategy of Reforming the Ukrainian Education*. Kyiv: K.I.S. 2003. 295 p.
5. Rodigina I. *The Competently Oriented Approach to Teaching*. Kharkiv: Ed. group "Osnova". 2005. 96 p.
6. *Research of Problems of Implementation of European Sphere of Education and Science in the All-Union State Pedagogical University, the All-Union State Pedagogical University of Ukraine: collective monograph, ed. by Dr. V. Rizhikov; Ph.D K. Horiacheva*. MITSUK. 2021. 242 p.

7. Zangwill W. Lighting strategies for innovation: how the world's best firms create new products. New York: Lexington Books Macmillan. 1993.
8. Birkinshaw J. H. Unleash innovation in foreign subsidiaries. Harvard Business Review. 2001. pp. 131-137.
9. Ungerer M. P. Viable business strategies; a field book for leaders. Randburg, South Africa: Knowres publishing. 2011.
10. Edersheim E. The Definitive Drucker; challenges for tomorrow's executives-final advice from the father of modern management. McGraw-Hill. 2006.
11. Bass B.M., Avolio B.J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications. London. 1994. p2.
12. Illeris K. (2009), Learning, work and competence development. Retrieved February, 2, 2021 [Available from]: http://www.saga.org.za/docs/events/illeris_paper08.pdf.

РЕЗЮМЕ

Кира Горячева,

кандидат экономических наук, доцент

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

Олег Колесник,

кандидат психологических наук, доцент

Национальный университет обороны Украины

имени Ивана Черняховского

Юлия Титомир,

научный сотрудник

Военный институт КНУ им. Т. Шевченко

Олег Бурдюг

научный сотрудник

Военный институт КНУ им. Т. Шевченко

Профиль компетентностей лидера в области инноваций для научных подразделений и научных учреждений в системе МО Украины

Инновации становятся критически важными для стран, организаций и отдельных лиц в сложных ситуациях во всем мире. Лидеры, ответственные за инновации в науке, должны быть компетентны в их внедрении. Однако многие из них признают свою неуверенность в том, что их практика будет успешной. Компетентности лидера в области инноваций могут отличаться от тех, которые использовались ранее. Предыдущие исследования лидерских компетенций в сфере инноваций носят ограниченный и фрагментированный характер. В то время как вклад в совокупность знаний растет, акцент делается на одной дисциплине или ориентируется на конкретные элементы, а не на всеобъемлющий, системный обзор основных профессиональных качеств, необходимых для достижения успеха. В данной статье предлагается профиль компетентностей для лидеров в области инноваций, полученный в результате исследований в научно-исследовательском центре, который входит в систему Министерства обороны Украины. Профиль включает в себя компетентности, которые лидеры-респонденты отметили как "критические". Для исследования было сформирован перечень лидерских качеств из многих источников, включая авторов бестселлеров, доступных программ развития лидерства, наблюдения авторов и респондентов. Респонденты указывали на воспринимаемую ими значимость компетенций в исследовательской работе лидеров в области инноваций.

Ключевые слова. Лидерство в сфере инноваций, профиль компетенций, научное исследование и инновации, научно-исследовательская организация

SUMMARY

Kira Horiacheva,Candidate of Economics Sciences, Associate Professor
Taras Shevchenko National University of Kyiv**Oleh Kolisnyk,**Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
National University of Ukraine
named after Ivan Chernyakhovskyi**Julia Titomir,**Researcher
Military Institute Taras Shevchenko
National University of Kyiv**Oleh Burdiuh,**Researcher
Military Institute Taras Shevchenko
National University of Kyiv**Innovation Leader Competency Profile for scientific units
and scientific institutions in the system of the Ministry of Defense of Ukraine**

Introduction. Innovation is becoming critical for countries, organizations, and individuals in complex situations around the world. Leaders responsible for innovation in science must be competent to implement it. However, many of them recognize their uncertainty about whether their practices will be successful.

A leader's competencies for innovation may be different from those used previously. Previous research on innovation leadership competencies is limited and fragmented. While contributions to the body of knowledge are increasing, the emphasis is on a single discipline or focuses on specific elements rather than a comprehensive, systematic review of the core competencies needed to succeed.

Purpose. The main goal of the paper is to develop a competency profile of a leader in the field of innovations for scientific units of higher military educational institutions, military educational units of higher education institutions and scientific institutions in the system of the Ministry of Defense of Ukraine..

Methods. The article uses some general scientific and special methods of theoretical and empirical research, including analysis of the scientific literature on the problem, systematization and generalization of materials; as well as the analysis and systematization of the data obtained through questionnaires of the target groups.

Results. This article offers a competency profile for innovation leaders derived from research at a research center that is part of the Ukrainian Ministry of Defense. The profile includes competencies that respondent leaders noted as "critical. A list of leadership competencies was generated for the study from many sources, including bestselling authors, available leadership development programs, and observations of authors and respondents. Respondents indicated their perceived importance of the competencies in the research work of innovation leaders.

Conclusion. Obviously, the management discipline will have to introduce innovative approaches and practices of military management, so that the leaders could successfully develop the skills necessary for the solution of operational goals in the innovative sphere. In view of the relevance the authors proposed the competence profile of a leader in the field of innovations for scientific departments and scientific institutions in the system of the Ukrainian Ministry of Defense to be used by the managers in the innovation sphere not only in the Ukrainian Armed Forces of Ukraine, but by such their organizations as providers of services in the field of development of leadership skills and innovative practitioners in the field of science.

The authors concluded that despite the limited scope, the significance of the current research is related to the following materials:

- *It provides a suitable competence profile of the leader in the field of innovations for scientific departments and scientific institutions in the Ukrainian Defense Ministry system;*
- *The competencies were obtained on the basis of observations of successful innovation leaders in practice in the Ukrainian Armed Forces;*
- *the profile is descriptive in nature and serves as an assessment basis for leadership development;*
- *the profile leaves the possibility for further refinement and revision, which will contribute to further professionalization of the innovative leader.*

Key words. *Innovation leadership, competency profile, research and innovation, research organization.*