

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ГІНСІРОВСЬКА ІРИНА РОМАНІВНА

УДК 378.4/6:005(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ
ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
У ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

13.00.04 – Теорія і методика професійної освіти
Педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ І. Р. Гінсіровська

Науковий керівник Олійник Марія Іванівна, доктор педагогічних наук, доцент

Тернопіль – 2018

АНОТАЦІЯ

Гінсіровська І. Р. Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах. – Кваліфікована наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) зі спеціальності 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» (Педагогічні науки). – Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, Міністерство освіти і науки України, Тернопіль, 2018.

Одним із провідних чинників розвитку Української держави, подолання кризових явищ як в економіці, так і в суспільно-політичному житті є організація менеджменту, адже передусім від ефективного управління залежить прогрес країни загалом та успіх будь-якої діяльності зокрема. Ще однією значущою вимогою сьогодення, урахувавши перехід цивілізації до цифрової епохи, є необхідність розроблення та впровадження новацій. На підтримку саме інноваційного розвитку економіки спрямовані Закони України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.), «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності» (2011 р.), нормативно-правові документи, що регламентують таку діяльність у закладах вищої освіти, випускники яких мали б забезпечити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств та фірм.

Компетентна управлінська діяльність і створення новітніх розробок – це дві провідні вимоги, що визначають розвиток суспільства, зокрема й підготовку фахівців у закладах вищої освіти. У цифрову епоху здатність до самоменеджменту й креативність є тими компетентностями, які гарантують досягнення успіху як у професійній сфері, так і в особистому житті.

За таких умов посилюються вимоги до підготовки фахівців із менеджменту в технічних закладах вищої освіти (ЗВО) у напрямку впровадження новітніх технологій навчання, удосконалення змістового наповнення навчальних дисциплін, розвитку творчих якостей та

праксеологічних умінь студентів, що дасть змогу сформувати їхню здатність до інноваційної професійної діяльності.

Об'єктом дисертаційного дослідження є підготовка фахівців із менеджменту в закладах вищої освіти. Предмет дослідження – зміст, форми, методи й засоби формування готовності фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти. Мета дослідження – обґрунтувати й експериментально перевірити технологію формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Наукова новизна та теоретичне значення отриманих результатів полягають у тому, що в дисертації *вперше обґрунтовано й експериментально перевірено* технологію підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти та *відображено її в моделі*, у якій визначено трикомпонентну структуру підготовки: *навчання про інновації* (вивчення сутності понять, законодавчих актів про інноваційну діяльність); *навчання через інновації* (використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційного освітнього середовищ технічного закладу вищої освіти, упровадження елективних курсів, використання інноваційних методів навчання); *навчання для інновацій* (побудова й реалізація програми особистісного розвитку, створення інноваційних проектів та стартапів на основі комунікації з іноземними студентами); забезпечено взаємозв'язок концептуально-цільового, змістового, процесуального та результативно-аналітичного компонентів за принципом наступності: *мета*, яка відповідає провідним освітнім концепціям, законодавчим актам про інноваційну діяльність, обумовлює *зміст* (теоретико-методичні основи організації підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності), що реалізовується через комплекс *форм* (аудиторні: вивчення фахових, психологічних, педагогічних дисциплін, дисциплін вільного вибору студента; позааудиторні: тренінги, навчальні екскурсії, виробнича практика), *методів* (інтерактивні, технічної творчості,

пізнавальної контрадикції, ділові й імітаційні ігри, проектна діяльність, методи технології організації успішної діяльності), *засобів* взаємодії об'єктів та суб'єктів технології (посібники, комп'ютерні технології, бази даних, електронні версії навчальних дисциплін), *діагностичний інструментарій*, *організаційно-педагогічні умови* (інтеграція знань про інноваційну діяльність під час вивчення фахових, психологічних та педагогічних дисциплін; організація професійної підготовки на праксеологічних засадах; забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент), дотримання яких гарантує досягнення *результату* (сформованість готовності до інноваційної професійної діяльності).

У процесі дослідження *уточнено зміст* поняття «інноваційна професійна діяльність менеджера»; *конкретизовано структуру* готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти, у якій представлено мотиваційно-цільовий, пізнавально-інформаційний, праксеологічно-інтеграційний та кооперативно-рефлексійний компоненти; *критерії* (ціннісний, когнітивний, особистісно-процесуальний, аналітичний) та *показники* (високий, середній, низький) *рівнів* готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Подальшого розвитку набули форми й методи підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Практичне значення дослідження полягає в обґрунтуванні рекомендацій для поліпшення організації освітнього процесу в контексті посилення готовності майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності; розробленні змістового наповнення та методичного забезпечення дисципліни вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту», які можуть бути використані під час вивчення таких дисциплін: «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Комунікативний менеджмент», «Контролінг», «Управління персоналом», «Управління інноваціями», «Інноваційний

менеджмент», «Іноземна мова професійного спрямування», «Основи психології», «Педагогіка», «Етика ділового спілкування» тощо.

Практичне значення дослідження також полягає у створенні комплексної діагностики готовності менеджерів до інноваційної професійної діяльності, спрямованої на визначення рівнів готовності до досліджуваного явища, сформованості особистісних та професійних якостей майбутніх керівників, а також їхніх праксеологічних умінь.

Ключові слова: фахівці із менеджменту, інноваційна професійна діяльність менеджера, технологія підготовки, формування готовності, технічні заклади вищої освіти.

Список публікацій здобувача

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Гінсіровська І. Р. Підготовка майбутніх фахівців інженерно-технічного профілю до інноваційної професійної діяльності як предмет науково-педагогічних досліджень / І. Р. Гінсіровська // Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки. – Черкаси, 2013. – Випуск 40 (293). – С. 24–29.

2. Гінсіровська І. Р. Діагностика підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України». Серія : Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. – Київ – Кіровоград, 2014. – Випуск 3 (54). – Т. 2. – С. 108–111.

3. Гінсіровська І. Р. «Організація успішної діяльності» як спецкурс у підготовці майбутніх фахівців у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород, 2014. – Випуск 30. – С. 39–42.

4. Гінсіровська І. Р. Технологія підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних

навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон, 2016. – Випуск 3 (30). – Ч. 3. – С. 369–374.

5. Hinsirovska I. Model of technology of preparing the managers for the innovative professional activities at technical higher education institutions / I. Hinsirovska // Person, family, and society: interdisciplinary approach to the harmonization of interests. – Opole. The Academy of Management and Administration in Opole : 2016. – P. 180–186.

6. Гінсіровська І. Р. Праксеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогічний альманах : збірник наукових праць / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. – Випуск 34. – С. 231–238.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

7. Гінсіровська І. Р. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27–28 червня 2014 року). – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014. – С. 86–89.

8. Гінсіровська І. Р. Формування праксеологічних умінь у майбутніх фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Інноваційний потенціал світової науки XXI сторіччя: збірник статей учасників XXVII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 20–25 травня 2014 року). – Том 1. Науки гуманітарного циклу. – Запоріжжя : Видавництво ПГА, 2014. – С. 55–57.

9. Гінсіровська І. Р. Проблеми підготовки фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах до інноваційної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Сучасний вимір педагогічних та психологічних наук:

збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 30–31 травня 2014 року). – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014. – С. 121–124.

10. Гінсіровська І. Р. Іншомовна компетентність як складова підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Сучасні наукові дослідження представників психологічних та педагогічних наук – прогрес майбутнього: збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 червня 2014 року). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2014. – С. 91–95.

11. Гінсіровська І. Р. Формування іміджу менеджера як складової його успішної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Педагогічні та психологічні науки: виклики і сьогодення: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 серпня 2014 року). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2014. – С. 36–38.

12. Гінсіровська І. Р. Морально-етичні якості майбутнього фахівця з менеджменту, необхідні для успішного виконання професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Професійна свобода особистості у вимірах гуманістичної спадщини Антона Макаренка та Івана Зязюна: матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 13 березня 2015 року) / За заг. ред. проф. М. В. Гриньової. – Полтава, 2015. – С. 33–35.

13. Гінсіровська І. Р. Психолого-педагогічна підготовка фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3–4 квітня 2015 року). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2015. – Ч. 1. – С. 36–38.

14. Гінсіровська І. Р. Структура інноваційної професійної діяльності фахівців, що навчаються у вищих технічних навчальних закладах /

І. Р. Гінсіровська // Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 вересня 2015 року). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. – С. 78–82.

15. Гінсіровська І. Р. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Modern Scientific Researches and Developments: Theoretical Value and Practical Results: Materials of International scientific and practical conference (15–18 March, 2016, Bratislava, Slovak Republic). – К. : ТОВ "НВП" Інтерсервіс", 2016. – С. 62–63.

16. Гінсіровська І. Р. Педагогічні умови підготовки іноземних студентів інженерних спеціальностей до інноваційної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Актуальні питання організації навчання іноземних студентів в Україні: збірник тез наукових робіт учасників III Міжнародної науково-методичної конференції (м. Тернопіль, 18–20 травня 2016 року). – Тернопіль : Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2016. – С. 109–110.

17. Гінсіровська І. Р. Принципи підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності у технічних ВНЗ / І. Р. Гінсіровська // Інтеграційна система освіти, науки і виробництва в сучасному інформаційному просторі: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 19–20 травня 2016 року). – Тернопіль : Крок, 2016. – С. 300–301.

18. Гінсіровська І. Р. Особливості становлення та функціонування інформаційно-освітнього середовища вищих технічних навчальних закладів / І. Р. Гінсіровська // Основні напрями розвитку педагогічної науки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21–22 жовтня 2016 року). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – С. 33–35.

*Наукові праці, які додатково відображають наукові результати
дисертації*

19. Гінсіровська І. Р. Праксеологічні основи менеджменту: методичні рекомендації / І. Р. Гінсіровська. – Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017. – 120 с.

SUMMARY

Hinsirovska I. R. Training of the future specialist in management for the innovative professional activities at higher technical education institutions. – Qualified scientific work on the rights of the manuscript.

Scientific thesis for the Degree of Candidate of Pedagogical Sciences (Philosophy Doctor) in the speciality 13.00.04 – Theory and Methods of Professional Education. – Ternopil National Pedagogical University named after Volodymyr Hnatyuk, Ministry of Education and Science of Ukraine, Ternopil, 2018.

One of the leading factors of the Ukrainian state development, the overcoming of the crisis phenomena in economic, social and political spheres is the organization of management, since the progress of country in general and the success of any activity in particular depends on effective management. Another significant requirement of the present is the need for the development and implementation of innovations as the civilization moves to the digital era of its functioning. The Laws of Ukraine «On Innovation Activity» (2002) and «On Priority Areas of Innovation Activity» (2011) are directed to support the innovative development of the economy. The legally enforceable enactments regulating innovative activity in higher educational institutions are designed to train the future specialists to ensure the competitiveness of domestic enterprises and firms.

Highly skilled management and creation of innovations are the main requirements determining the development of all spheres of life including the training of specialists at higher educational institutions. In the digital era the self-

management capability and creativity are the competencies that ensure success in both professional and personal lives.

Under such conditions the requirements for the specialists in management training at higher technical educational institutions are intensified by implementation of the newest technologies of training, improvement of the educational subjects content, development of creative qualities and praxiological skills of students that enable them to form ability to innovative professional activities.

The object of the scientific thesis is the training of the specialists in management at higher educational institutions. The subject of the scientific thesis includes the content, forms, methods and means of the specialists in management training for innovative professional activities at higher technical educational institutions. The purpose of the scientific thesis is to develop and experimentally test the technology of training of future specialists in management for innovative professional activities at higher technical educational institutions.

The theoretical generalization and new solution to the scientific problem of training of the future specialists in management for innovative professional activities at higher technical educational institutions have been investigated in the thesis research. The state of the problem has been analyzed in the scientific sources; the basic concepts of the research have been defined.

The technology of training of the future specialists in management for innovative professional activities at higher technical educational institutions has been developed, theoretically interpreted and experimentally tested. The three-component structure of the technology has been developed. The first component is *learning about innovations* (studying the nature of concepts, legislative acts concerning innovative activities); the second component is *learning through innovations* (using the potential of polysubject learning environment of the higher technical educational institutions, implementation of optional courses, use of the innovative learning methods); *learning for innovations* (development and

implementation of the personal self-development program, creation of the innovative projects on the basis of cooperation with the international students).

The interaction of conceptual-purpose, content, process and analytical-resulting components has been provided with the principle of succession. The *purpose* of the technology corresponding to the leading educational concepts and legislative acts concerning innovative activities determines its *content* (the theoretical and methodological basis of the organization of managers training for innovation professional activities), which is implemented due to the set of *forms* (classroom activities: study of psychological, pedagogical, professional subjects and optional courses and extraclassroom activities: trainings, educational excursions, internship programs); *methods* (interactive, technical creativity, cognitive contradiction, business and imitation role-plays such as «Manager without complexes», «Innovator-loser», project activity, methods of technology for successful activities organization), *means* of interaction between objects and subjects of technology (manuals, computer technologies, databases, electronic versions of educational courses), *diagnostic tools, organizational and pedagogical conditions* (integration of knowledge concerning the innovative activities while learning professional, pedagogical and psychological subjects; professional training organization on the basis of praxiological principles; supply of personal trajectory for the development of future managers through self-management). Implementation of the technology in the polysubject and information environments provides the achievement of the *result* (the formation of willingness of the future specialists in management for innovative professional activities at higher technical educational institutions).

The structure of willingness of the future specialists in management for the innovative professional activities at higher technical educational institutions has been specified and its main components (motivative-purpose, cognitive-informational, praxeological-integrative, cooperating-reflexive) have been presented in the research course. The criteria (value, cognitive, personality-process, analytical) and willingness level indicators (high, medium, low) of the future specialists in

management for the innovative professional activities at higher technical educational institutions have been determined.

The forms, methods and means of training of the future specialists in management for innovative professional activities at higher technical educational institutions have gained their further development.

The recommendations for improving the organization of the educational process by increasing the willingness of managers for creating and implementing of innovations into their professional activities have been explained.

The program and content of the optional course «Praxiological principles of management» have been developed.

The complex diagnostic system for determining the levels of willingness of the future managers for the innovate professional activities, the levels of formation of their personal and professional qualities, as well as praxeological skills has been developed.

Key words: specialists in management, innovative professional activities of the manager, technology of training, formation of willingness, praxiological skills, higher technical educational institutions.

List of publications of the applicant

Scientific works, in which the main scientific results of the thesis have been published

1. Hinsirovska I. R. Pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv inzhenerno-tekhnichnoho profilu do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti yak predmet naukovo-pedahohichnykh doslidzhen / I. R. Hinsirovska // Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriiia : Pedahohichni nauky. – Cherkasy, 2013. – Vypusk 40 (293). – S. 24–29.

2. Hinsirovska I. R. Diahnostyka pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv z menedzhmentu do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u vyshchyykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Teoretychnyi ta naukovo-metodychnyi chasopys «Vyshcha osvita Ukrainy». Seriiia : Pedahohika vyshchoi shkoly:

metodolohiia, teoriia, tekhnolohii. – Kyiv – Kirovohrad, 2014. – Vypusk 3 (54). – T. 2. – S. 108–111.

3. Hinsirovska I. R. «Orhanizatsiia uspishnoi diialnosti» yak spetskurs u pidhotovtsi maibutnikh fakhivtsiv u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pedahohika. Sotsialna robota. – Uzhhorod, 2014. – Vypusk 30. – S. 39–42.

4. Hinsirovska I. R. Tekhnolohiia pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv z menedzhmentu do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Naukovyi zhurnal «Molodyi vchenyi». – Kherson, 2016. – Vypusk 3 (30). – Ch. 3. – S. 369–374.

5. Hinsirovska I. R. Model of technology of preparing the managers for the innovative professional activities at technical higher education institutions / I. Hinsirovska // Person, family, and society: interdisciplinary approach to the harmonization of interests. – Opole. The Academy of Management and Administration in Opole : 2016. – P. 180–186.

6. Hinsirovska I. R. Prakseolohichni pidkhid u pidhotovtsi maibutnikh fakhivtsiv z menedzhmentu do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Pedahohichni almanakh : zbirnyk naukovykh prats / redkol. V. V. Kuzmenko (holova) ta in. – Kherson : KVNZ «Khersonska akademiia neperervnoi osvity», 2017. – Vypusk 34. – S. 231–238.

Scientific works certifying the approbation of the materials of the thesis

7. Hinsirovska I. R. Kompetentnisnyi pidkhid u pidhotovtsi maibutnikh fakhivtsiv z menedzhmentu do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Teoretychni ta praktychni aspekty rozvytku suchasnoi pedahohiky ta psykholohii: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Lviv, 27–28 chervnia 2014 roku). – Lviv : HO «Lvivska pedahohichna spilnota», 2014. – S. 86–89.

8. Hinsirovska I. R. Formuvannia prakseolohichnykh umin u maibutnikh fakhivtsiv z menedzhmentu u vyshchyykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Innovatsiinyi potentsial svitovoi nauky KhKhI storichchia: zbirnyk statei uchasnykiv KhKhVII Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Zaporizhzhia, 20–25 travnia 2014 roku). – Tom 1. Nauky humanitarnoho tsyklu. – Zaporizhzhia : Vydavnytstvo PHA, 2014. – S. 55–57.

9. Hinsirovska I. R. Problemy pidhotovky fakhivtsiv z menedzhmentu u vyshchyykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti / I. R. Hinsirovska // Suchasnyi vymir pedahohichnykh ta psykhologichnykh nauk: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Lviv, 30–31 travnia 2014 roku). – Lviv : HO «Lvivska pedahohichna spilnota», 2014. – S. 121–124.

10. Hinsirovska I. R. Inshomovna kompetentnist yak skladova pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv z menedzhmentu do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u vyshchyykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Suchasni naukovy doslidzhennia predstavnykiv psykhologichnykh ta pedahohichnykh nauk – prohres maibutnoho: zbirnyk naukovykh robit uchasnykiv mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 20–21 chervnia 2014 roku). – Odesa : HO «Pivdenna fundatsiia pedahohiky», 2014. – S. 91–95.

11. Hinsirovska I. R. Formuvannia imidzhu menedzhera yak skladovoi yoho uspishnoi profesiinoi diialnosti / I. R. Hinsirovska // Pedahohichni ta psykhologichni nauky: vyklyky i sohodennia: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 8 serpnia 2014 roku). – K. : HO «Kyivska naukova orhanizatsiia pedahohiky ta psykhologii», 2014. – S. 36–38.

12. Hinsirovska I. R. Moralno-etychni yakosti maibutnoho fakhivtsia z menedzhmentu, neobkhidni dlia uspishnoho vykonannia profesiinoi diialnosti / I. R. Hinsirovska // Profesiina svoboda osobystosti u vymirakh humanistychnoi spadshchyny Antona Makarenka ta Ivana Ziaziuna: materialy XIV mizhnarodnoi

naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Poltava, 13 bereznia 2015 roku) / Za zah. red. prof. M. V. Hrynovoi. – Poltava, 2015. – S. 33–35.

13. Hinsirovska I. R. Psykholoho-pedahohichna pidhotovka fakhivtsiv z menedzhmentu u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Pedahohika i psykholohiia: aktualni problemy doslidzhen na suchasnomu etapi: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kyiv, 3–4 kvitnia 2015 roku). – K. : HO «Kyivska naukova orhanizatsiia pedahohiky ta psykholohii», 2015. – Ch. 1. – S. 36–38.

14. Hinsirovska I. R. Struktura innovatsiinoi profesiinoi diialnosti fakhivtsiv, shcho navchaiutsia u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Psykholohiia ta pedahohika: istoriia rozvytku, suchasnyi stan ta perspektyvy doslidzhen: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 18–19 veresnia 2015 roku). – Odesa : HO «Pivdenna fundatsiia pedahohiky», 2015. – S. 78–82.

15. Hinsirovska I. R. Pedahohichni umovy pidhotovky maibutnikh menedzheriv do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u vyshchykh tekhnichnykh navchalnykh zakladakh / I. R. Hinsirovska // Modern Scientific Researches and Developments: Theoretical Value and Practical Results: Matherials of International scientific and practical conference (15–18 March, 2016, Bratislava, Slovak Republic). – K. : TOV "NVP" Interservis", 2016. – S. 62–63.

16. Hinsirovska I. R. Pedahohichni umovy pidhotovky inozemnykh studentiv inzhenernykh spetsialnostei do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti / I. R. Hinsirovska // Aktualni pytannia orhanizatsii navchannia inozemnykh studentiv v Ukraini: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv III Mizhnarodnoi naukovo-metodychnoi konferentsii (m. Ternopil, 18–20 travnia 2016 roku). – Ternopil : Vyd-vo TNTU im. I. Puliuia, 2016. – S. 109–110.

17. Hinsirovska I. R. Pryntsypy pidhotovky menedzheriv do innovatsiinoi profesiinoi diialnosti u tekhnichnykh VNZ / I. R. Hinsirovska // Intehratsiina systema osvity, nauky i vyrobnytstva v suchasnomu informatsiinomu prostori:

materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Ternopil, 19–20 travnia 2016 roku). – Ternopil : Krok, 2016. – S. 300–301.

18. Hinsirovska I. R. Osoblyvosti stanovlennia ta funktsionuvannia informatsiino-osvitnoho seredovyshcha vyshchychh tekhnichnykh navchalnykh zakladiv / I. R. Hinsirovska // Osnovni napriamy rozvytku pedahohichnoi nauky: materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Kharkiv, 21–22 zhovtnia 2016 roku). – Kherson : Vydavnychiy dim «Helvetyka», 2016. – S. 33–35.

Scientific works, which additionally reflect the scientific results of the thesis

19. Hinsirovska I. R. Prakseolohichni osnovy menedzhmentu: metodychni rekomendatsii / I. R. Hinsirovska. – Ternopil : Ternopilskyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet imeni Ivana Puliuia, 2017. – 120 s.

ЗМІСТ

ВСТУП	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	28
1.1. Інноваційна професійна діяльність та формування готовності до її реалізації як педагогічна проблема.....	28
1.2. Особистість менеджера-інноватора в умовах створення конкурентоспроможної економіки	46
1.3. Аналіз стану дослідження проблеми підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти України до розроблення й упровадження інновацій.....	54
Висновки до розділу 1	76
Список використаних джерел у першому розділі.....	79
РОЗДІЛ 2. ПРОЕКТУВАННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	110
2.1 Етапи та загальна методика дослідження проблеми підготовки менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності.....	110
2.2. Критерії та показники готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти	125
2.3 Модель технології формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти	155
Висновки до розділу 2	180
Список використаних джерел у другому розділі.....	183

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	189
3.1. Організація і зміст дослідно-експериментальної роботи.....	189
3.2. Аналіз результатів експериментального дослідження	208
Висновки до розділу 3	222
Список використаних джерел у третьому розділі.....	226
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	228
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	232
ДОДАТКИ	266

ВСТУП

Актуальність теми. Одним із провідних чинників розвитку Української держави, подолання кризових явищ як в економіці, так і в суспільно-політичному житті є організація менеджменту, адже передусім від ефективного управління залежить прогрес країни загалом та успіх будь-якої діяльності зокрема. Ще однією значущою вимогою сьогодення, ураховуючи перехід цивілізації до цифрової епохи, є необхідність розроблення та впровадження новачій. На підтримку саме інноваційного розвитку економіки спрямовані Закони України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.) [85], «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності» (2011 р.) [87], нормативно-правові документи, що регламентують таку діяльність у закладах вищої освіти, випускники яких мали б забезпечити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств та фірм.

Компетентна управлінська діяльність і створення новітніх розробок – це дві провідні вимоги, що визначають розвиток суспільства, зокрема й підготовку фахівців у закладах вищої освіти. У цифрову епоху здатність до самоменеджменту й креативність є тими компетентностями, які гарантують досягнення успіху як у професійній сфері, так і в особистому житті.

За таких умов посилюються вимоги до підготовки фахівців із менеджменту в технічних закладах вищої освіти (ЗВО) у напрямку впровадження новітніх технологій навчання, удосконалення змістового наповнення навчальних дисциплін, розвитку творчих якостей та праксеологічних умінь студентів, що дасть змогу сформувати їхню здатність до інноваційної професійної діяльності.

Проблеми формування готовності майбутніх працівників до створення, поширення та впровадження інновацій вирішуються у декількох напрямках: визначення понять та здійснення історико-генетичного аналізу термінів (К. Ангеловські [4], Л. Антонюк [11], В. Кваша [106], І. Козієнко [110], І. Підласий [179], А. Пригожин [186; 187], Н. Сиротинська [203], В. Сластьонін [208], В. Чудакова [241] тощо); обґрунтування змісту, форм,

методів підготовки майбутніх фахівців до інноваційної діяльності, зокрема вчителів (І. Гавриш [43; 44; 45], І. Дичківська [65], О. Дубасенюк [73], І. Зязюн [90], О. Козлова [111], І. Коновальчук, К. Макогон, О. Остапчук, О. Огієнко, Р. Пріма [189], В. Чайка [236]), майбутніх економістів (Л. Потапкіна [184], М. Артюшина [11]), майбутніх інженерно-технічних працівників (Е. Грошева [61], В. Сальников [199]). Науковці довели необхідність забезпечення системності роботи з формування готовності студентів до інноваційної діяльності, створення середовища, де студент є суб'єктом навчання.

Численні праці вчених відображають питання ефективного управління й менеджменту, як чинника удосконалення соціально-економічного розвитку суспільства. Осмисленню гострих проблем українського менеджменту присвячені праці П. Будзана [27], Г. Дмитренка, Н. Терещенко [218], Ф. Хміля [229], Г. Щокіна [250] тощо. Серед суттєвих недоліків роботи управлінського персоналу вчені називають такі: консервативність мислення; самовпевненість; надання переваги прибуткам, а не запитам споживачів; недотримання етичних норм; небажання змін; схильність зберігати стабільність, власну позицію, непорушність процесів у компанії, що раніше приносили успіх тощо. Отже, очевидною вимогою сьогодення на шляху подолання економічних та соціальних проблем України є перехід на інноваційний розвиток та вирішення проблеми підготовки майбутніх керівних кадрів.

Питання підготовки менеджерів у закладах вищої освіти вивчали В. Жигір [80; 81], Л. Карамушка [101; 102], М. Москальов [101], О. Олексенко [160], В. Хромова [232], О. Яценко [255] тощо, у технічних закладах вищої освіти – Л. Дольнікова [71], О. Капітанець [100] тощо. Суттєва увага в дослідженнях (Л. Влодарської-Золи [38], Н. Димченко [64], Й. Завадського, Т. Іванової [95; 96; 97], В. Крижка [123], М. Крупи, І. Шоробури [245] та ін.) приділена особистості менеджера, який має володіти

комплексом якостей, зокрема креативністю, харизмою, впевненістю у собі, здатністю до ризику, психологічною готовністю до змін тощо.

Аналіз праць учених (Е. Грошевої [61], О. Капітанець [100], В. Олексенка [160], О. Олійник [161], Л. Столяренко [211], С. Самигіна та ін.) та емпіричні дослідження особливостей навчання в технічних ЗВО, де забезпечена тенденція до стійкого розвитку технологічного, інформаційно-комунікативного, матеріально-технічного компонентів освітнього середовища, засвідчують переваги підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності, що полягають у наявності потенціалу для творчої співпраці між іноземними та українськими студентами, зокрема в технічній галузі, орієнтації на перспективні шляхи вирішення економічних проблем через упровадження інженерно-технічних розробок.

У професійній підготовці майбутніх фахівців із менеджменту виявлено суперечності між:

- міжнародними вимогами до розвитку економіки на інноваційній основі та недостатнім рівнем підготовки фахівців до її реформування в Україні;
- пошуками шляхів удосконалення змісту навчання в контексті підготовки до інноваційної професійної діяльності та недостатнім рівнем розробленості елективних навчальних курсів, методичної та методологічної бази для її реалізації;
- необхідністю розвитку якостей керівника-новатора та відсутністю системної роботи з їх формування в технічних закладах вищої освіти;
- потребою реалізації інноваційних підходів для формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти та відсутністю ефективних технологій і моделей такої підготовки.

Отже, актуальність порушеної проблеми, її недостатня теоретична та методична розробленість у педагогічній науці, а також наявність суперечностей, які мають негативний вплив на формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних

зкладах вищої освіти, зумовили вибір теми дисертаційного дослідження **«Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану наукової і науково-методичної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка в межах наукової теми **«Особистісно-професійний розвиток педагога в процесі підготовки до інноваційної діяльності»** (державний реєстраційний номер 0111U001321). Тема дисертації затверджена вченою радою Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (протокол № 6 від 25.02.2014 р.) та узгоджена в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 30.05.2014 р.).

Об'єкт дослідження – підготовка фахівців із менеджменту в закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – зміст, форми, методи й засоби формування готовності фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Мета дослідження – обґрунтувати й експериментально перевірити технологію формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Відповідно до мети визначено такі **завдання**:

1. На основі аналізу фахових, психологічних та педагогічних джерел уточнити зміст основних дефініцій дослідження.

2. Конкретизувати структуру, критеріальну базу й рівні готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

3. Розробити модель технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

4. Експериментально перевірити ефективність розробленої технології.

Для досягнення мети й виконання завдань дослідження використано комплекс взаємопов'язаних **методів**:

– *теоретичні*: аналіз та узагальнення психолого-педагогічної літератури, вивчення навчально-методичних і програмних матеріалів для з'ясування сучасного стану досліджуваної проблеми, аналіз і узагальнення педагогічного досвіду формування готовності фахівців до інноваційної професійної діяльності; моделювання для розробки моделі технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти;

– *емпіричні*: педагогічне спостереження, анкетування, інтерв'ю, бесіди, тренінги, створення виховних ситуацій, участь у проектних роботах, рольові ігри практичного характеру, незакінчені тези, експертні оцінки, самооцінювання, тестування студентів та викладачів для вивчення стану готовності до організації та реалізації інноваційної професійної діяльності; педагогічний констатувальний та формувальний експерименти для перевірки ефективності розробленої технології;

– *статистичні*: кількісна та якісна обробка даних, отриманих у процесі експериментального дослідження, для оцінки відповідності результату поставленій меті та аналізу достовірності отриманих результатів.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося в 2013 – 2017 роках на базі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Національного університету «Львівська політехніка» та Вінницького національного технічного університету. Дослідно-експериментальною роботою було охоплено 358 майбутніх фахівців із менеджменту та 27 викладачів, менеджерів, інженерів.

Наукова новизна дослідження.

У дисертації *вперше обґрунтовано й експериментально перевірено* технологію підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти та *відображено її в моделі*, у якій визначено трикомпонентну структуру підготовки: *навчання про інновації* (вивчення сутності понять, законодавчих актів про інноваційну діяльність); *навчання через інновації* (використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційного освітнього середовищ технічного закладу вищої освіти, упровадження елективних курсів, використання інноваційних методів навчання); *навчання для інновацій* (побудова й реалізація програми особистісного розвитку, створення інноваційних проектів та стартапів на основі комунікації з іноземними студентами); забезпечено взаємозв'язок концептуально-цільового, змістового, процесуального та результативно-аналітичного компонентів за принципом наступності: *мета*, яка відповідає провідним освітнім концепціям, законодавчим актам про інноваційну діяльність, *обумовлює зміст* (теоретико-методичні основи організації підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності), що реалізовується через комплекс *форм* (аудиторні: вивчення фахових, психологічних, педагогічних дисциплін, дисциплін вільного вибору студента; позааудиторні: тренінги, навчальні екскурсії, виробнича практика), *методів* (інтерактивні, технічної творчості, пізнавальної контрадикції, ділові й імітаційні ігри, проектна діяльність, методи технології організації успішної діяльності), *засобів* взаємодії об'єктів та суб'єктів технології (посібники, комп'ютерні технології, бази даних, електронні версії навчальних дисциплін), *діагностичний інструментарій, організаційно-педагогічні умови* (інтеграція знань про інноваційну діяльність під час вивчення фахових, психологічних та педагогічних дисциплін; організація професійної підготовки на праксеологічних засадах; забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент), дотримання яких гарантує

досягнення *результату* (сформованість готовності до інноваційної професійної діяльності).

У процесі дослідження *уточнено зміст* поняття «інноваційна професійна діяльність менеджера»; *конкретизовано структуру* готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти, у якій представлено мотиваційно-цільовий, пізнавально-інформаційний, праксеологічно-інтеграційний та кооперативно-рефлексійний компоненти; *критерії* (ціннісний, когнітивний, особистісно-процесуальний, аналітичний) та *показники* (високий, середній, низький) *рівнів* готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Подальшого розвитку набули форми й методи підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Практичне значення дослідження полягає в обґрунтуванні рекомендацій для поліпшення організації освітнього процесу в контексті посилення готовності майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності; розробленні змістового наповнення та методичного забезпечення дисципліни вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту», які можуть бути використані під час вивчення таких дисциплін: «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Комунікативний менеджмент», «Контролінг», «Управління персоналом», «Управління інноваціями», «Інноваційний менеджмент», «Іноземна мова професійного спрямування», «Основи психології», «Педагогіка», «Етика ділового спілкування» тощо.

Практичне значення дослідження також полягає у створенні комплексної діагностики готовності менеджерів до інноваційної професійної діяльності, спрямованої на визначення рівнів готовності до досліджуваного явища, сформованості особистісних та професійних якостей майбутніх керівників, а також їхніх праксеологічних умінь.

Результати дослідження використовуються в освітньому процесі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (довідка про впровадження № 2/28-1257 від 28.04.2017 р.), Національного університету «Львівська політехніка» (довідка про впровадження № 67-01-905 від 19.05.2017 р.), Вінницького національного технічного університету (довідка про впровадження № 15-113 від 04.05.2017 р.) та Хмельницького національного університету (довідка про впровадження № 22 від 15.05.2017 р.).

Апробація результатів дисертації.

Основні положення та результати дослідження обговорювалися на *міжнародних* конференціях: «Сучасні наукові дослідження представників психологічних та педагогічних наук – прогрес майбутнього» (м. Одеса, 2014); «Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології» (м. Львів, 2014); «Педагогічні та психологічні науки: виклики і сьогодення» (м. Київ, 2014); «Сучасний вимір педагогічних та психологічних наук» (м. Львів, 2014); «Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень» (м. Одеса, 2015); «Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі» (м. Київ, 2015); «Професійна свобода особистості у вимірах гуманістичної спадщини Антона Макаренка та Івана Зязюна» (м. Полтава, 2015); «Актуальні задачі сучасних технологій» (м. Тернопіль, 2015); «Основні напрями розвитку педагогічної науки» (м. Харків, 2016); «Актуальні питання організації навчання іноземних студентів в Україні» (м. Тернопіль, 2016); «Сучасні наукові дослідження та розробки: теоретична цінність та практичні результати» (м. Братислава (Словацька Республіка), 2016); «Інтеграційна система освіти, науки і виробництва в сучасному інформаційному просторі» (м. Тернопіль, 2016); «Еureka в Україні» (м. Київ, 2017); *всеукраїнській* конференції «Інноваційний потенціал світової науки XXI сторіччя» (м. Запоріжжя, 2014); *круглому столі* «Освіта в Європі для студентської молоді: реалії та перспективи» (м. Хмельницький, 2016); *всеукраїнській (з міжнародною участю)* конференції «Підготовка менеджерів

освітньої галузі в умовах децентралізації управлінських структур: світовий досвід» (м. Херсон, 2016); на наукових семінарах факультету педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (2013–2017рр.).

Публікації. Результати дослідження відображено у 19 публікаціях, із них 4 – у фахових виданнях України, 1 – у виданні, що віднесено до міжнародних наукометричних баз, 1 – у колективній монографії, 12 – у збірниках матеріалів конференцій та 1 методичних рекомендаціях.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Інноваційна професійна діяльність та формування готовності до її реалізації як педагогічна проблема

На сучасному етапі в Україні відбуваються реформи й приймаються законодавчі акти в освітній, економічній галузях, у соціально-політичному й культурному житті як шлях до зміцнення держави та забезпечення її незалежності. На підвищення конкурентоспроможності української економіки спрямовані Закони України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.) [85], «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності» (2011 р.) [87].

Отже, набувають актуальності процеси впровадження новацій та реалізації інноваційної професійної діяльності. Проте, трапляються розбіжності у трактуванні їх сутності різними ученими. На основі наукових розвідок (аналіз дисертаційних досліджень, психолого-педагогічної літератури, філософських, педагогічних, тлумачних словників, енциклопедичних видань, законодавчих актів) з'ясовано, що загальноприйнятого категоріального тезаурусу в педагогіці щодо цих термінів, а також їх похідних – новація, нововведення, інноватика тощо немає. Однією з причин розходжень у поглядах науковців є тривалий період використання зазначених понять – окремі з'явилися ще в XVIII-XIX ст. Як відомо, соціально-економічні, історичні умови суспільства, його освітні концепції впливають на визначення категоріально-понятійного апарату у педагогіці. Численними є джерела, в яких ученими трактуються терміни «інновація», «інноваційна діяльність», «інноваційна професійна діяльність», проте у їх визначенні також не подолані суперечності. Отже, є необхідність вивчити розвиток інноватики як науки та конкретизувати трактування науковцями понять у галузі інноваційної діяльності.

Історико-генетичний аналіз терміну «інновація» здійснено в дослідженнях К. Ангеловські [4], Л. Антонюк [11], Г. Подимової [178],

О. Попової [183], А. Поручника, В. Сластьоніна [207], В. Савчука та ін. К. Ангеловські зазначає, що поняття «інновація» (лат. in – в, novus – новий) було впроваджене до наукового вжитку у ХІХ ст. У той час цей термін трактувався як залучення окремих елементів однієї культури до іншої. Таке визначення і зараз використовується в етнології [4, с. 37].

Аналогічної думки щодо трактування терміну «інновація» дотримується А. Пригожин. Він з'ясував, що це поняття було запроваджене культурологами у ХІХ ст. і вперше використовувалося саме у їхніх наукових працях. У той час термін «інновація» означав переймання елементів однієї культури іншими, наприклад, звичаї та традиції європейців запозичувалися африканцями та азіатами [186, с.767]. Такий підхід зберігає актуальність у сучасній освітній галузі, коли іноземні й українські студенти мають змогу спільно створювати проекти, що реалізуються у виробничій сфері.

Є й інші думки щодо походження терміну «інновація». Зокрема, припускають, що у науковий лексикон це поняття ввів австрійський учений Й. Шумпетер у 30-х роках ХХ ст. Науковець трактував його як втілення наукового відкриття, технічного винаходу в новій технології або новому виді виробу. Окрім того дослідник розглядав інновацію як нову функцію виробництва, її нову комбінацію. Й. Шумпетер зазначав, що інновація є зміною, мета якої полягає у впровадженні і використанні нових споживчих товарів, виробничих і транспортних засобів, ринків і форм організації в промисловості та ін. [248, с. 455].

Виникнення терміну «інновація» з появою нової техніки, технології, тобто промисловим виробництвом, пов'язують учені Л. Антонюк [11], Л. Подимова [178]. На їхню думку, актуальність використання цього поняття зумовлена значенням науково-технічного прогресу в економічному зростанні суспільства та технологічних зрушень у виробництві, а також недооцінкою прогресивних явищ та процесів, що відбуваються в організації, управлінні й соціальних умовах у суспільстві [11, с. 14].

Вивчаючи генезис слова «інновація», автори зазначають, що

трактування цього терміну безпосередньо залежить від історичних та соціокультурних умов, відповідно до яких він набуває нового змісту, характеризує нове явище [48, с. 13-14].

Отже, зміст понять у галузі інноваційної діяльності детермінований соціально-економічними, культурно-освітніми умовами суспільства. Доцільно припустити існування взаємозв'язків між тенденціями до створення і впровадження інновацій та державним устроєм, політичним ладом, які або сприяють, або перешкоджають створенню новітніх розробок, прискорюють або гальмують технічний прогрес.

Починаючи з 30-х рр. ХХ ст. термін «інновація» починає активно використовуватися в усіх сферах наукового знання. З'являється окрема наука – інноватика, яка вивчає закономірності виникнення і перебігу інноваційних процесів у різних галузях практичної діяльності. На сьогоднішній день ця наука, як зазначає М. Артюшина, розвивається всередині окремих наукових та практичних галузей знань, що є ще однією причиною суперечностей у визначенні змісту понять «інновація», «інноваційна діяльність» тощо [12, с. 87].

У дослідженнях учених не лише представлено багатогранність поглядів щодо трактування поняття «інновація», а й диференційовано терміни «інновація», «новація», «нововведення». Використовуються два підходи до їх тлумачення: ототожнюються (Ю. Карпова, О. Кочетова, Х. Белл тощо) або виявляється між ними суттєва різниця (М. Артюшина, О. Балакірев, Л. Михайлова, І. Підласий, О. Попова, М. Поташник тощо).

М. Артюшина, на основі аналізу численних наукових досліджень, зазначає, що найчастіше термін інновація розглядається як прямий переклад англійського терміну «innovation» – «нововведення», «введення новацій». Автор наголошує на розбіжності поглядів учених, оскільки опираючись на цей переклад, одні науковці вважають поняття «інновація», «новація», «нововведення» тотожними, а інші – наголошують на їх суттєвих відмінностях [12, с. 81].

Дискусії відбуваються і з приводу частки «in» в англійському слові «innovation». Найбільш поширеним аргументом авторів є те, що інновація – це не просто нове, а запроваджене нове, нововведення. На цьому підході акцентує свою увагу М. Маліванов, зазначаючи, що буквальний переклад з англійської мови цього терміну означає «введення новацій». Тому з моменту свого створення до розповсюдження новація набуває нової якості – стає нововведенням (інновацією)» [142, с. 98].

М. Артюшина вважає, що новація – це те нове, що пропонується до використання та може бути застосованим для вдосконалення певної системи, а інновація – це запроваджена новація, що призвела до вдосконалення певної системи [12, с. 88].

Великий енциклопедичний словник [33] трактує слово «новація» як будь-який результат творчої інтелектуальної діяльності людини у вигляді нової ідеї, доповнення до вже відомого, зміни тощо. Новація перетворюється на інновацію, коли її починають використовувати і нею розпоряджатися [63, с. 30].

Диференціюючи поняття «новація» (нове, що пропонується до використання) та «інновація» (запроваджена новація) необхідно акцентувати увагу на тому, що будь-яка система не може існувати ізольовано, вона знаходиться у безпосередньому зв'язку зі значною кількістю інших систем, що впливають на неї. Зокрема, йдеться також про соціально-економічні, культурно-освітні умови суспільства, які визначають суть новацій, інноваційної діяльності.

Оскільки інновації забезпечують суспільний прогрес, є елементами відкритої суспільної системи, розробляється законодавство, яке регулює інноваційну діяльність. Зокрема, у Законі України «Про інноваційну діяльність» визначено, що інновації – це «новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного,

комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [84, с. 10].

Отже, на основі аналізу праць учених щодо визначення категоріально-понятійного апарату в галузі інноваційної діяльності, законодавчих актів, зокрема Закону України «Про інноваційну діяльність» доцільно трактувати новацію як нове, що пропонується до використання, а інновацію як запроваджену новацію, що детермінується суспільно-економічними та політичними умовами суспільства, є чинником, що впливає на його розвиток.

Не лише в зазначеному законодавчому акті, а й у працях учених посилена увага спрямована на трактування поняття «інноваційна діяльність», її формування й організацію, оскільки це провідна умова подолання економічної кризи, досягнення сучасним фахівцем успіху в роботі.

Н. Дука, аналізуючи численні наукові дослідження, присвячені проблемам інноваційної діяльності, дійшов висновку, що це поняття є метадіяльністю. Автор також акцентує увагу на головному завданні досліджуваного явища, суть якого полягає у зміні «рутинних» компонентів діяльності, що мала репродуктивний характер. Саме цей фактор, на думку дослідника, визначає суттєву особливість інноваційної діяльності та є її основною функцією у суспільстві [74, с. 30].

У дослідженнях науковців представлено багатогранність позицій щодо тлумачення термінів «інноваційна діяльність», що відображено у таблиці 1.1.

Таблиця 1. 1.

Трактування поняття «інноваційна діяльність»	Автори
вид продуктивної діяльності, пов'язаної з виробленням нових цілей і відповідних до них засобів, або з досягненням відомих цілей за допомогою нових засобів.	О. Бухнієва [30, с. 48].
особливий вид діяльності людини, спрямований на оновлення й вдосконалення певної системи, забезпечення її прогресивного розвитку.	М. Артюшина [12, с. 98]
діяльність, спрямована на використання та комерціалізацію наукових, техніко-технологічних	О. Коюда, І. Шейко [121]

досліджень та розробок учасниками інноваційного процесу для випуску та реалізації нових конкурентоспроможних товарів (послуг, робіт), технологій, організації управління, гнучкої структури, механізму прийняття рішень і координації науково-інноваційного процесу.	
комплексна діяльність, спрямована на створення, використання й розповсюдження нового (новацій) у теорії та практиці.	О.Хомерики, М.Поташник, А.Лоренсов [230, с. 7]
інтелектуальна діяльність в будь-якій сфері, що здійснюється з метою отримання прибутку, на власний ризик, із високим ступенем невизначеності, спрямованої на створення інноваційного прибутку (нового результату, продукту, засобу, дії, товару, послуги, технологій їх виробництва, способів управління, способів дії, форми організації, виробництва, обслуговування, управління, аналізу тощо) або на їх вдосконалення (модифікацію), завдяки чому створюється результат, істотно відмінний від тих, що вже є наявними, його комерційної реалізації та дифузії інноваційного продукту в економіку.	І.Козієнко [110, с. 229]
процес активної дії, інструментами яких є нові ідеї, досягнення, дослідження, прийоми тощо, що можуть використовуватися на практиці або для подальшого наукового розвитку й удосконалення.	В.Хромова [232, с. 31].
комплекс практичних дій, спрямованих на використання науково-технічних результатів для отримання нових або поліпшення існуючих виробів, технологій, методів управління та ін.	О.Тарасова [214]
результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних рішень різноманітних проблем.	В.Паламарчук [166, с. 5]
мислєдїяльнїсна форма діяльності, яка забезпечує впровадження нововведень в різні процеси.	О.Попова [182, с. 12]
динамічна система, для якої притаманними є і внутрішня логіка, і закономірний розвиток у часі її	Л.Подимова, В.Сластьонін

взаємовідносин із навколишнім середовищем (життєвий цикл).	[178, с. 17]
складна динамічна система заходів із використання результатів закінчених науково-технологічних досліджень, організаційно-економічних розробок або інших науково-технологічних досягнень, яка функціонує під впливом факторів середовища всіх рівнів (зовнішнього та внутрішнього) з метою задоволення мінливого індивідуального попиту і потреб суспільства в цілому в конкурентоспроможній продукції (товарах, роботах, послугах).	Т. Близнюк [21]
перехід конкретної системи з одного стану в інший.	А. Пригожин [187, с. 67]

Отже, науковці трактують «інноваційну діяльність» як особливий вид діяльності, складну систему заходів і, навіть, перехід однієї системи в іншу.

Заслуговують на увагу підходи Є. Печерської щодо визначення змісту інноваційної діяльності, яка розглядає успіх її невід'ємним компонентом та наголошує на її спрямованості на досягнення успіху, а також свідому активність і мобільність у конкурентному середовищі [172, с. 120].

Необхідність розгляду успіху як компонента інноваційної діяльності впливає з тлумачення цього поняття С. Ільєнковою, яка трактує його як діяльність із доведення науково-технічних ідей, винаходів, розробок до результату, придатного до практичного використання [93, с. 318].

Твердження про успіх як компонент інноваційної діяльності може видатися суперечливим, оскільки нововведення бувають не лише успішними, а й невдалими. П. Микитюк на основі досліджень учених зазначає, що особливо висока частка невдач у сфері споживчих товарів: «приблизно 80 % нових споживчих товарів, 30 % нових промислових продуктів і 20 % нових послуг приречені на невдачу. Для успіху одного нововведення потрібно спродувати 18 нових ідей» [147, с. 102].

Однак ці факти аналізуємо як такі, які засвідчують необхідність

дотримання праксеологічного підходу в формуванні інноваційної діяльності. Завдяки цьому підходу якраз усуватимуться ризики невдач інноваційних розробок, адже він дає змогу забезпечити ефективне управління діяльністю через її всебічний самоаналіз, самооцінювання, цілеспрямоване моделювання умов і засобів удосконалення на основі синтезу теоретичних знань і емпіричного досвіду. Реалізація праксеологічного підходу передбачає попередню ретельну підготовку до виконання роботи, оскільки від міри підготовленості дій (оволодіння знаннями, свідомий вибір засобів, методів аналізу і регулювання) залежать її результати [235, с. 11].

Окрім праксеологічного підходу успіх інноваційної діяльності забезпечує врахування низки інших чинників, зокрема наявність в організації джерела творчих ідей; ефективна система відбору та оцінки ідей нових виробів; орієнтація на ринок; перевага товару над товарами конкурентів; маркетингове ноу-хау; відповідність інноваційної стратегії меті організації тощо [147, с. 100].

І. Шоробура, обґрунтувавши інноваційну діяльність як систему, визначила її властивості: взаємозв'язок і взаємодія всіх елементів, цілісність, узгодженість і синхронність у часі, узгодженість із завданнями і цілями організації, адаптивність, гнучкість до змін середовища, автономність управлінської структури, функцій управління, багатофункціональність і багатоаспектність, оновлюваність [245, с. 374].

У працях учених простежуються протилежні підходи до характеристики інноваційної діяльності: з одного боку, на їх думку, – це особливий вид діяльності; з іншого – один з видів продуктивної творчої діяльності людини. Зокрема Ф. Вільданова, Л. Подимова, В. Сластьонін стверджують, що інноваційна діяльність не є діяльністю якогось особливого типу. Проте таке твердження є суперечливим. Не викликає сумнівів, що це складне, комплексне поняття, яке потребує ретельного дослідження.

А. Шлома розглядає інноваційну діяльність, як особливий вид людської діяльності, якому властиві такі риси як суб'єктивність, предметність,

активність, цілеспрямованість, творчість [244, с. 24]. Трактують ідеї творчості, як невід'ємного компонента інноваційної діяльності, простежується і у дисертаційному дослідженні М. Артюшиної. Автор зазначає, що без творчості неможливе генерування нового, а тому інноваційна діяльність розглядається нею як різновид творчої діяльності [12, с. 88]. Дослідниця також вважає, що поняття «інноваційна діяльність» та «творчість» є схожими, але не тотожними. Творчість – це процес створення нового, він не завжди керований і вдосконалення не визначається його необхідною умовою. Творчість часто реалізується заради самого процесу, а не результату і не залежить від часу, обставин, ситуацій [12, с. 88].

Інноваційна діяльність – це діяльність, як зазначається у Законі «Про інноваційну діяльність», що охоплює усі наукові, технологічні, організаційні, фінансові та комерційні дії, які призводять до здійснення або забезпечують здійснення інновацій і можуть зумовлювати випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів та послуг із метою отримання комерційного та (або) соціального ефекту.

Вважаємо, що це особливий вид діяльності, який здійснюється із дотриманням положень пракселогічного підходу, зі створення нових чи удосконалення тих, що існують соціально-цінних продуктів та послуг різноманітним категоріям населення.

У законодавчих актах України визначено види й пріоритетні напрями інноваційної діяльності, якими є: «проведення наукових досліджень і розробок, спрямованих на створення об'єктів інтелектуальної власності, науково-технічної продукції; розробка, освоєння, випуск і розповсюдження принципово нових видів техніки і технології; розробка і впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, призначених для поліпшення соціального та екологічного становища; технічне переозброєння, реконструкція, розширення, будівництво нових підприємств, що здійснюються вперше як промислове освоєння виробництва нової продукції або впровадження нової технології» [59, с. 327]

Серед *стратегічних пріоритетних напрямів інноваційної діяльності* на 2011–2021 роки визначено освоєння нових технологій транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, освоєння альтернативних джерел енергії; освоєння нових технологій виробництва матеріалів, їх оброблення і з'єднання, створення індустрії наноматеріалів та нанотехнологій, технологічне оновлення та розвиток агропромислового комплексу тощо [87].

У працях учених (І. Гавриш [43], С. Ільєнкова, П. Завліна, А. Казанцева, Л. Мінделі, Л. Подимової [178], В. Сластьоніна [207] тощо), на основі врахування особливостей інноваційної діяльності у професійній сфері, диференціюються поняття **«інноваційна діяльність»** та **«інноваційна професійна діяльність»**.

Науковці у дисертаційних дослідженнях визначають поняття «інноваційна професійна діяльність» у контексті професійної педагогічної, економічної, технічної сфер тощо. Для нашого дослідження є важливим завданням вивчення проблем формування інноваційної діяльності у професійній педагогічній сфері, оскільки саме від роботи педагогів залежить розвиток творчого потенціалу майбутніх фахівців, що забезпечують покращення стану економіки країни, її матеріальне благополуччя.

Вивчаючи інноваційну діяльність педагогів, І. Піскарьова трактує це поняття як діяльність, пов'язану з відмовою від загальноприйнятих штампів, стереотипів у навчанні, вихованні та розвитку особистості учня, яка є основою творчої діяльності вчителя та сприяє створенню нових педагогічних технологій, що забезпечують реалізацію цієї діяльності [173, с.45].

Заслужують на увагу трактування вченими Б. Аграновічем [2] та М. Наумкіним [153; 154] поняття інноваційної професійної діяльності фахівців технічних спеціальностей. Вони її визначають як розробку і створення нової техніки і технологій, доведених до вигляду товарної продукції, представлених документами на інтелектуальну власність, технічною документацією або

промисловими зразками, що забезпечують економічний, соціальний або інший ефект, і відповідно, є конкурентоздатними.

Аналогічних міркувань дотримується Е. Грошева. Вона розглядає цей феномен як цілеспрямований процес аналізу та синтезу існуючого технічного рівня, розробки, створення нової техніки і технологій, доведених до вигляду товарної продукції, представленої нематеріальними інноваційними продуктами у вигляді документів на результати інтелектуальної діяльності, науково-технічної і технологічної документації, і матеріальними – у вигляді товарів та послуг, які є конкурентоздатними на ринку [61, с. 46].

Зважаючи на актуальність інноваційної діяльності менеджерів, адже саме ці фахівці керують розробкою та упровадженням новацій, вони мають працювати в інноваційному режимі, щоб забезпечити економічний прогрес держави, науковці (В. Василенко, В. Хромова) трактують поняття «інноваційна професійна діяльність менеджера». В. Хромова розглядає це явище як комплексну творчу діяльність фахівця, спрямовану на отримання максимального результату матеріального та/або духовного характеру за рахунок упровадження нових продуктивних ідей, технологій, засобів, методів, які забезпечують удосконалення виробництва, модернізацію професійного середовища та управління процесами в ньому [232, с. 32].

В. Василенко розглядає інноваційну професійну діяльність менеджера як активність, пов'язану з науково-технічними розробками, інтелектуальним потенціалом фахівця, інженерною підготовкою виробництва до переходу на новий продукт чи технологію, а також інвестуванням нововведень [31, с. 9]. Виходячи з цього трактування, головним завданням інноваційної професійної діяльності менеджера автор визначає отримання нової чи радикально поліпшеної виробленої продукції, технології її виробництва і задоволення платоспроможного попиту споживачів у високоякісних товарах і послугах, удосконалення соціального обслуговування [31, с. 13].

На нашу думку, у трактуванні поняття «інноваційна професійна діяльність менеджера» необхідно зазначити сферу управління (в освітній,

культурній чи виробничій галузях тощо), підкреслити як її основні чинники – дотримання праксеологічного підходу, вплив соціально-економічних умов суспільства, як особливість – створення нових продуктів або удосконалення тих, що вже існують, поліпшення технології їх виробництва, як важливу ознаку – модернізацію професійного середовища та ін.

Узагальнивши підходи авторів щодо сутності поняття «інноваційна професійна діяльність менеджера», врахувавши її основні ознаки, вважаємо, що інноваційну професійну діяльність менеджерів у виробничій сфері доцільно трактувати як комплексну організаторську діяльність, зумовлену соціально-економічними й культурно-історичними умовами суспільства, що відбувається з дотриманням положень праксеологічного підходу, спрямовану на модернізацію професійного середовища та отримання максимального результату завдяки упровадженню нових чи удосконаленню тих, що існують, продуктивних ідей, технологій, засобів, методів, які забезпечують покращення виробництва.

Аналіз дослідження базових понять засвідчує, що інноваційна професійна діяльність – це комплексна діяльність, отже для формування у працівників умінь її реалізації необхідна сучасна досконала система підготовки, передусім у закладах вищої освіти. Доцільно припустити, що ідеї щодо формування готовності майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності визначені у наукових джерелах.

Аналіз досліджень учених (М. Артюшиної [12], Є. Бондаревської [22], М. Дуки [74], Н. Крицької, О. Мещанінова [146], О. Огієнко, Л. Потапкіної [184], І. Протасової, Ю. Рудиної, Л. Сєдової) засвідчує, що підготовка майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності на сучасному етапі є однією з найбільш актуальних проблем педагогічної теорії та практики, оскільки суспільство потребує суттєвих соціально-економічних перетворень та реформ в культурно-освітній галузі. Ученими проведено ґрунтовні наукові розвідки щодо підготовки майбутніх педагогів, економістів, інженерно-технічних працівників тощо до інноваційної професійної діяльності; серед них

найважливіше місце відводимо підготовці майбутніх учителів, оскільки саме від реалізації новітніх підходів у освітньому процесі загальноосвітніх закладів залежить здатність учнів у майбутньому створювати й втілювати в життя інновації, без чого неможливий прогресивний розвиток нашої держави, вихід із глибокої економічної кризи й підвищення соціальних стандартів.

Численні праці українських учених (І. Гавриш [43; 44; 45], І. Дичківської [65], О. Дубасенюк [73], І. Зязюна [90], О. Козлової [111], К. Макогон, О. Остапчук, В. Кваші [106], О. Огієнко) присвячені дослідженню окремих аспектів формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності, зокрема обґрунтовано теоретико-методологічні підходи, виявлено умови, визначено зміст, форми, методи, засоби формування готовності майбутніх освітян до створення й реалізації інновацій.

Готовність як результат і показник якості підготовки фахівців у науковій літературі розглядається як педагогічна й психологічна проблема, що висвітлюється у працях С. Гаркуші [47], Г. Костюка [192], Н. Кузьміної, О. Отич тощо. Учені трактують феномен професійної готовності як ступінь відповідності змісту, стану його психіки, якостей вимогам до діяльності; як синтез якостей або інтегровану якість особистості тощо. **Це певна здатність до здійснення діяльності; стан підготовленості, у якому організм налаштований на дію чи реакцію.**

При цьому науковці (М. Дяченко [75], Л. Кандибович [75], В. Москалець [151], А. Столяренко [212] тощо) розрізняють попередню, завчасну, довготривалу (стійку) і безпосередню, тимчасову (ситуативну) готовність до діяльності. У психологічній готовності до діяльності ці вчені виокремили такі компоненти: мотиваційні (інтерес до діяльності, потреба або бажання досягти успіху); пізнавальні (розуміння обов'язків, задач, оцінка її значущості, знання засобів); емоційні (почуття відповідальності, упевненість в успіху, натхнення); вольові (керування собою й мобілізація сил, зосередження на задачі, відвертання від впливів, що відволікають, подолання сумнівів,

боязкості). Безпосередня психологічна готовність виступає наслідком актуалізації попередньої.

Прийнято вважати, що компонентами готовності особистості до діяльності є ставлення до неї або настанову (для ситуативної готовності), мотиви, знання про предмет і способи діяльності, навички та вміння їхнього практичного використання. Психологічна готовність є складовою загальної професійної готовності. Найчастіше учені виділяють такі компоненти готовності, як мотиваційний, змістовий і операційний [47].

Виходячи зі структури готовності до професійної діяльності, її формування вважаємо складним процесом, що передбачає створення мотиваційно-ціннісних установок, конструювання й засвоєння змісту підготовки на принципах цілісності і системності, реалізацію на практиці операційного й особистісного потенціалу, здатність до рефлексії й оцінювання рівня підготовки.

Формування готовності до інноваційної діяльності відбувається з дотриманням теоретико-методологічних підходів, основними з яких у формуванні готовності майбутніх учителів до інноваційної діяльності ученими (О. Огієнко, І. Гавриш) визначені системно-діяльнісний, професійно-діяльнісний, особистісно-орієнтований, компетентнісний, індивідуально-творчий, аксіологічний, синергетичний підходи тощо. Е. Грошева доводить також необхідність реалізації інтегрованого, інноваційного, комплексного підходів, що дають змогу розглядати вивчення фахових дисциплін у контексті розвитку їх творчого потенціалу, а також як систему, що включає цілі, зміст, методи, форми та засоби навчання у взаємозв'язку; взаємозв'язок загальних, фахових знань та умінь у процесі підготовки на основі розвитку творчого потенціалу та формування специфічних здібностей студентів [61, с. 91-92]. І хоча ці підходи у дослідженні Е. Грошевої обґрунтовано щодо підготовки студентів технічних ЗВО до інноваційної професійної діяльності, вони є актуальними й щодо підготовки до цієї діяльності фахівців інших профілів.

Для нашого дослідження важливим є висновок І. Гавриш про формування готовності майбутніх освітян до інноваційної діяльності. Науковець *експериментальним шляхом довела, що підготовка учителів до створення, розповсюдження та впровадження освітніх нововведень має функціонувати як цілісна система*, що оптимально включена до освітнього процесу на основі розробки та реалізації відповідної технології. Науковець зазначає, що така підготовка має ґрунтуватися на інноваційній концепції творчості, відбуватися в контексті комплексного підходу і мати цілісний характер завдяки включенню до змісту інноваційного навчання комплексу заходів, спрямованих на розвиток креативності професійного мислення студентів, формування в них готовності до наукової творчості в педагогічній галузі та педагогічного новаторства в єдності та взаємозв'язку окремих етапів їх здійснення [43, с. 10]. Отже, І. Гавриш зроблено важливий висновок про системність процесу підготовки фахівців до інноваційної діяльності, а отже, актуальності моделювання спеціальної освітньої технології

Заслуговує на увагу розроблена І. Гавриш технологія формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності, яка складається з традиційних для технології компонентів: цільового, змістового, процесуально-діяльнісного, контроль-коригувального та оцінно-результативного. Згідно з дидактичними основами конструювання змісту освіти до змістового компонента технології науковець включила такі блоки-напрями, як формування готовності майбутніх учителів до створення, впровадження та розповсюдження освітніх інновацій. У межах кожного з них дослідниця визначила зміст інноваційного навчання студентів, спрямованого на формування в них мотиваційного, цільового, інформаційного, операційно-діяльнісного і рефлексивного компонентів готовності до інноваційної освітньої діяльності, а також розвиток креативності та критичності професійного мислення. Такі напрацювання І. Гавриш, зокрема, про структуру готовності, зміст технології є цінним джерелом для моделювання технології підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Окрім учителів, також вагома роль у суспільно-економічному прогресі держави відводиться інженерно-технічним працівникам, економістам тощо, отже формування їх готовності до інноваційної діяльності також є предметом сучасних досліджень, зокрема розроблено відповідні моделі, здійснено трактування феномену «готовності» [184]. Проте у працях учених недостатньо досліджено питання психологічної готовності до професійної, зокрема й інноваційної діяльності.

У системах, методиках, технологіях, моделях підготовки фахівців до організації та реалізації досліджуваного явища акцентується увага на змістовому компоненті. Науковці (О. Балакіреєв, В. Бочелюк, Н. Василенко, Л. Ващенко, І. Гавриш, Л. Даниленко, Т. Демиденко, В. Докучаєва, В. Загвязинський, Н. Клокар, О. Козлова, Г. Овчиннікова, П. Підкасистий, О. Попова, А. Хуторський, Л. Шевченко, Н. Юсуфбекова та ін.) одностайні в тому, що знання про інновації мають бути включені в зміст фахових, психологічних та педагогічних дисциплін, спецкурсів, які вивчаються у ЗВО. Окрім того, необхідно змінити підходи до організації практик, які б націлювали на створення інноваційних проектів.

Оскільки компонентом інноваційної діяльності є творчість, науковці наголошують на необхідності створення у ЗВО креативного середовища для формування інноваційного мислення та психологічної готовності до конкурентної боротьби [184, с. 4]. Важливим у контексті нашого дослідження є висновок про використання інформаційно-комунікаційних технологій для розвитку навичок інноваційної організації економічних процесів, адже, на нашу думку, ґрунтовне оволодіння ІКТ забезпечує ефективну підготовку до інноваційної професійної діяльності.

У науковій та навчально-методичній літературі значна увага приділяється обґрунтуванню форм і методів підготовки майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності.

У процесі формування готовності майбутніх економістів до організації та реалізації досліджуваної діяльності Л. Потапкіна пропонує форми (лекції,

практичні заняття, лабораторні роботи, виробничу практику, науково-дослідну роботу студентів, самостійну роботу, конференції, тренінги), методи (емоційного стимулювання навчання, розподілу обов'язків, створення ситуації пізнавальної контрадиції, кейси, «мозковий штурм», ділові ігри, коучинг), технології (ІКТ, особистісно зорієнтоване навчання, проблемне навчання, проектне навчання, моделювання майбутньої професійної діяльності, інтерактивні технології) та засоби навчання (методичний посібник «Інформаційні системи та технології в економіці та менеджменті», дидактичні матеріали, методичні рекомендації, комплекти мультимедіа-презентацій). І. Гавриш, М. Артюшина, О. Бухнієва та інші вчені вказали на необхідність використання у ЗВО частково-пошукових, пошукових, дослідницьких, імітаційно-ігрових методів, методу проектів та проблемного викладу [184, с. 5].

Безперечно, підготовка майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності повинна здійснюватися за допомогою нових форм, методів, технологій. Проте зазначені авторами способи формування готовності потребують оновлення, оскільки на сучасному етапі вони розглядаються як такі, що у теорії та практиці загальноосвітньої та вищої педагогічної школи відомі ще з 80-х рр. ХХ ст. Окремі з визначених технологій існували раніше як активні методи навчання, зокрема йдеться про ігрові, дослідницькі, проблемні методи тощо.

І. Зязюн, аналізуючи дидактичні та концептуально-методологічні підходи до проблем сучасної освіти, стверджує, що, «незважаючи на існування численних прийомів і методів, використання яких започатковує нові ідеї чи нові рішення, педагоги часто використовують малоефективні традиційні методи, випадкові здогадки, оскільки ефективні креативні методи їм практично невідомі» [90, с. 76]. Отже, необхідно зазначити, що проблема розробки та втілення нових методів навчання продовжує зберігати актуальність.

Важливим напрямком досліджень учених є аналіз особистісних якостей майбутніх фахівців, що мають реалізовувати інноваційну професійну діяльність. Це фундаментальність знань, інноваційна свідомість і самосвідомість, креативність, вміння аналізувати, оцінювати нестандартні ситуації та приймати необхідні рішення, рішучість [232, с. 90]. Серед найважливіших рис майбутнього економіста, підготовленого до інноваційної професійної діяльності, Л. Потапкіна називає перспективність, свободу мислення, творчий підхід, цілеспрямованість, схильність до ризику, вміння знаходити підтримку в людей, формувати власний авторитет, лідерські якості, харизму, комунікаційні якості тощо. [184, с. 2].

Проте науковцями недостатньо уваги приділено способам розвитку цих якостей у студентів під час реалізації освітнього процесу. Таким чином, необхідно визначити шляхи формування особистісних якостей фахівця, готового до інноваційної професійної діяльності. Науковці (І. Гавриш, О. Огієнко, Л. Потапкіна), відображаючи процеси підготовки майбутніх фахівців до організації та реалізації досліджуваного явища, приділили цій проблемі недостатньо уваги, акцентуючи передусім на формуванні цих якостей під час вивчення фахових дисциплін. Зокрема, у моделі підготовки студентів до інноваційної діяльності (автор Л. Потапкіна), де відображений алгоритм дій, – розвиток початкового недиференційованого інтересу до певного виду діяльності, формування позитивних професійних ціннісних орієнтацій, активне формування професійних умінь, – автор пропонує формувати особистісні якості у процесі вивчення фахових дисциплін. На нашу думку, цього недостатньо. Формування особистісних якостей майбутнього фахівця, здатного до інноваційної діяльності, – це тривалий процес, який розпочинається на першому році навчання у ЗВО і триває до його завершення, відбувається під час вивчення психологічних, педагогічних, фахових, праксеологічних дисциплін, викладачі яких мали б здійснювати діагностику рівня їх сформованості і реалізовувати контроль на рівні випускових кафедр.

Таким чином, у формуванні готовності майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності не вирішеними залишаються такі проблеми: забезпечення системності підготовки, створення середовища креативності; удосконалення змісту навчання у контексті вивчення сутності інновацій та інноваційної професійної діяльності; формування особистісних якостей майбутнього фахівця.

Окремої уваги, зважаючи на те, що особливе місце у реформуванні економіки як основи розвитку держави займають проблеми підготовки майбутніх фахівців у технічних ЗВО, заслуговують дослідження проблем навчання студентів у цих закладах загалом та формування готовності до інноваційної діяльності зокрема.

Аналіз стану дослідженості проблеми підготовки майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності засвідчує, що у науково-педагогічній літературі домінують праці, присвячені формуванню готовності до розроблення й упровадження новацій таких працівників: учителів, економістів, інженерно-технічних кадрів тощо. Зберігають актуальність проблеми підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності, адже рівень їх готовності до організації та реалізації цього явища є одним із провідних чинників створення конкурентоспроможної економіки. Важливість виконання цього завдання підсилюється тим, що зараз у країні відчувається гостра нестача менеджерів, які здатні створювати професійне середовище для розроблення й поширення новацій.

1.2. Особистість менеджера-інноватора в умовах створення конкурентоспроможної економіки

В Україні, починаючи з 1991 р., зменшуються обсяги виробництва, знижується продуктивність праці. На переломі тисячоліть майже всі підприємства працювали на застарілому обладнанні, а технології, які використовувалися у базових галузях, залишилися на рівні досягнень науково-

технічного прогресу 50 – 60-х років [228, с. 23]. У 2016 р. інноваційну діяльність у промисловості здійснювали 18,9% досліджених промислових підприємств (у 2000 році – 18 %) [99]. За роки незалежності України було практично зруйновано стимули до науково-технічної творчості, у зв'язку з чим кількість винахідників та раціоналізаторів зменшилася у 2,6 рази [218].

Успіх діяльності будь-якої системи забезпечується компетентним управлінням. Зважаючи на кризовий стан української економіки, складні соціально-політичні умови можна припустити, що гострі проблеми існують і в діяльності українських менеджерів. Для них притаманні консервативність мислення, нехтування довгостроковим плануванням, низький рівень опанування новими технологічними прийомами тощо [27, с. 166-181]. Таким чином, виходячи із взаємозв'язку і взаємозалежності розвитку менеджменту і соціально-економічного стану суспільства, доцільно розглядати формування особистості менеджерів як завдання державної ваги. Саме від них, як кваліфікованих фахівців управління, залежатиме створення конкурентоспроможної економічної галузі та, зрештою, зміцнення держави. У зв'язку з цим набуває актуальності питання розробки моделі менеджера, яка може бути основою для формування його особистості.

Як засвідчує аналіз праць науковців, термін «менеджер» не має точного перекладу і визначення, тому що є надзвичайно багатоаспектним і багатозначним. Він трактується у численних дослідженнях учених, зокрема Л. Карамушки [101; 102], В. Крижка [123], П. Микитюка [147], М. Москальова [101], Л. Орбан-Лембрик [162], В. Палінчак [168] тощо. Здійснивши аналіз професійних ролей, обов'язків менеджерів, проаналізувавши визначення цього терміну в літературі, учені Л. Карамушка, М. Москальов, Л. Орбан-Лембрик зазначають, що менеджер (англ. management – управління) – це суб'єкт, що виконує управлінські функції; спеціаліст, який здійснює управлінську діяльність в економічних і виробничих структурах; особа, котра організовує конкретну роботу певної кількості працівників, керуючись сучасними методами – від його дій залежить

успішність виконання поставлених завдань за умов змін [102, с. 24-25]. При цьому вчені розглядають «управління» як процес, серію безперервних взаємопов'язаних дій, які забезпечують успіх функціонування певної організації.

В. Крижко вважає, що *менеджер* є «особливим інтелектуальним «товаром» високої якості та вартості; управлінцем, підготовленим до забезпечення ефективної діяльності як усієї установи, так і кожного окремого працівника» [123, с. 6-7]. Таке розуміння сутності менеджера як особливого товару цілком відповідає висновкам американського підприємця, мільярдера, благодійника Джона Рокфеллера, який зазначав, що вміння поводитися з людьми – такий самий товар, як цукор чи кава, що купують за гроші: «І я здатний платити за таке вміння більше, ніж за будь-який інший товар у цьому світі» [246, с. 3].

Така висока оцінка фахівців із менеджменту безпосередньо пов'язана з їхніми функціями. Вони аналізують і здійснюють діагностику ситуацій, визначають основні завдання, тенденції; висувають управлінські альтернативні варіанти дій, розробляють конкретний курс (програми дій), які були б найбільш ефективними тощо [168, с.144]. Менеджер перетворює людські знання, досвід і досягнення науково-технічного прогресу у виробничу силу, а також творчо застосовує інформаційні технології, сприяючи інноваційним процесам.

Обґрунтуванню професійно значущих якостей менеджерів присвячені праці Л. Влодарської-Золи, Т. Іванової, В. Крижко, М. Крупи тощо. Зважаючи на особливості діяльності та функції менеджера, у низці досліджень (М. Діденка, Н. Димченко, Й. Завадського, О. Комаріст, В. Хромової) обґрунтовані моделі, професіограми менеджера, а отже, створені спроби класифікувати комплекс знань, умінь, компетентностей; психологічних, моральних якостей, якими має володіти менеджер.

М. Діденко, проаналізувавши підходи науковців до визначення професійно значущих якостей менеджера, акцентував увагу на

характеристиках особистісних якостей керівника, здійснених Р. Стогділлом на основі узагальнення результатів більше 3500 досліджень. Здійснивши порівняльно-частотний аналіз, він виділив такі основні менеджерські якості: домінантність (риса якості, яка проявляється у здатності й потребі впливати на інших людей і підкоряти їх своїй волі); впевненість у собі; емоційна стабільність; стресостійкість; креативність; прагнення до досягнень; підприємливість; відповідальність, надійність у виконанні завдань; незалежність особистості як протистояння «тиску зверху», зіткненню думок; комунікабельність, яка виступає аспектом більш загальної особистісної якості – соціабельності (здатності будувати міжособистісні стосунки та встановлювати соціальні контакти) [66, с. 205].

Необхідно зазначити, що вченими визначено багато якостей, якими має володіти фахівець із менеджменту. Спеціалістами оціночних центрів розроблено від 30 до 100 вимог [94]. Вимоги до особи менеджера поділяють на такі групи: загальні й професійні компетентності; ділові якості, до яких відносять професійні компетентності та організаторські здібності, а також особистісні риси, що складаються з трьох підгруп: вольові якості, морально-психологічні, ведення здорового способу життя тощо.

В. Хромова у дисертаційному дослідженні, розробивши професіограму менеджера зовнішньоекономічної діяльності, виділила такі основні якості фахівця: високі розумові та інтелектуальні характеристики; розвинуте аналітичне мислення; емоційна стійкість; системність мислення; фізична стійкість та висока працездатність; тактовність та гнучкість, ініціативність; уміння йти на компроміс; володіння основними техніками спілкування; комунікабельність, уміння поводитися в конфліктних ситуаціях, залагоджувати суперечки; активність, уміння досягати мети, наполегливість; відповідальність, терпіння, акуратність та послідовність; уміння швидко реагувати та працювати в незвичайних мовах, у стресових ситуаціях; стійкість до стресу; здатність до ризику; здорове сприйняття критики; уміння планувати та розставляти пріоритети; уміння поєднувати абстрактно-логічне,

репродуктивне, конкретне та креативне мислення; активний словниковий запас та вміння донести свою думку до людей з різним рівнем освіченості; уміння переконувати, схилити на свій бік та маніпулювати; уміння жертвувати малим заради процвітання підприємства; здатність виділяти головне, бачити кілька альтернативних рішень; схильність до творчого співавторства; педагогічні та психологічні знання й навички; новаторство, творчий підхід та оригінальність мислення; мобільність та доступність для співробітників і партнерів; вільне володіння іноземними мовами; швидка здатність до навчання гуманітарного напрямку; уміння спілкуватися з іноземцями з урахуванням менталітету країни [232, с. 248-250].

Окрім того, менеджер повинен володіти певними компетентностями, спрямованими на аналіз та удосконалення управління діяльністю інженерних кадрів на виробництві. Сюди відносимо здатність до самооцінювання, конструктивного аналізу своїх дій та безперервного підвищення кваліфікації; забезпечувати об'єктивну оцінку та розвиток власного освітньо-професійного, інтелектуального потенціалу; нести відповідальність за узгодження прав і обов'язків учасників інноваційних проектів, стартапів; відстежувати й використовувати новітні наукові та технічні досягнення у сфері професійної діяльності з урахуванням принципів екологізації та гуманізації виробничих процесів; ініціювати організацію процесу відтворення та ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства.

Оскільки основним предметом праці менеджера є науково-технічна й управлінська інформація, то обов'язковою умовою його ефективної роботи є знання інформаційно-комунікаційних технологій [147, с. 36].

В умовах прискорення науково-технічного прогресу зростає роль менеджера-інноватора, фахівця, що професійно здійснює управлінську діяльність у конкретній сфері функціонування інноваційного процесу, орієнтуючи підприємство, фірму чи організацію на потреби ринку, конкретних споживачів, виробництво різних видів продукції (послуг), які мають попит і можуть принести очікуваний прибуток; постійне прагнення до підвищення

ефективності виробництва; господарську самостійність, яка забезпечує свободу прийняття рішень тими, хто відповідає за кінцеві результати організації; постійний перегляд цілей і програм залежно від ситуації, що складається на ринку; необхідність використання сучасної інформаційної бази з метою здійснення багатоваріантних розрахунків для прийняття оптимальних рішень [168, с. 143]. Таким чином, від здібностей, кваліфікації і професійних умінь менеджерів-інноваторів фактично залежить доля компаній, підприємств, фірм тощо [147, с. 35], а отже, й рівень розвитку економіки в цілому, її вихід з кризи, піднесення рівня життя народу.

Отже, виникає необхідність у менеджерах-інноваторах, що вміють творчо працювати в сучасних екстремальних для економіки умовах.

Вітчизняна дослідниця Л. Влодарська-Зола, аналізуючи численні дослідження вітчизняних та польських науковців, присвячених особливостям професійної підготовки майбутніх менеджерів, зазначає, що найбільший інтерес сьогодні викликають питання творчості та інновацій, управління засобами фірми, аналітико-бухгалтерські вміння, управління і контроль інформації. Вона стверджує, що орієнтація на творчість та інновації не належить до «традиційних» напрямів підготовки, проте визначає дані компетентності ключовими для майбутньої професійної діяльності менеджера [38, с. 81-82].

Такої самої думки дотримується польський дослідник Л. Збегень-Мачіонг, який зазначає, що творча особистість фахівця, його схильність до інноваційності та вміння спілкуватися з іншими людьми сприяє успішному виконанню ним професійної діяльності [279, с. 278].

Л. Влодарська-Зола, аналізуючи вимоги, що ставляться до праці менеджерів та розробляючи загальну модель діяльності управлінських кадрів, відповідно до вимог ринку праці, стверджує, що сьогодні зростає потреба у менеджерах-«генералістах», які працюють на межі управління, економіки, інформатики, організації та гуманітарних наук [38, с. 82].

Менеджер повинен володіти здібностями до інновацій, конструктивного мислення, багатой уяви, створення оригінальних проектів, вміння навчати і розвивати підлеглих, а також формувати і створювати нові робочі місця [180, с. 125].

Таким чином, набуває актуальності проблема створення моделі особистості менеджера-інноватора. В Україні така проблема є новою і недосконало вивченою. У процесі моделювання важливою є ідея Н. Димченко про необхідність встановлення реальних зв'язків між всіма елементами моделі та забезпечення її динамічного характеру [64, с. 12], а також реалізація міждисциплінарного комплексного підходу. На нашу думку, така модель мала б відображати дві взаємопов'язані особистісні структури: нижчого рівня, що передбачають вимоги до особистості менеджера; вищого рівня – додаткові вимоги до особистості менеджера-інноватора.

У процесі створення моделі особистості менеджера-інноватора цінність становлять психологічні праці Л. Карамушки [101; 102], М. Москальова [101], В. Чудакової [241] тощо, які вказують на необхідність формування психологічної готовності до інноваційної діяльності, а також опануванням вміннями саморегуляції власної роботи, а отже, акцентувати увагу на професійно значущих психологічних якостях фахівця.

На основі аналізу праць науковців (Н. Димченко [64], Й. Завадського, Л. Карамушки [101; 102], О. Комаріст, М. Москальова [101] тощо), емпіричних досліджень нами розроблено модель особистості менеджера-інноватора, як складну дворівневу відкриту структуру, нижчий рівень якої складають вимоги до особистості менеджера, що володіє професійною майстерністю. Вищий рівень – це своєрідна надбудова, що акумулює ті характеристики (комплекс знань, компетентностей, особистісних і професійно-значущих якостей, професійних здібностей), що притаманні фахівцеві-інноватору, і є доповненням до визначених на нижчому рівні властивостей менеджера-професіонала (рис. 1.1.).

У першій структурі виокремлюємо комплекс таких вимог: **професійні знання** (не лише фундаментальних та фахових дисциплін, а й педагогічних, психологічних, знання ІКТ та іноземних мов); **ключові компетентності й професійні вміння** (вміння вчитися впродовж життя, самоменеджменту тощо), **ведення здорового способу життя, а також особистісні якості**:

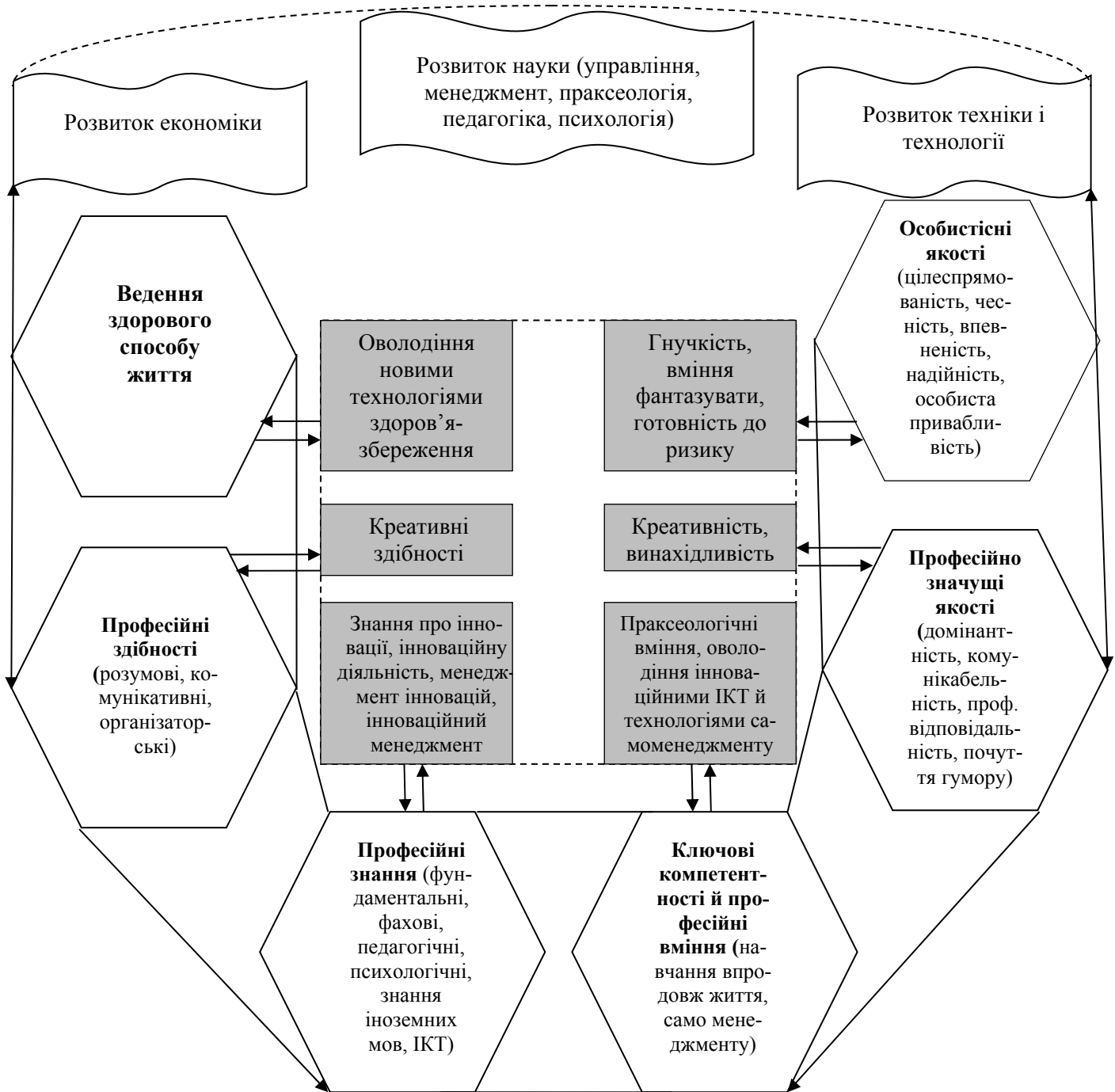


Рис. 1.1. Модель особистості менеджера-інноватора

цілеспрямованість, чесність, впевненість, надійність, особиста привабливість **та професійно значущі якості:** домінантність, комунікабельність, професійна відповідальність, почуття гумору та **професійні здібності – організаторські, розумові, комунікативні тощо.**

Друга структура додатково містить знання про інновації, інноваційну діяльність, інноваційний менеджмент, менеджмент інновацій, опанування інноваційними технологіями ІКТ і самоменежменту, праксеологічними вміннями, володіння новими здоров'язбережувальними технологіями, гнучкість, вміння фантазувати, готовність до ризику, винахідливість та креативні здібності.

Модель є відкритою. Її відкритість забезпечує зв'язок з економічним життям суспільства, розвитком науки (менеджмент, праксеологія, педагогіка, психологія), техніки.

1.3. Аналіз стану дослідження проблеми підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти України до розроблення й упровадження інновацій

Аналіз стану дослідженості проблеми підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності доцільно здійснювати за такими напрямками:

- *трактування основних понять у галузі менеджменту;*
- *аналіз теорій, концепцій та шкіл менеджменту;*
- *підготовка майбутніх менеджерів у ЗВО;*
- *підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у ЗВО;*
- *підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.*

У процесі дослідження використано комплекс взаємодоповнюючих джерел, які складають декілька груп:

- законодавчі акти, нормативно-правові документи;
- довідково-енциклопедична література;
- дисертаційні дослідження та монографії;
- психолого-педагогічна література;
- матеріали науково-практичних конференцій;
- періодичні видання.

У дослідженні проблеми підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності суттєва увага приділялася *законодавчим актам, нормативно-правовим документам* (Закон України «Про освіту», «Про вищу освіту», Закони України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.), «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності» (2011 р.) тощо [3]; *довідково-енциклопедичній літературі* (вивчено трактування понять у галузі інноваційної діяльності, менеджменту, формування готовності менеджерів до професійної діяльності). Особливу цінність для дослідження проблеми становили *дисертаційні джерела та монографії*, у яких обґрунтовано концептуальні засади підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної діяльності; проаналізовано освітні технології вищої школи, спрямовані на формування особистості менеджера [12;13;19; 20; 23; 26; 30; 35; 38; 40; 43; 49; 61; 63; 67; 74; 79; 81; 89; 92; 100; 101; 103; 104; 105; 107; 108; 109; 111; 115; 120; 124; 127; 128; 134; 135; 136; 140; 142; 145; 153; 159; 160;171; 172; 173; 178; 181; 183; 205; 209; 222; 228; 232; 237; 240; 243; 244; 255].

Вивчення особливостей освітнього процесу закладів вищої освіти, у яких здійснюється підготовка менеджерів, супроводжувалося використанням *психолого-педагогічної літератури, методичних видань* [1; 2; 16; 18; 22; 24; 25; 28; 29; 32; 37; 39; 41; 44; 46; 47; 48; 50; 62; 64; 66; 69; 70; 71; 73; 75; 76; 78; 80; 88; 90; 94; 95; 96; 97; 98; 101; 102; 106; 110; 113; 114; 116; 117; 118; 119;123; 125; 130; 131; 137; 141; 143; 146; 150; 151; 155; 157; 158; 161; 163; 164; 165; 166; 167; 168; 170; 175; 176; 179; 180; 182; 184; 189; 191; 193; 194; 195; 196; 197; 202; 203; 206; 208; 211; 213; 214; 216; 218; 224; 226; 227; 230; 231; 234; 235; 236; 238; 246; 247; 250; 251; 252; 253; 254; 255; 257; 258; 265].

Для вирішення проблеми підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності особлива увага була приділена аналізу підручників, посібників, методичних рекомендацій [4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 14; 21; 27; 31; 36; 42; 60; 65; 72; 82; 93; 121; 126; 129; 147; 149; 162; 186; 187; 200; 207; 210; 223; 229; 242; 245] тощо.

Дослідження питання підготовки фахівців до інноваційної професійної діяльності відбувалося також на основі матеріалів науково-практичних конференцій [45; 68; 132; 133; 139; 154; 156; 188; 190; 217; 239; 241; 273; 276].

У них висвітлено проблеми професійного розвитку майбутніх менеджерів, зокрема у контексті формування готовності до впровадження новацій.

Окрему групу джерел склали *періодичні видання*. У процесі дослідження опрацьовано низку періодичних видань (понад 10 назв) за 1991 – 2017 рр., зокрема «Вища освіта України», «Економіка і управління», «Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи», «Наука і освіта», «Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка», «Педагогіка та психологія професійної освіти» тощо. Вивчалися також «Наукові записки» та інші фахові періодичні видання технічних ЗВО, зокрема «Вісник Національного університету «Львівська політехніка» (Серія Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку), Вісник Національного технічного університету «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (НТУУ «КПІ») (серія «Філософія. Педагогіка. Психологія», Економічний вісник НТУУ «КПІ» тощо.

Завдяки аналізу джерельної бази встановлено, що вивчення досліджуваної проблеми відбувалося у зарубіжних закладах освіти, проте поодинокими є праці із порівняльного аналізу підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у вітчизняних та закордонних ЗВО. Також у педагогічній теорії та практиці недостатньо вивченою залишається проблема розвитку особистісних якостей майбутнього

менеджера, зокрема праксеологічних умінь. Доведено, що успіх діяльності керівника залежить від таких якостей: цілеспрямованість, ініціативність, креативність тощо, проте у дослідженнях науковців приділено недостатньо уваги способам їх формування під час реалізації освітнього процесу в ЗВО. Потребують уточнення основні поняття у галузі менеджменту та дослідження особливостей підготовки фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Трактування основних понять

Сьогодні існує багато визначень поняття «менеджмент». Воно має англійське походження («to manage» – керувати) і в його основу покладено латинське слово «manus» – рука [126, с. 10].

Аналіз довідкових видань засвідчує, що під менеджментом розуміють:

- спосіб та манеру спілкування з людьми (працівниками);
- владу та мистецтво керівництва;
- вміння й адміністративні навички організовувати ефективну роботу апарату (служб працівників);
- органи управління, адміністративні одиниці, служби і підрозділи [219, с. 89-90].

Український науковець В. Хромова, трактуючи поняття «менеджмент», робить акцент на його результаті, яким є підвищення ефективності діяльності виробничого підрозділу й збільшення прибутків: «сукупність принципів, методів, засобів і форм управління виробництвом (процесом діяльності) з метою підвищення його ефективності, збільшення прибутків; керівництво підприємством, фірмою» [232, с. 30]. На нашу думку, варто додати ще таку ознаку менеджменту як модернізація професійного середовища.

О. Кузьмін зазначає, що менеджмент – це сукупність принципів, методів, засобів, функцій та форм управління організаціями та установами з метою реалізації стратегічних планів, досягнення ефективності виробництва і збільшення прибутку. Із функціонального погляду дослідник трактує дане явище як процес планування, організування, мотивування, контролювання та

регулювання, покликаний забезпечити формування і досягнення цілей організацій (підприємств, асоціацій, товариств тощо). [126, с. 10]. У цьому визначенні детальніше розглянуті основні етапи менеджменту, а сам менеджмент представлений як сукупність дій (планування, мотивація, організація, контроль, регулювання), що створює можливість називати його технологічним процесом.

Отже, термін «менеджмент» доцільно трактувати як технологічний процес ефективного управління на основі модернізації професійного полісуб'єктного середовища, результатом якого є підвищення ефективності діяльності будь-якого освітнього, соціального, виробничого об'єкта, покращення показників його роботи, а також збільшення прибутку організації, підприємства, фірми.

Менеджмент потрібно розглядати як володіння майстерністю управління, високий професіоналізм, що дає змогу одній особі успішно виконувати функції підприємця та організатора виробництва. Саме тому Г. Щокін зазначає, що в міжнародній практиці менеджмент є синонімом управління соціально-економічними процесами в умовах функціонування підприємницької компанії [250, с. 154].

Однак, це не означає, що можна ототожнювати поняття «менеджмент» та «управління». Зокрема, О. Кузьмін стверджує, що між ними існує суттєва відмінність. Учений трактує управління як цілеспрямовану дію на об'єкт для забезпечення його стійкості, зміни стану або поведінки у зв'язку зі зміною обставин [126, с. 9]. Він зазначає, що управляти можна технічними, соціальними, економічними системами, комп'ютерними мережами, автомобілем тощо. Менеджмент є різновидом управління, який стосується лише управління людьми (працівниками, колективами працівників, групами тощо). Автор розглядає термін менеджмент (англ. «management» – управління) як цілеспрямований вплив на колектив працівників або окремих виконавців із метою реалізації поставлених завдань та досягнення визначених цілей [126, с. 9]. Таким чином, управляти можна чимось, а керувати

(реалізувати ефективне керівництво) можна кимось (людьми, колективами людей тощо).

Для менеджменту як науки та процесу притаманний тривалий період розвитку, протягом якого були створені різноманітні теорії, концепції, школи.

Аналіз теорій, концепцій, моделей та шкіл менеджменту

Проблеми розвитку теорій, концепцій, моделей та шкіл менеджменту займають вагому роль у дослідженнях учених. Їх висвітлюють С. Бурий, В. Горлачук, О. Кузьмін [126], Ю. Палеха, М. Туленков [223], В. Шатун [242], О. Шматко, І. Шоробура [245], І. Яненкова тощо. Сучасні теоретики менеджменту розрізняють такі концепції і підходи до розвитку науки управління: поведінкова концепція, системний підхід, ситуаційний менеджмент, процесний підхід, концепція "7-8", теорія організаційної культури тощо [242]. Найбільш ефективними на сучасному етапі концепціями є концепція збалансованої системи показників, яка відповідає бажанням менеджменту отримати зважений набір монетарних і немонетарних показників для внутрішньофірмових управлінських цілей (Р. Каплан, Д. Нортон), раціонального менеджменту, яка полягає в тому, щоб дати працівнику можливість достатньо заробляти, відчувати задоволення від власної праці і брати участь в управлінні підприємством (К. Татеїсі).

Оскільки розвиток менеджменту (його основні теорії, моделі, концепції) залежить від соціально-економічних умов суспільства, виникає потреба у новій моделі менеджменту, яка була б ефективною в реаліях української економіки і сприяла вирішенню проблем управління. Їх висвітлюють, обґрунтовуючи способи усунення, українські вчені Б. Будзан [27], В. Герасимчук, Г. Дмитренко, О. Ільченко, Д. Йолкін [213], Г. Коваленко, М. Костенко, О. Кузьмін [126], В. Мазур [139], К. Мажаренко, Ю. Палеха, М. Туленков [223], У. Сторожилова [213], Г. Хаєт, А. Шегда, Г. Щокін [250; 251] тощо. Серед основних недоліків українського менеджменту науковці називають відсутність мотивації працювати в інноваційному режимі (О. Ільченко, В. Мазур), невміння імпортувати нові технологічні прийоми

(Б. Будзан), низька ефективність техніко-економічного планування (Г. Щокін), необґрунтована бюрократизація компанії (Ф. Хміль) тощо.

Учені доводять, що необхідно впроваджувати зміни в багатьох аспектах діяльності: поширювати концепції, методи і моделі управління, які довели свою ефективність у комерційних організаціях, на некомерційні організації (У. Сторожилова, Д. Йолкін); створити модель українського менеджменту на основі визнання того, що управління належить до сфер науки, мистецтва та практики, створювати перспективи для впровадження інновацій, покращення якості продукції; створювати інноваційний клімат (В. Мазур) та інші.

Проте у дослідженнях, де обґрунтовано потребу працювати в інноваційному режимі завдяки новим моделям, методам, мотивації до новацій, поверненню до морально-етичних цінностей, як способу вирішення проблем українського менеджменту, недостатньо уваги приділено підготовці майбутніх фахівців із менеджменту, зокрема до інноваційної професійної діяльності.

Підготовка майбутніх менеджерів у ЗВО

Проблему підготовки менеджерів у закладах вищої освіти вивчали В. Жигір [81], Л. Карамушка [101; 102], М. Москальов [101], В. Хромова [232], О. Яценко [255] тощо, у технічних ЗВО – Л. Влодарська-Зола [38], Л. Дольнікова [68; 69; 70; 71], О. Капітанець [100] тощо. Учені зазначають, що сьогодні фахівець у галузі управління повинен бачити нове й перспективне, вносити зміни в традиційні форми та засоби виробництва, проектувати його розвиток з урахуванням законів ринкової економіки.

Проаналізувавши ряд наукових досліджень, В. Хромова розглядає підготовку майбутніх менеджерів як процес отримання знань, оволодіння навичками та вміннями, що дають змогу ефективно функціонувати в управлінській галузі діяльності та таким, що спрямований на формування висококваліфікованого фахівця [232, с. 19]. Науковець доводить необхідність системності підготовки майбутніх менеджерів і цю систему трактує як соціально та педагогічно організований процес формування особистості фахівців, спрямований на оволодіння управлінською професією, рівнем певної

кваліфікації та безперервне зростання фахової компетентності, майстерності й розвитку навичок і вмінь у галузі управління людськими, фінансовими, матеріальними та іншими ресурсами [232, с. 19]. Дослідниця зазначає, що система формування готовності майбутніх керівних кадрів підлягає постійному вивченню, аналізу та вдосконаленню.

Основними завданнями підготовки менеджерів є розвиток не лише професійних управлінських якостей, а також розвиток уяви, творчих здібностей, вміння аналітично мислити, оволодіння вміннями креативно та інноваційно використовувати набуті знання. У процесі навчання у ЗВО майбутній керівник повинен досягати інтелектуальних, фінансових, технічних, технологічних, інформативних та суспільних результатів, уміти їх творчо поєднувати. А також менеджер має бути готовим до самостійного навчання протягом усього професійного життя [38, с. 172 – 175].

Цілі та завдання підготовки майбутніх керівників в Україні визначалися О. Капітанцем, який вказує на провідну роль у їх формуванні вимог соціально-економічного розвитку суспільства, тенденцій менеджменту в нашій країні і за кордоном, вивченні характеру фахової діяльності керівника [100, с. 55].

Однією з важливих проблем у підготовці менеджерів є зміст навчання. Між педагогами й ученими точаться дискусії щодо необхідності здійснювати практико-орієнтовану освітню діяльність, спрямовану на виконання майбутніх функцій, або, навпаки, реалізовувати широку загальну освіту і навчати студентів якомога більшої кількості дисциплін.

Польські дослідники стверджують, що підготовка менеджерів у їхній країні є занадто затеоретизованою та відірваною від практичного виконання управлінської діяльності. Вони наголошують на необхідності відходити від академічного характеру знань, оскільки теоретичні знання підкріплені досвідом, набутим практичною професійною діяльністю, забезпечують ефективне навчання майбутніх керівників [258, с. 68].

Західні фахівці зазначають, що еволюція освіти менеджерів здійснюється з виразним ухилом на спеціалізацію. Вони виділяють такі основні ознаки підготовки управлінських кадрів:

- оволодіння знаннями і вміннями, необхідними для виконання керівних функцій;
- формування вмінь працювати у колективі в умовах глобалізації та інноваційності;
- оволодіння знаннями і методами господарювання на вільному ринку, що використовуються системно;
- формування конструктивної позиції, орієнтованої на підприємливі та самостійні дії [258, с. 61-62], [273, с. 255].

Протилежної точки зору дотримується Л. Влодарська-Зола і стверджує, що оскільки на сьогоднішній день зростає попит на універсальних працівників, то фахова підготовка керівника повинна бути доповнена серйозною загальною освітою, в тому числі гуманітарною. Майбутні фахівці у процесі навчання повинні досягати фінансових, технологічних, технічних, інформативних та суспільних результатів і цьому сприятимуть не лише спеціалізовані знання, але і знання інших дисциплін [38, с. 85]. Обсяг знань, необхідний для роботи зі складними економічними та організаційними системами розширюються, тому їх треба шукати не тільки в межах традиційних фахових дисциплін, а й поза ними.

Комплексний характер діяльності менеджера вимагає багатодисциплінарного підходу до його підготовки. Знання економіки, фінансів, маркетингу та статистики повинні доповнюватися й суспільними науками, тобто психологією, соціологією тощо [261, с. 252-255].

Майбутній менеджер має отримати якісну підготовку в галузі суспільних наук, міжнародних відносин, гуманітарних наук та ін., оскільки «він виконує функцію каталізатора, інтегруючи ефективні методи, технології та людські ресурси, що перебувають у його розпорядженні» [279, с. 275-276].

Інструментами у професійній діяльності менеджера є математичні знання, зокрема математичної статистики, теорії ймовірності, оперативних досліджень та інших галузей математики. Математичні техніки управління пропонують керівникам низку готових математично-інформаційних методів, які можна ефективно використовувати у професійній діяльності. Такі методи допомагають швидко зрозуміти суть завдання, аналізувати інформацію та прийняти успішне рішення [264, с. 164-167].

Учені одностайні у визначенні ролі психологічних та педагогічних дисциплін, інформаційно-комунікаційних технологій у підготовці менеджера. На важливість вивчення гуманітарних предметів вказують О. Капітанець, В. Локшина, В. Хромова та ін., акцентуючи увагу на необхідності удосконалення їх змісту. О. Капітанець зазначає, що формування фахівця із менеджменту полягає не лише у нагромадженні професійних знань, умінь та навичок, але й у якісній підготовці до психолого-педагогічної діяльності, у набутті його особистістю нових властивостей та якостей. На думку вченого, в сучасних умовах підготовка майбутніх фахівців із менеджменту повинна ґрунтуватися на взаємозв'язку педагогіки, психології, економіки, теорії управління, соціології тощо. Ці дисципліни розкривають зміст та закони професійної діяльності керівника, структуру його особистості, вимоги до нього як до фахівця. Як зазначає автор, інтегральну функцію в системі підготовки фахівців із менеджменту повинна виконувати професійна педагогіка [100; с. 37]. Отже, О. Капітанець вказав на необхідність інтеграції знань професійних, психологічних, педагогічних дисциплін як організаційно-педагогічної умови навчання у ЗВО.

Важливо акцентувати увагу також на реалізації гуманістичного підходу у підготовці майбутніх менеджерів. На думку М. Крупи такий підхід забезпечить успішне управління підлеглими кадрами. Цьому сприятиме вивчення психології, соціології, етики, філософії, суспільної комунікації [271, с. 176].

Не викликає сумніву необхідність володіння інформаційними технологіями та комп'ютерними системами, оскільки вони допомагають фахівцям із менеджменту приймати рішення [276, с. 238-239].

Знання мережі Інтернет повинні бути ключовими та комплексними, пов'язаними з усіма елементами науки про управління, обов'язково та ефективно застосовуватися на усіх етапах навчання. Використання інформаційних технологій допомагає враховувати якість, напрямок та швидкість змін на виробництві та в економіці в цілому, адекватно реагувати на них. Сучасні технології допомагають менеджерам прийняти рішення, залучити нових покупців, покращити процес виробництва, управляти новими економічними та технічними засобами.

Вагома роль у дослідженнях науковців відводиться формам і методам навчання майбутніх фахівців із менеджменту. Зокрема В. Волкова та В. Хромова наголошують на необхідності впровадження активних форм та методів навчання. Головними завданнями їх використання, на думку В. Хромової, є: забезпечення умов партнерства між студентами та викладачами; орієнтація викладачів на творче використання традиційних та інноваційних методів навчання; створення доброзичливого психологічного оточення; забезпечення можливості студентам проявляти самостійність, активність, творчість; відповідність цілей, методів, форм та кінцевих результатів підготовки, визначених усіма учасниками освітнього процесу [232, с.114]. В. Волкова акцентує увагу на необхідності наближення навчальної атмосфери до професійної тощо [40, с. 10].

Науковці зазначають, що зміни у ринковій економіці змушують модернізувати зміст, форми та методи підготовки майбутніх фахівців. Освітня система, орієнтована на оволодіння теоретичними правилами та поняттями, відірваними від логічно-уявного контексту, без їх використання у практичній професійній діяльності, не має права на існування [264].

Вважаємо, що підготовка фахівців із менеджменту повинна формувати у них вміння пристосовуватися до нестабільних соціально-економічних умов, у

яких функціонує кероване ними виробництво. Менеджер повинен володіти здатністю реалізовувати усі функції підприємства, зокрема у галузі маркетингу, фінансів, техніки, технології, управління людськими ресурсами та ін. Оскільки між різними функціями підприємства існує тісний взаємозв'язок, формування знань майбутнього керівника вимагає системного підходу, інтеграції навчальних дисциплін. Вузькоспеціалізована підготовка не забезпечує можливості менеджерів враховувати комплексні явища, пізнавати та зрозуміти взаємозв'язки між функціями підприємства та його зв'язки з навколишніми структурами, а також не сприяє формуванню мотивації до безперервного самостійного навчання.

Безперечно, що реалізація низки ідей науковців щодо модернізації змісту, форм, методів, технологій, систем підготовки майбутніх фахівців сприятиме не лише удосконаленню їх підготовки загалом, але й до інноваційної діяльності зокрема, проте потребує окремого аналізу також спеціальна підготовка до інноваційної діяльності, позаяк має свої особливості.

Підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у ЗВО

Аналіз праць науковців засвідчує, що окремі аспекти проблеми підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності відображені у численних статтях, науково-методичній літературі, дисертаціях.

Заслуговує на увагу дослідження В. Хромової, в якому вона виявила педагогічні умови підготовки управлінського персоналу до інноваційної професійної діяльності, що передбачають поглиблення вмотивованості та особистісної спрямованості студентів на оволодіння інноваційною професійною діяльністю менеджера, формування у студентів суб'єктної позиції на основі застосування активних форм і методів навчання, забезпечення індивідуальної траєкторії професійної підготовки майбутніх менеджерів у освітньому процесі ЗВО.

Отже, у дослідженні авторка робить акцент на формуванні мотивації до інноваційної професійної діяльності, розвитку суб'єктності студентів, забезпеченні індивідуальної траєкторії професійної підготовки.

Сучасними дослідженнями (О. Ліннік, Л. Морської, Є. Співаковської тощо) доведено, що у ЗВО важливо не лише формувати суб'єктність студента, а й створювати полісуб'єктне освітнє середовище [209]. Що стосується формування мотивації, то це вимога до реалізації будь-якої діяльності. Отже, ми розглядаємо створення мотивації не як умову, а як закономірність у підготовці майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Важливою, на нашу думку, є індивідуальна траєкторія професійної підготовки. У своєму дослідженні В.Хромова акцентувала увагу на важливості особистісних якостей менеджера-інноватора, зокрема креативності у його професійному становленні. Проте вона не висвітлила процеси формування цих якостей майбутніх керівників; рівні їх сформованості недостатньо відображені у критеріальній базі та серед показників готовності керівників до інноваційної професійної діяльності.

Оскільки предмет дослідження В.Хромової – педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у ЗВО, а мета – розробка, теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у закладах вищої освіти, то науковець недостатньо уваги приділила системності процесу підготовки керівників до організації та реалізації досліджуваного явища. Зрештою, дослідження проводилося у 2007–2012 р.р., коли нові суспільні виклики ще не набули такої гостроти, як на сучасному етапі. Окрім того, зараз з'явилися нові дослідження проблем створення полісуб'єктного середовища ЗВО, особливостей навчання в технічних ЗВО, підготовки фахівців до інноваційної діяльності, які є джерелом для нових підходів до організації підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Проте варто виділити форми та методи, якими В. Хромова рекомендує скористатися у процесі формування готовності керівних кадрів, зокрема й для формування у студентів суб'єктної позиції. Передусім це «активні форми та методи навчання, які містили використання навчально-професійних ситуацій, спеціально змодельованих викладачами. Практикувалося «проведення занять із використанням ділових ігор, різноманітних тренінгів, дискусій з актуальних проблем у зовнішньоекономічній діяльності». Необхідно зазначити, що використані на початку XXI ст. нові методи, на сучасному етапі вже стали традиційними. Отже, зберігає актуальність використання інноваційних форм та методів підготовки до інноваційної діяльності, оскільки така діяльність потребує інноваційних підходів, способів навчання у ЗВО.

У працях В. Хромової трактується феномен готовності майбутніх менеджерів до інноваційної діяльності, який вона розглядає як генералізовану здатність спеціаліста до виконання управлінських операцій та функцій на основі засвоєних теоретичних знань про цілі, зміст та засоби зазначеної діяльності, усталених мотивів щодо здійснення ефективної, свідомої управлінської діяльності, сформованих емоційно-вольових якостей інноваційної спрямованості та набутого практичного досвіду, що забезпечує створення, використання та розповсюдження інновацій у галузі управління [232, с. 40]. Відобразивши необхідність формування емоційно-вольових якостей майбутніх менеджерів, дослідниця виявила увагу до проблеми психологічної готовності майбутнього фахівця-інноватора.

У сучасній психології реалізуються два підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності до професійної діяльності: функціональний та особистісний. Згідно з *функціональним підходом* готовність до діяльності трактується як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень під час виконання того чи іншого виду діяльності; згідно з *особистісним* – психологічна готовність розглядається як результат підготовки [101, с. 27-28]. Л. Карамушка, М. Москальов, дотримуючись другого підходу, обґрунтували поняття психологічної

готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації, трактуючи її як комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, який забезпечує ефективне управління змінами в організації. На думку науковців, структура *психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації* є складним, багатоаспектним особистісним новоутворенням, яке містить функціонально пов'язані між собою та взаємозумовлені компоненти: а) *мотиваційний* (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням менеджерської діяльності щодо управління змінами в організації); б) *когнітивний* (сукупність знань про сутність та особливості управління змінами в організації); в) *операційний* (сукупність умінь та навичок, які забезпечують ефективне управління змінами в організації); г) *особистісний* [101, с. 31].

Отже, загальна готовність до професійної інноваційної діяльності передбачає психологічну готовність, що необхідно врахувати у процесі професійної підготовки.

Підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО

Аналіз джерельної бази засвідчує, що підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО ще не була предметом окремого дослідження. Для вивчення цієї проблеми цінність становлять праці, присвячені особливостям освітнього процесу таких закладів. Специфіка технічного закладу вищої освіти у підготовці студентів до професійної діяльності обґрунтована у працях Е. Грошевої [61], О. Капітанця [100], В. Олексенка [160], О. Олійник [161], Л. Столяренко [211], С. Самігіна тощо.

Зокрема Ю. Нагірний зазначає, що метою підготовки студентів технічних ЗВО є конкурентоспроможний працівник, здатний ефективно здійснювати інженерну діяльність відповідно до потреб ринку праці. Для реалізації мети необхідно «озброїти» студентів знаннями з математичних, фізичних, технічних наук, які є важливими для майбутньої професії; розвинути навички творчого технічного мислення, вміння формулювати

проблемні питання, синтезувати інформацію, оцінити та вирішити проблеми; сформувати уміння самостійно здобувати знання, спостерігати, порівнювати, експериментувати, проводити дослідження; сформувати ґрунтовні знання основ етики, культури спілкування, навчити студентів співпрацювати з іншими [152; с.13-22].

Вказавши на значення математичних, фізичних, технічних дисциплін, учені (О. Капітанець) акцентують увагу на необхідності їх взаємозв'язку з психологічними та педагогічними предметами, адже у роботі з людьми необхідно дотримуватися гуманістичного підходу і демонструвати культуру спілкування. Отже, не завадять знання з професійної педагогіки. Проте такі висновки зазвичай робляться, коли йдеться про навчання майбутніх керівників у технічному закладі. Узагальнивши ідеї автора, можна дійти висновку, що професійна педагогіка має стати важливим компонентом змісту освіти фахівця будь-якого напрямку підготовки.

В. Олексенко зазначає, що сучасні підприємства потребують креативних особистостей, які, на відміну від людей-виконавців, вміють приймати нестандартні рішення, самостійно розв'язувати масштабні завдання, мислити системно, для яких притаманна творча уява, винахідливість, а також уміння і навички спілкування з підлеглими [160, с. 84-87]. Науковець акцентує увагу на тому, що «особливо важливо сформувати в студентів потребу в неперервності самоосвіти упродовж життя, майбутній фахівець повинен виступати як суб'єкт діяльності, бути спрямованим на розвиток творчих здібностей, оволодіння знаннями на основі внутрішньої потреби, зацікавленим у самозміні, свідомо і самостійно знаходити способи вирішення широкого кола практичних і пізнавальних завдань, тобто стати на шлях професіоналізму» [160, с. 107].

Проаналізувавши підходи автора до підготовки фахівців інженерних спеціальностей у технічних ЗВО, можна дійти висновку, що він наблизився до проблеми необхідності створення полісуб'єктного середовища. Проте така думка не була обґрунтована детальніше.

В. Олексенко визначив принципи підготовки фахівців інженерних спеціальностей, вказавши як найважливіші:

- принцип максимального наближення навчального матеріалу до майбутньої професії, що забезпечує розуміння важливості знань, необхідності постійного їх оновлення і значущості самоосвіти;
- принцип перманентного здобування компетентностей майбутніми фахівцями, який полягає в тому, що основні знання, уміння та навички студенти здобувають не тільки в процесі вивчення спеціальних предметів, не епізодично, а вивчаючи і загальні дисципліни, що входять у навчальні плани;
- принцип активності, що виражає загальну вимогу до організації освітнього процесу. Особистість фахівця формується лише за умови прояву активності у процесі професійної підготовки. Результатом такої активності стає набуття нових якостей, що створює передумови для подальшого розвитку.
- принцип самоактуалізації передбачає розвиток у фахівців, що навчаються у технічних ЗВО, природних та соціально набутих можливостей та здібностей.

Проте в освітньому процесі технічних ЗВО вчені визначили суттєві недоліки, зокрема вказали, що більшість випускників, які успішно закінчили ці заклади, в умовах виробництва виявляються безпорадними перед вирішенням професійних інженерних завдань, не говорячи вже про виконання організаційно-управлінських, економічних, правових, маркетингових та інших задач на творчому рівні. В. Сальников стверджує, щоб стати «грамотним фахівцем інженеріві необхідно вийти з простору знань у простір діяльності та життєвих сенсів» [199]. На його думку, це можливо реалізувати лише шляхом підготовки студентів до майбутньої інноваційної професійної діяльності.

Отже, на часі є зміна підходів до організації практик, які б націлювали на створення інноваційних проектів та їх упровадження у виробництво тощо.

Іншим недоліком є недостатність гуманітарної підготовки, на чому наголошує О. Олійник. Дослідниця зазначає, що «гуманітарна підготовка

повинна спрямовуватись на виховання індивіда як активного і вольового суб'єкта, здатного до самостійних зусиль у навчанні. А сучасні методи викладання гуманітарних дисциплін частіше затемнюють зміст, ніж розкривають його. Це добре відчувається на прикладі студентів, які спроможні переказати все те, що їм викладали, але не в змозі використати здобуті знання у новій ситуації, їхні знання визначаються шириною обсягу, а не глибиною розуміння. ЗВО повинен навчити студента мати власну думку, стати школою мислення, а не школою запам'ятовування і відтворення інформації» [161].

У контексті дослідження заслуговують на увагу наукові розвідки О. Мазур, яка вивчивши вищу інженерну школу США, обґрунтувала інноваційні форми й методи навчання, які доцільно реалізувати в технічних ЗВО України, зокрема це діалогові лекції, дискусії, імітаційні ігри, семінари-тренінги, методи «технічної творчості» (морфологічний аналіз, «матриці відкриття», синектика, створення фокальних об'єктів та ситуацій пізнавальної контрадикції, ігрове виробниче проектування, аналіз конкретних практичних ситуацій або ситуацій професійного змісту) [140, с. 12]. Дослідниця з'ясувала, що в українській вищій інженерній школі недостатньо розроблені, або й взагалі відсутні, елективні курси, що негативно впливає на підготовку до усвідомленого й відповідального вибору сфери майбутньої професійної діяльності [140, с. 10]. Отже, доцільно зробити висновок, що в освітній процес необхідно ширше впроваджувати курси за вибором, зокрема й такі, які б сприяли підготовці до інноваційної діяльності, а також активніше реалізовувати новітні дидактичні методи, оскільки традиційними способами не підготуєш майбутнього фахівця до створення й поширення новацій. Актуальність у змісті освіти зберігає знання іноземних мов, адже без володіння ними неможливо вивчити інновації зарубіжних країн.

Аналіз праць учених засвідчує, що для технічних ЗВО притаманні такі особливості підготовки фахівців:

- орієнтація на формування конкурентоспроможних працівників, здатних ефективно здійснювати інженерну діяльність відповідно до потреб ринку праці;
- створення середовища технічного ЗВО, в якому технологічний, інформаційно-комунікативний, матеріально-технічний компоненти мають тенденцію до стійкого розвитку;
- домінування у змісті навчання математичних, фізичних, технічних наук, які є необхідними для майбутньої професії; збереження традиції до зниження ролі гуманітарної підготовки на протигагу технічній;
- розвиток навичок творчого технічного мислення, вміння самостійно здобувати знання, формулювати проблемні питання, синтезувати інформацію, оцінювати та вирішувати проблеми.

Суттєвим недоліком навчання у технічному ЗВО у контексті підготовки до інноваційної діяльності є невелика кількість або відсутність елективних курсів, недостатність зв'язку теоретичної і практичної підготовки, домінування репродуктивної діяльності, наслідком чого є низький рівень сформованості умінь вирішення професійних інженерних завдань, а також виконання організаційно-управлінських, економічних, правових, маркетингових та інших задач на творчому рівні.

Аналіз збірників праць студентів технічних ЗВО показав, що обмін науковими ідеями між іноземними та українськими студентами здійснюється на низькому рівні. Питання організації комунікації у галузі навчання і наукової діяльності між закордонними й вітчизняними студентами у наукових проблемних групах є недостатньо дослідженим як у педагогічній практиці, так і в теорії. Такі дослідження є поодинокими. Науковцями ще досконало не вивчено питання використання потенціалу комунікації між іноземними й українськими студентами у галузі інноваційної діяльності, що засвідчує необхідність створення полісуб'єктного освітнього середовища, в якому можна усунути зазначені недоліки.

Отже, існують певні особливості освітнього процесу технічних ЗВО, що відображаються на підготовці майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності. Їх аналіз засвідчує, що в технічних університетах актуальною проблемою залишатиметься організація полісуб'єктного освітнього середовища, яке є основою для створення інноваційних проектів; реалізації елективних курсів, інноваційних методів навчання як компоненту підготовки для розвитку творчого потенціалу й готовності до розроблення та впровадження новацій.

Ці проблеми зберігають актуальність у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у той час, коли саме на менеджментський корпус покладаються сподівання щодо виходу економіки України із затяжної кризи, зміцнення держави. Вирішення цієї актуальної проблеми передбачає аналіз напрацювань учених і вивчення їх ідей щодо способів реалізації зазначених завдань.

Аналіз праць науковців (М. Артюшиної, І. Гавриш, О. Огієнко, В. Хромової тощо) та власні наукові розвідки дають підстави зробити такі висновки:

1. Підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО має набути системного характеру і реалізовуватися у полісуб'єктному середовищі технічного ЗВО. Системність характеру такої підготовки може забезпечити спеціально розроблена технологія формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО

2. Провідними методологічними підходами в підготовці майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності є системний, діяльнісний, системно-діяльнісний, професійно-діяльнісний, особистісно-орієнтований, компетентнісний, комплексний, інтегрований, інноваційний, індивідуально-творчий, аксіологічний, синергетичний тощо. Проте зазначивши роль успіху в інноваційній діяльності, науковці недостатньо приділили уваги праксеологічному підходу в підготовці фахівців.

3. Вказавши особистісні якості, якими повинен володіти керівник (цілеспрямованість, перспективність, свобода мислення, творчий підхід, схильність до ризику, уміння знаходити підтримку в людей, формувати власний авторитет, харизма, лідерські та комунікаційні якості тощо), автори як шлях їх формування зазначають психологічні, педагогічні, фахові дисципліни, під час вивчення яких студенти розв'язують творчі завдання. Проте науковці недостатньо відображають системність процесу розвитку особистісних якостей майбутнього фахівця, здатного до інноваційної діяльності, який має розпочинатися на першому році навчання у ЗВО і тривати до його завершення, відбуватися під час вивчення психологічних, педагогічних, суспільних, фахових, праксеологічних дисциплін. У працях не відображено організацію діагностики рівня сформованості особистісних рис майбутнього менеджера.

4. Підготовка майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності передбачає реалізацію нових підходів до проектування змісту навчання. Науковці зазначають, що це мають бути знання про інновації. Окрім того, у змісті необхідно передбачити вивчення елективних курсів, а також такі блоки-напрями, як формування готовності до створення, впровадження та розповсюдження новацій.

5. Правильно зазначивши необхідність реалізації інноваційних форм, методів навчання у ЗВО під час підготовки фахівців до інноваційної професійної діяльності, учені висвітлюють у працях ті, що вже стали традиційними, зокрема форми (лекції, практичні заняття, лабораторні роботи, виробнича практика, науково-дослідна робота студентів, самостійна робота, конференції, тренінги); методи (інтерактивні, ділові ігри, кейси, проблемні, дослідницькі тощо) тощо. Серед нетрадиційних варто назвати коучинги, методи технічної творчості, пізнавальної контрадикції тощо.

Зберігає актуальність розробка нових форм і методів навчання майбутніх менеджерів, зокрема у технічних ЗВО та висвітлення їх у наукових джерелах.

Отже, актуальними напрямками подальших досліджень проблеми підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО є:

– обґрунтування особливостей полісуб'єктного освітнього середовища технічного ЗВО, у якому технологічний, інформаційно-комунікативний, матеріально-технічний компоненти мають тенденцію до стійкого розвитку, і в якому реалізований потенціал комунікації між іноземними й українськими студентами у галузі інноваційної діяльності;

– проектування змісту навчання майбутніх менеджерів у технічних ЗВО; упровадження елективних курсів; розробка програми й змістового наповнення навчальної дисципліни «Праксеологічні основи менеджменту», зважаючи на трактування інноваційної професійної діяльності менеджера, що відбувається з дотриманням положень праксеологічного підходу та у зв'язку з необхідністю побудови траєкторії особистісного розвитку майбутнього керівника;

– обґрунтування структури процесуального компоненту підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності;

– уточнення діагностичного інструментарію для визначення рівнів готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО;

– моделювання й обґрунтування технології підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Висновки до першого розділу

Реформування економіки України, подолання кризових суспільних явищ, таких як малозабезпеченість та безробіття, можливі за умови досконалого менеджменту, розроблення та впровадження у виробництво найновіших технічних винаходів, що актуалізує проблему підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, зокрема менеджерів, формування в них умінь організації інноваційної професійної діяльності.

Аналіз законодавчих актів, дисертаційних досліджень, психологічної, педагогічної, енциклопедичної літератури, праць із менеджменту, довідкових джерел засвідчує, що сутність понять у галузі інноваційної діяльності однозначно не з'ясована. Підхід до трактування новації як чогось нового, що пропонується до використання, а інновації – як запровадженої новації, є провідним у дослідженні підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності. Існують взаємозв'язки між тенденціями до створення і впровадження новацій та державним устроєм, політичними обставинами, які або сприяють, або перешкоджають створенню новітніх розробок, прискорюють або гальмують технічний прогрес. Інноваційна професійна діяльність менеджера – це комплексна організаторська діяльність, зумовлена соціально-економічними й культурно-історичними умовами суспільства, що відбувається з дотриманням положень праксеологічного підходу, спрямована на модернізацію професійного середовища та отримання максимального результату завдяки впровадженню нових чи удосконаленню тих, що існують, продуктивних ідей, технологій, засобів, методів, які забезпечують покращення виробництва.

Для успішного здійснення інноваційної професійної діяльності, зважаючи на її складність, різноманітність видів та функцій, керівник має відповідати численним вимогам, аналіз та класифікація яких дали змогу розробити модель особистості менеджера-інноватора як дворівневу відкриту структуру, нижчий рівень якої складають характеристики (знання, вміння, ключові компетентності, вимоги до здоров'язбереження, особистісні та професійно

значущі якості, професійні здібності), притаманні менеджеру, що на вищому рівні доповнені комплексом знань, компетентностей, особистісних та професійно значущих якостей і здібностей притаманних фахівцеві-інноватору. Відкритість моделі забезпечує орієнтація менеджера на розвиток економіки країни, науки (управління, менеджменту, праксеології, педагогіки, психології), техніки й технології. Виявлено зростання потреби у менеджерах-«генералістах», які працюють на межі управління, економіки, інформатики та гуманітарних наук, що вимагає змін в організації їх навчання відповідно до нових моделей українського менеджменту.

Результатом підготовки майбутніх фахівців у ЗВО є готовність до професійної діяльності. Формування такої готовності вважаємо складним процесом, що передбачає створення мотиваційно-ціннісних установок, конструювання й засвоєння змісту підготовки на принципах цілісності і системності, реалізацію на практиці операційного й особистісного потенціалу, здатність до рефлексії та оцінювання рівня формування готовності.

Студіювання праць науковців, власні наукові розвідки засвідчують, що підготовка майбутніх фахівців до створення, розповсюдження та впровадження новацій має функціонувати як цілісна система, що оптимально включена до освітнього процесу на основі розроблення та реалізації відповідних технологій і здійснюватися у полісуб'єктному освітньому середовищі ЗВО.

Для такого середовища технічних ЗВО притаманна тенденція до стійкого розвитку технологічного, інформаційно-комунікативного, матеріально-технічного компонентів. Проте, потребують детальнішого вивчення питання використання потенціалу комунікації між іноземними й українськими студентами у галузі інноваційної діяльності.

Системність підходу формування готовності майбутнього фахівця (зокрема менеджера) до інноваційної професійної діяльності передбачає удосконалення змістового й процесуального компонентів освітнього процесу: включення знань про інновації до змісту навчальних дисциплін, упровадження

нових курсів (елективних, праксеологічних предметів) із потенціалом розвитку здатності до створення, розповсюдження, реалізації нововведень; використання нових форм та методів навчання (відеотренінги, коучинги, методи технічної творчості, пізнавальної контрадикції тощо). Однією з найважливіших педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності є побудова індивідуальної траєкторії фахової підготовки, яка б передбачала формування професійних та особистісних якостей керівника. При цьому зберігають актуальність питання педагогічної діагностики рівнів їх сформованості, як і діагностики готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх менеджерів у технічних ЗВО, що реалізуються у відповідній освітній технології.

Аналіз наукових розвідок учених засвідчив, що потребує моделювання технологія підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Результати досліджень, відображених у першому розділі, опубліковані у низці наукових праць автора [51;52; 53; 54; 55; 57; 58].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ У ПЕРШОМУ РОЗДІЛІ

1. Агапова С. А. Индивидуальная траектория профессионального развития педагога / С. А. Агапова // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 2. – С. 64–66.
2. Агранович Б. Л. Инновационное инженерное образование [Текст] / Б. Л. Агранович, А. И. Чучалин, М. А. Соловьев // Инженерное образование. 2003. – №1. – С. 11–14.
3. Аналіз законодавства України у сфері досліджень, розробок та інноваційної діяльності та пропозиції щодо доповнень до законодавства. Проект ЄС «Вдосконалення стратегій, політики та регулювання інновацій в Україні» [Електронний ресурс]. – К. : Фенікс, 2011. – Режим доступу: https://kneu.edu.ua/userfiles/our_partners/gudrun/2_UA.pdf
4. Ангеловски К. Учителя и инновации: [кн. для учителя] / Крсте Ангеловски; пер. с макед. В. П. Диденко. – М. : Просвещение, 1991. – 159 с.
5. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс / Валентин Иванович Андреев. – Казань, 1997. – 230 с.
6. Андреев В. И. Саморазвитие творческой, конкурентоспособной личности менеджера / В. И. Андреев. – Казань : КГТУ, 1992. – 236 с.
7. Андреева Г. М. Соціальна психологія. Підручник для вузів / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 407 с.
8. Андрушків Б. М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми : Підручник для студентів та викладачів економічних спеціальностей вузів / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
9. Андрушків Б. М. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства: навч. посіб. / Б. М. Андрушків, Л. М. Мельник, Л. Я. Малюта. – Тернопіль : ТНТУ, 2010. – 278 с.
10. Андрущенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку [Електронний ресурс] / К. А. Андрущенко. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_7_13

11. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізація: моногр. / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 394 с.
12. Артюшина М. В. Психолого-педагогічні засади підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: дис ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Марина Віталіївна Артюшина. – К., 2011. – 604 с.
13. Балакирев А. Ф. Затруднения учителей в инновационной деятельности: дис ... канд. пед. наук: 13.00.01/ Олександр Федорович Балакирев. – Шуя, 2000. – 223 с.
14. Барабаш Ю. Г. Освітній менеджмент: навчально-метод. Посібник // Барабаш Ю. Г., Барабаш Ц. Й., Пріма Р. М. – Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2014. – 448с.
15. Барна Н. В. Іміджмейкерство як різновид митецької діяльності в аспекті масової культури /Барна Н. В. // Мистецтвознавчі записки. – К. : Міленіум, 2006. – № 10. – 210 с.
16. Барна Н. В. Образне імідж-мислення в аспекті мистецької діяльності. Актуальні проблеми історії, теорії та практики художньої культури / Барна Н. В. –К. : Міленіум, 2005. – № 15. – 276 с.
17. Безман А. Вибір без вибору: моніторинг вибірових курсів у державних вишах [Електронний ресурс] / Безман А., Кавценюк М., Жерьобкіна Т.. – 2016. – Режим доступу: <https://www.cedos.org.ua/uk/osvita/vybir-bez-vyboru-monitorynh-vybirkovykh-kursiv-u-derzhavnykh-vyshakh>
18. Бестужев-Лада И. В. «Алгоритм» социального нововведения / И. В. Бестужев-Лада // Социологические исследования. – 1991. – № 9. – С. 78–89.
19. Берека В. Є. Магістерська підготовка майбутніх менеджерів освіти : [монографія] / Берека Віктор Євгенович. – Хмельницький : Вид-во ХГПА, 2008. – 357 с.

20. Бірюкова Т. Ф. Болонський імператив підготовки майбутніх менеджерів : автореф. дис ... канд. філос. наук : 09.00.10 / Т. Ф. Бірюкова. – К., 2006. – 20 с.
21. Близнюк Т. П. Вплив циклічності розвитку економіки на інноваційну діяльність підприємства / Т. П. Близнюк. – Х.: ФОП Александрова К. М., 2008. – 352 с.
22. Бондаревская Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Евгения Васильевна Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37–43.
23. Бондаренко О. О. Організаційно-педагогічні засади діяльності університетських осередків культури в Польщі : дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Бондаренко Ольга Олександрівна. – Суми, 2012. – 299 с.
24. Бондарь В. И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект / В. И. Бондарь. – К. : Рад. шк., 1987. – 160 с.
25. Бордовская Н. В. Педагогика: учеб. пособие / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2006. – 304 с.
26. Борытко Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / Н. М. Борытко. – Волгоград: Перемена, 2001. – 181 с.
27. Будзан Б. П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи/ Б. П. Будзан. – К. : Основи, 2001. – 349 с.
28. Бургин М. С. Инновации и новизна в педагогике / М. С. Бургин // Советская педагогика. – 1989. – № 12. – С. 34–39.
29. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций: учеб. пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
30. Бухнієва О. А. Підготовка аспірантів до інноваційної діяльності у вищому навчальному: дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Олена Анатоліївна Бухнієва. – Одеса, 2011. – 311 с.
31. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / В. О. Василенко, В. Г. Шматько / За ред. В. О. Василенко. – К. : Центр

навчальної літератури, 2005 – 440 с.

32. Васирина М. Актуальні проблеми практичної підготовки студентів вищої школи України [Електронний ресурс] / Мирослав Васирина, Василь Майборода // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2010. – №2. – С. 235–239. – Режим доступу: http://library.udpu.org.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2010/2/visnuk_37.pdf

33. Великий енциклопедичний словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. — К. : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 9. – С. 502.

34. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 слів і словосполучень / [авт. проекту та гол. редактор В.Т. Бусел] . – К., Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.

35. Вильданова Ф. З. Инновационная среда как фактор обеспечения инновационной деятельности будущих педагогов: На примере среднего профессионально-педагогического образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Фарида Загитовна Вильдановна. – Казань, 2000. – 189 с.

36. Віноградська О. Менеджмент: Навчальний посібник для студентів усіх форм навчання спеціальності 0501 – «Економіка і підприємництво» [Електронний ресурс] / О. М. Віноградська, Н. С. Віноградська, В. С. Шевченко. – Харків: ХНАМГ, 2008. – 160 с. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/4532/1/%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BC%2B.pdf>

37. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: методичний посібник / С. С. Вітвицька. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 316 с.

38. Влодарска-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Лідія Влодарска-Зола. – К., 2003. – 310 с.

39. Волков Б. С. Готовим ребенка к школе / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. – [4-е изд.] – СПб. : Питер, 2007. – 280 с.

40. Волкова В. В. Формування професійної спрямованості студентів-менеджерів на початковому етапі навчання (на матеріалі англійської мови): автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / В. В. Волкова. – К., 2000. – 19 с.

41. Вологін Ю. Менеджмент в освіті як соціально-психологічне визначення особистості в українській діяльності / Ю. Вологін // Молодь і ринок. – 2011. – № 9. – С. 114–118.

42. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: [пер. с англ.] / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М., 1991. – 365 с.

43. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності: дис ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ірина Володимирівна Гавриш. – Харків, 2006. – 572 с.

44. Гавриш І. В. Формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності (методологічний і теоретичний аспекти) / І. В. Гавриш. – Харків : ХОНМІБО, 2005. – 388 с.

45. Гавриш И. В. Формирование теоретической готовности к инновационной деятельности как одно из условий педагогического творчества / И. В. Гавриш // Творческая самореализация личности в контексте профессионально-педагогической культуры: материалы Всероссийской научно-практической конференции/ под. ред. И. Ф. Исаева, М. И. Ситниковой. – Белгород, 2001. – С. 85–88.

46. Галушак І. Є. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх економістів [Електронний ресурс] / Галушак І. Є. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspo_2013_39%283%29__21

47. Гаркуша С. В. Поняття та компоненти професійної готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності [Електронний ресурс] / Гаркуша С. В. – Режим доступу: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1319

48. Герасимов Г. И. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы / Г. И. Герасимов, Л. В. Илюхина. – Ростов н/Д: НМД «Логос», 1999. – 136 с.

49. Герасимова І. Г. Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / І. Г. Герасимова. – К., 2002. – 20 с.

50. Гільбух Ю. З. Інноваційний експеримент у школі / Ю. З. Гільбух, М. І. Дробноход. – К. : УПКККО, 1994. – 90 с.

51. Гінсіровська І. Р. Іншомовна готовність майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Актуальні задачі сучасних технологій: збірник тез наукових робіт учасників IV Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів (м. Тернопіль, 25–26 листопада 2015). – Тернопіль : Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2016. – С. 183–184.

52. Гінсіровська І. Р. Іншомовна компетентність як складова підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Сучасні наукові дослідження представників психологічних та педагогічних наук – прогрес майбутнього: збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 червня 2014 року). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2014. – С. 91–95.

53. Гінсіровська І. Р. Морально-етичні якості майбутнього фахівця з менеджменту необхідні для успішного виконання професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Професійна свобода особистості у вимірах гуманістичної спадщини Антона Макаренка та Івана Зязюна: матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 13 березня 2015 року) / За заг. ред. проф. М. В. Гриньової.. – Полтава, 2015. – С. 33–35.

54. Гінсіровська І. Р. Особливості становлення та функціонування інформаційно-освітнього середовища вищих технічних навчальних закладів / І. Р. Гінсіровська // Основні напрями розвитку педагогічної науки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21–22 жовтня 2016 року). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – С. 33–35.

55. Гінсіровська І. Р. Підготовка майбутніх фахівців інженерно-технічного профілю до інноваційної професійної діяльності як предмет науково-педагогічних досліджень / І. Р. Гінсіровська // Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки. – Черкаси, 2013. – Випуск 40 (293). – С. 24–29.

56. Гінсіровська І. Р. Праксеологічні основи менеджменту: методичні рекомендації / І. Р. Гінсіровська. – Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017 – 120 с.

57. Гінсіровська І. Р. Проблеми підготовки фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах до інноваційної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Сучасний вимір педагогічних та психологічних наук: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 30–31 травня 2014 року): – Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014.– С. 121–124.

58. Гінсіровська І. Р. Психолого-педагогічна підготовка фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3-4 квітня 2015 року). – К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2015. – Ч. 1. – С. 36–38.

59. Господарський кодекс [Електронний ресурс] (Стаття 327). – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

60. Гохштанд А. Д. Инновационная деятельность как особый вид экономической деятельности / А. Д. Гохштанд // Патенты и лицензии. – М. – 2007. – №1. – С. 56–62.

61. Грошева Е. П. Подготовка студентов технических вузов к инновационной деятельности при обучении инженерному творчеству и патентоведению: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Елена Петровна Грошева. – Саранск, 2010. – 351 с.

62. Гуртовенко Н. В. Мотиваційний компонент – головна складова

готовності студентів до професійної діяльності [Електронний ресурс] / Н. В. Гуртовенко. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка». – 2014. – Вип. 30. – С. 55–58. – Режим доступу: http://eprints.oa.edu.ua/3583/1/Hurtovenko_NZ_Vyp_30.pdf

63. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01/ Лідія Іванівна Даниленко. – К., 2005. – 478 с.

64. Димченко Н. С. Модель сучасного менеджера-професіонала / Димченко Н. С. // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2013. – № 12. – С. 10-13.

65. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.

66. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / М. С. Діденко. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/4454/1/Didenko.pdf>

67. Докучаєва В. В. Теоретико-методологічні засади проектування інноваційних педагогічних систем: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01/ В. В. Докучаєва. – Луганськ, 2007. – 481 с.

68. Дольнікова Л. В. Організаційно педагогічні умови реалізації новітньої освітньої моделі в інноваційному навчально-науково-виробничому Комплексі «Школа-Коледж-Університет-Підприємство» при Національному університеті «Львівська політехніка» / Хром'як Й. Я., Дольнікова Л. В // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник тез доповідей науково-технічної конференції (15–20 квітня 2013 р.) / Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка». – Львів : ЗУКЦ – 2013. – С. 513– 515.

69. Дольнікова Л. В. Професійна мобільність педагога як умова його конкурентоздатності на сучасному ринку освітніх послуг/ Л. Дольнікова, Л. Сушенцева, Г. Шевчук // Молодь і ринок. – 2016. – № 5. – С. 6–12.

70. Дольнікова Л. В. Розвиток наукового мислення студентів в умовах інформаційного суспільства // Ю. М. Козловський, Л. В. Дольнікова Молодь в умовах нової соціальної перспективи. Збірка наукових праць / Ред. кол.: Дікова-Фаворська О. М. (відпов. редактор), Андрущенко В. П., Бех Ю. В., Боголюбов В. М., Павлова Д. М. та ін. –Вип.16. – К., 2017. – С.189–196.

71. Дольнікова Л. В. Системний підхід до фундаментальної підготовки менеджерів як передумова формування фахових знань /Л. В. Дольнікова, О. Л. Цубова // Вісник НУ «Львівська політехніка. Менеджмент та підприємство в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. Частина 1. – № 790. – 2014. – С. 122–126.

72. Драйден Г. Революція в навчанні / Гордон Драйден, Джаннетт Вос.; [перекл. з англ. М. Олійник]. – Львів: Літопис, 2005. – 542 с.

73. Дубасенюк О. А. Креативний підхід до професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів / О. А. Дубасенюк // Креативна педагогіка, 2011. – № 4. – С. 23–28.

74. Дука Н. А. Педагогическое проектирование как условие подготовки будущего учителя к инновационной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Наталья Александровна Дука. – М., 2003. – 258 с.

75. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – М., 1976. – 155 с.

76. Егурнов Л. Л. Синергетический подход в инновационном образовании [Текст] / Л. Л. Егурнов // Инженерное образование. 2004. – № 2. – С. 60–67.

77. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

78. Євтушевський В. Стан і розвиток інновацій у вищій школі/ В. Євтушевський, Л. Шаповалова // Вища освіта України. – 2006. – № 2. – С. 15–19.

79. Жаровцева Т. Г. Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти до роботи з неблагополучними сім'ями: автореф. дис. ... док. пед. наук / Т. Г. Жаровцева. – Одеса, 2007. – 44 с.

80. Жигірь В. Менеджмент та його структура в теорії дослідження у професійній педагогіці / В. Жигірь // Молодь і ринок. – 2010. – № 10. – С. 58–62.

81. Жигірь В. І. Теоретичні і методичні засади формування професійно-педагогічних компетентностей майбутніх менеджерів освіти: автореферат дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / В. І. Жигірь. – Київ, 2015. – 40 с.

82. Завлин П. Н. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика/ Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э Миндели. – М. : Экономика, 2000. – 476 с.

83. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2014. – №37–38. – С. 2004. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

84. Закон України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 21. – С. 253–279. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

85. Закони України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України (ВВР).– 2002. № 36. – 266 с. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

86. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2015. – №31.– 294 с. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

87. Закони України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2012. – №19-20. – 166 с. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3715-17>

88. Загвязинский В. И. Инновационные процессы в образовании: сб. ст. / Владимир Иванович Загвязинский. – Тюмень, 1990. – 98 с.

89. Замкова Н. Л. Формування професійних якостей майбутніх менеджерів зовнішньо-економічної діяльності у процесі вивчення іноземних мов: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Наталія Леонідівна Замкова. – К., 2005. – 269 с.

90. Зязюн І. А. Гуманістична освіта в освіті / Іван Андрійович Зязюн // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. – К., 1996. – Ч. 1. – С. 8–12.

91. Економічна статистика [Електронний ресурс] / Наука, технології та інновації. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ni.htm

92. Измайлова А. А. Межпредметные связи фундаментальных и технических дисциплин в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / А. А. Измайлова. – М., 1982. – 17 с.

93. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов/ С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин и др.; Под ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 327 с.

94. Иванова І. В. Менеджер-професійний керівник : навч. посібн. / І. В. Иванова. – К. : Київський національний торг.- екон. ун-т, 2001. – 107с.

95. Иванова Т. В. Культура педагогічного менеджменту викладача ВНЗ непедагогічного профілю : навч.-метод. посіб. / Иванова Тетяна Вікторівна. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 137 с.

96. Иванова Т. В. Основы культуры педагогічного менеджменту працівників освіти [Текст]: методичні рекомендації / Т. Иванова. – К. : Центр вільної преси, 2010. – 132с.

97. Иванова Т. Лідерство в культурі педагогічного менеджменту / Т. Иванова // Педагогіка і психологія проф. освіти . – 2009. – № 6. – С. 171–181.

98. Ільченко О. М. Смертні гріхи українського менеджменту, або Що заважає досягти успіху [Електронний ресурс] // О. М. Ільченко. – 2014. – Режим доступу: <http://blog.management.com.ua/item/1172>

99. Інноваційна діяльність підприємства за період 2014–2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html

100. Капітанець О. М. Педагогічна підготовка менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / О. М. Капітанець. – Т., 2001. – 211 с.

101. Карамушка Л. М. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: Монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. : Просвіта, 2011. – 226 с.

102. Карамушка Л. М. Психологія управління : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та ін-тів післядипломної освіти] / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 342 с.

103. Карпова Ю. А. Инновации, интеллект, образование: монографія / Ю. А. Карпова. – М. : Изд-во МГУА, 1998. – 305 с.

104. Каташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А. І. Каташов.– Луганськ, 2001. – 20 с.

105. Качеровська Т. В. Навчально-ігрове проектування у професійній підготовці майбутніх менеджерів організацій : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тетяна Василівна Качеровська. – О., 2005. – 278 с.

106. Кваша В. П. Только один способ управления эффективен/ В. П. Кваша // Народное образование. – 1997. – № 1. – С. 4–11.

107. Кіяшко О. О. Інноваційні педагогічні технології підготовки молодших спеціалістів у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / О. О. Кіяшко. – Луганськ, 2001. – 16 с.

108. Клокар Н. І. Психолого-педагогічна підготовка вчителя до інноваційної діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04/

Н. І. Клокар. – К., 1997. – 19 с.

109. Кобзар В. М. Формування готовності до інноваційної діяльності майбутніх технологів у коледжах аграрного профілю : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Кобзар Валентина Миколаївна. – Т., 2015. – 20 с.

110. Козієнко І. С. Теоретичні підходи до визначення поняття «Інноваційна діяльність» / Козієнко І. С. // Порівняльно-аналітичне право. – 2014 р. – № 2. – С. 226–229. – Режим доступу: http://www.pap.in.ua/2_2014/63.pdf

111. Козлова О. Г. Підготовка вчителя до інноваційної діяльності в системі післядипломної освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / О. Г. Козлова. – К., 1999. – 20 с.

112. Кокурин Д. И. Инновации в России: институциональный анализ (проблемы собственности, рынка и налогового стимулирования) / Д. И. Кокурин, В. М. Шепелев. – М. : ИНИЦ Роспатента, 2002. – 399 с.

113. Колесніков Г. Вплив ментальності українського народу на політико-економічні процеси в суспільстві / Г. Колесніков // Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць. – Луцьк: 2000. – №2. – С. 13–20.

114. Колесніков Г. Концептуальні основи формування організаційної культури українського менеджменту / Г. Колесніков // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – №7/4. – С. 23–26.

115. Колесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів : автореф. дис.... канд. психол. наук : 19.00.07 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. К., 2004. – 20 с.

116. Коновальчук І. Головні завдання та можливості праксеології у розробці технологій реалізації інновацій у загальноосвітніх навчальних закладах [Електронний ресурс] / І. Коновальчук // Українська полоністика. – 2013. – Вип. 10. – С. 170–177. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Up_2013_10_22

117. Коновальчук І. І. Проблемні локуси синергетичного аналізу інноваційних освітніх процесів [Електронний ресурс] / І. І. Коновальчук // Педагогічний дискурс. – 2013. – Вип. 14. – С. 246–252. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2013_14_51

118. Коновальчук І. І. Проектування інноваційних педагогічних технологій: [Електронний ресурс] / І. І. Коновальчук. – 2005. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/7692/97/>

119. Костюк Г. С. Професійне самовизначення як фактор формування особисті. – К. : Рад. школа, 1967. – №3. – С. 17–18

120. Кошелева Г. Д. Педагогические условия профессиональной подготовки будущего учителя как субъекта инновационной деятельности: дис.... канд. пед. наук: 13.00.08 / Галина Денисовна Кошелева. – Сургут, 2002. – 195 с.

121. Коюда О. П. Інноваційна діяльність: від оцінки привабливості до інвестиційного забезпечення / О. П. Коюда, В. Ф. Колісниченко. – Харків : ХНЕУ, 2009. – 276 с.

122. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К.: Вересень, 2005. – 145 с.

123. Крижко В. В. Теорія та практика менеджменту в освіті: навч. посіб. / В. В. Крижко. – К. : Освіта України, 2005. – 256 с.

124. Кругликов В. А. Активное обучение в техническом вузе (теоретико-методологический аспект): автореф. дис. ... док-ра пед. наук / В. А. Кругликов. – СПб., 2000. – 47 с.

125. Кузес Дж. М. Наслідування лідера: підручник / Дж. М. Кузес, Б. З. Познер. – М. Юрайт, 2015. – 170 с.

126. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: підручник/ О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник.– К. : Академвидав, 2007. – 464 с.

127. Кузьмин С. В. Инновационная деятельность педагогического коллектива как фактор его развития : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Сергей Владимирович Кузьмин. – Ярославль, 2003. – 197 с.

128. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Н. М. Кульбіда. – К., 2005. – 20 с.

129. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень : курс лекцій / О. В. Кустовська. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – 124 с.

130. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин : Валгус, 1980. – 333 с.

131. Лазарев В. С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.

132. Лапин Н. И. Актуальные проблемы исследования нововведений / Н. И. Лапин // Социальные факторы нововведений в организационных системах: труды конф. (май 1999 г.); отв. ред. Н. И. Лапин. – М. : ВНИИСИ, 1999. – С. 9–15.

133. Лапин Н. И. Интенсификация инновационных процессов – стратегическая задача теории и практики нововведений / Лапин Н. И. // Инновационные процессы. Труды семинара. – М.: ВНИСИ, 1992. – С. 5–18.

134. Линенко А. Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04 / Линенко Алла Францовна. – К., 1996. – 378 с.

135. Литвиненко С. А. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності: автореф. дис.... доктора пед. наук: 13.00.04 / Світлана Анатоліївна Литвиненко. – К., 2005. – 40 с.

136. Лівенцова В. А. Формування культури професійного спілкування у майбутніх менеджерів невиробничої сфери : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Лівенцова Вікторія Анатоліївна. – Вінниця, 2002. – 232 с.

137. Ліннік О. О. Майбутній учитель як суб'єкт педагогічної взаємодії: підготовка до співробітництва з молодшими школярами: монографія / О. О. Ліннік. – К. : Видавничий дім «Слово», 2014. – 304 с.

138. Ляликов А. П. Философия техники и технологическое творчество / А. П. Ляликов. – СПб, 1996. – С.68

139. Мазур В.С. Трансформаційні аспекти менеджменту в сучасному управлінні / В.С. Мазур // Тенденції та перспективи антикризового розвитку України: соціально-економічна, гуманітарна, екологічна та правова сфери: збірник матеріалів ІХ науково-практичної конференції. Випуск 9, м. Нововолинськ. 14-15 квітня 2014р. – С. 102-109.

140. Мазур О. І. Реалізація педагогічних ідей дидактичного утилітаризму у вищій інженерній школі США (кінець ХІХ – початок ХХІ ст.) : автореф. дис..... канд. пед. наук : 13.00.01/ Оксана Іванівна Мазур. – Тернопіль, 2017. – 18 с.

141. Майборода В. К. Проблеми розвитку праксеологічних умінь майбутніх компетентних фахівців вищої школи України [Електронний ресурс] / В. Майборода // Вища освіта України. – 2012. – № 4. – С. 31–36. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2012_4_7.

142. Маливанов Н. Н. Теория и практика формирования в системе непрерывного образования профессионально важных качеств инженера как субъекта инновационной деятельности : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.08 / Николай Николаевич Маливанов. – М., 2003. – 370 с.

143. Малихіна В. М. Управлінська підтримка інноваційної діяльності вчителя / В. М. Малихіна // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 69–71.

144. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.

145. Мартиненко С. М. Система підготовки вчителя початкових класів до діагностичної діяльності : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Світлана Миколаївна Мартиненко. – К., 2009. – 476 с.

146. Мещанинов О. Формирование научно-исследовательских умений у студентов педагогического вуза в условиях внеаудиторной работы / О. Мещанинов // Педагогика. – 2008. – №3. – С.11–16.

147. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент. Навчальний посібник / П. П. Микитюк. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 400 с.

148. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА / Генри Минцберг. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 544 с.

149. Михайлова Л. І. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Л. І. Михайлова, С. Г. Турчина. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.

150. Мнян М. Г. Инновационный вызов времени / Мирон Георгиевич Мнян. – М. : ЮНИТА-ДАНА, 2002. – 194 с.

151. Москалец В. П. Проблема вивчення поняття "готовність до професійної діяльності" у психології / В. П. Москалец // Вісник Національного університету оборони України. – 2014. – Вип. 4. – С. 268–273. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2014_4_48.

152. Нагірний Ю. П. Обґрунтування інженерних рішень / Ю. П. Нагірний. – К. : Урожай, 1994. – 216с.

153. Наумкин Н. И. Методическая система формирования у студентов технических вузов способностей к инновационной инженерной деятельности: монография / Н. И. Наумкин; под ред. П. В. Сенина, Л. В. Масленниковой, Д. Я. Тамарчака; Моск. пед. гос. ун-т. – Саранск : Изд-во Мордов. ун-та. 2008. –172 с.

154. Наумкин Н. И. Система интегрированной технологии обучения общетехническим дисциплинам в процессе подготовки студентов к инновационной деятельности // Мат-лы IV Междунар. науч.-практ. конф. «Наука и культура России», посвящен. Дню славянской письменности и культуры памяти святых равноапостольных Кирилла и Мефодия. — Самара, СамГАПС, 2007. – С. 124-127.

155. Низамов Р. А. Дидактические основы активизации учебной деятельности студентов / Р. А. Низамов. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1975. – 302 с.

156. Образование: сокровище: Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века, представленный ЮНЕСКО. – Женева : Изд-во ЮНЕСКО. – 1997. – 296 с.

157. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Інноваційний розвиток вітчизняних підприємств: реалії та інструменти забезпечення / Олександра Федорівна Овсянюк-Бердадіна // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 19. – № 2. – С. 117–121.

158. Овчинникова Г. М. Инновационный подход к непрерывному образованию инженеров-управленцев / Г. М. Овчинникова, Г. М. Бахарев // Наука, техника, образование. – Тольятти, 1999. – С. 316–319.

159. Овчинникова Г. М. Подготовка студентов технических вузов к инновационной профессиональной деятельности : дис.... канд. пед. наук : 13.00.08 / Галина Максимовна Овчинникова. – Тольятти, 2000. – 232 с.

160. Олексенко В. М. Теоретичні і методичні засади реалізації інноваційних технологій у підготовці майбутніх фахівців інженерних спеціальностей : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / В. М. Олексенко. – К., 2008. – 463 с.

161. Олійник О. Особливості гуманітарної підготовки та професійної компетентності студентів у технічних ВНЗ [Електронний ресурс] / О. Олійник // Донецький вісник наукового товариства ім. Т. Г. Шевченка. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – 252 с. – Режим доступу: <http://litmisto.org.ua/?p=19946>.

162. Орбан–Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Лідія Ернестівна Орбан–Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.

163. Освітні технології : навч.-метод. посібник / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.; за заг. ред. О. М. Пехоти. – К.: А. С. К., 2001. – 256 с.

164. Освітній менеджмент: Навч. Посібник / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.

165. Осухова Н. Г. Проблемы функционирования педагогических инноваций / Н. Г. Осухова, В. А. Рахматшаева // Инновационные процессы в образовании. – Тюмень : Изд-во Тюменского гос. ун-та, 1990. – С. 25–29.

166. Паламарчук В. Ф. Інноваційні процеси в педагогіці / В. Ф. Паламарчук // Педагогічні інновації в сучасній школі. – К. : Освіта, 1994. – С. 5–9.

167. Паламарчук В. Інновації в сучасній освіті / В. Паламарчук // Завуч. – Наша вкладка. – 2006. – № 10. – С. 2–7.

168. Палінчак В. М. До питання про визначення поняття «менеджмент» науковцями України і США / Палінчак Вероніка Миколаївна // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія «Педагогіка, соціальна робота». – Вип. 32. – С. 143–144.

169. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : Навч. посібник. 3–є вид. / Ю. Пачковський . – К. : Каравела, 2007. – 416 с.

170. Петровский А. В. Основы теоретической психологии / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М., 1998. – 528 с

171. Пехота Е. Н. Индивидуализация профессионально-педагогической подготовки учителя : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Елена Николаевна Пехота. – К., 1997. – 401 с.

172. Печерская Э. П. Методология формирования инновационного компонента профессиональной деятельности специалиста в условиях высшей школы : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.08 / Эвелина Павловна Печерская. – Тамбов, 2003. – 361 с.

173. Пискарева И. Е. Формирование готовности будущих учителей к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Пискарева

Инна Евгеньевна. – Кострома, 2000. – 150 с.

174. Пинский А. К московскому положению о культурно-образовательных инициативах и инновационных школах / А. Пинский // Лицейское и гимназическое образование. – 1997. – №1. – С. 39.

175. Пидкасистый П. И. Педагогика : учеб. пособие / под ред. П. И. Пидкасистого. – М. : Пед. о-во России, 1998. – 640 с.

176. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : навч. посіб. / [О. М. Пехота, В. Д. Будак та ін.]; за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пехоти. – К. : В-во А.С.К., 2003. – 240 с.

177. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – М., 1981.

178. Подымова Л. С. Подготовка будущего учителя к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. С. Подымова – Х., 1999. – 180 с.

179. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс : учеб. для студ. пед. вузов / И. П. Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1 : Общие основы. Процесс обучения. – 576 с.

180. Помиткіна Л. В. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / Л. В. Помиткіна // За ред. Максименка С. Д. – К. : Логос, 2008. – т. 7, вип. 13 – С. 124–129.

181. Понукалин А. А. Экопсихология труда : монография / Алексей Алексеевич Понукалин. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1995. – 239 с.

182. Попова О. В. Інновації в сучасній педагогічній теорії та практиці. Педагогіка та психологія: Збірник наукових праць / За заг. ред. акад. І. Ф. Прокопенка, чл.-кор. В. І. Лозової. – Харків : ХДПУ, 1999. – Вип. 9. – С. 10–15.

183. Попова О. В. Розвиток інноваційних процесів у середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладах України в ХХ столітті : дис. ... докт. пед. наук: 13.00.01 / О. В. Попова. – Харків, 2001. – 468 с.

184. Потапкіна Л. В. Модель формування готовності майбутніх економістів до інноваційної професійної діяльності [Електронний ресурс] /

Л. В.Потапкіна // Журнал науковий огляд. – № 3 (24), 2016. – Режим доступу: <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/viewFile/812/961>

185. Поташник М. М. Демократизация управления школой / М. М. Поташник. – М. : Знание, 1990. – 87 с.

186. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.

187. Пригожин А. И. Нововведения: Стимулы и препятствия: Социальные проблемы инноватики / А. И. Пригожин. – М. : Новая школа, 1989. – 310 с.

188. Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання: збірник наукових робіт учасників всеукраїнської студентської науково - технічної конференції / В 2 т. – Тернопіль: Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя (м. Тернопіль, 20-21 квітня 2016 р.), 2016. – Т. 2. – 187 с.

189. Пріма Р. М. Інноваційна методична культура вчителя початкових класів як пріоритетна складова його професійної компетентності / Р. М. Пріма // Науковий вісник СНУ ім. Лесі Українки; Серія: Педагогічні науки. – 2014, №8 (285). – С.23–26.

190. Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник тез доповідей науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників, 15–20 квітня 2013 р. / Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка». – Львів : ЗУКЦ, 2013. – 115 с.

191. Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології: навч. посібник / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Харків : Колегіум, 2005. – 224 с.

192. Психологія : Посібник для студентів педагогічних вищих шкіл / За ред. Г. С. Костюка . – К. : Рад. школа, 1939. – 575 с.;

193. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч. посіб. / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; за заг. ред. М. В. Артюшиної. – К. : КНЕУ, 2008. – 336 с.

194. Рибалка В. Григорій Костюк: психологічна теорія особистості

[Електронний ресурс] / В. Рибалка // Психологія і суспільство. –2002. – № 1. – С.10–17 – Режим доступу: <http://pis.tneu.edu.ua/index.php/pis/article/view/55/55>

195. Романенко Р. Н. Рівнева характеристика готовності менеджерів освіти до професійної діяльності в умовах інноваційного середовища / Р. Н. Романенко // Наука і освіта. – 2009. – № 3. – С. 117–121.

196. Савченко О. Я. Ознаки особистісно орієнтованої підготовки майбутнього вчителя / О. Я. Савченко // Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. пр. НПУ ім. М. П. Драгоманова. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 1997. – С. 3–5.

197. Садова Т. А. Праксеологічні засади професійно-педагогічної підготовки майбутніх вихователів до організації пізнавальної діяльності дітей / Т. А.Садова // Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О. Довженка. Серія: Педагогічні науки. – 2010. – Вип.16. – С. 23

198. Сазонов Б. В. Институт образования / Б. В. Сазонов // Инновационное движение в российском школьном образовании; под ред. Э. Днепров, А. Каспиржака, А. Пинского. – М. : «Парсифаль», 1997. – С. 79–96.

199. Сальников В. А. Инновационная деятельность в системе инженерного образования / В. А. Сальников, А. В. Кукин // Инженерное образование, 2004. – № 2. – С. 98 – 103.

200. Санто Б. Инновация как средство экономического развития: [пер. с венг.] / Б. Санто // [общ. ред. Б. В. Сазонова]. – М. : Прогресс, 1990. – 291 с.

201. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий / Г. К. Селевко. У 2 т. – М. : НИИ школьных технологий, 2006. – Т. 1. – 816 с.

202. Силадий І. Якісна освіта в контексті управління впровадженням інновацій / І. Силадий // Вища освіта України. – 2011.– № 4. – С. 105–112.

203. Сиротинська Н. М. Зародження та розвиток теоретичних основ інновацій / Н. М. Сиротинська // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 714. – С. 399–405.

204. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості : Підручник. – К. : Мілені, 2006. – 344 с.

205. Сіткар С. В. Підготовка інженерів-педагогів у галузі транспорту до організації педагогічного діагностування : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / С. В. Сіткар // ТНПУ ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2012. – 239 с.

206. Слостенин В. А. Инновационность – один из принципов педагогика / В.А. Слостенин // Пед. образование и науки. – 2000. – № 1. – С. 38–44.

207. Слостенин В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : ИИП «Издательство Магистр», 1997. – 308 с.

208. Слостенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Слостенин – М. : Просвещение, 1976. – 160 с.

209. Співаковська Є. О. Теоретичні та методичні основи підготовки майбутнього вчителя гуманітарних спеціальностей до професійної діяльності в полісуб'єктному навчальному середовищі : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 / Співаковська Євгенія Олександрівна. – Херсон, 2016. – 474 с.

210. Стойко І. І. Інноваційний менеджмент. Програма, курс лекцій, практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, тести : Навчально-методичний посібник / Укладачі : І. І. Стойко, П. Д. Дудкін. – Тернопіль, ТДТУ, 2008. — 152 с.

211. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, В. Е. Столяренко. – Ростов н/Д : Феникс. Высш. образование, 2009. – 636 с.

212. Столяренко А. М. Психология и педагогика : учеб. пособие для вузов / Столяренко А. М. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 423 с.

213. Сторожилова У. Розвиток сучасного менеджменту в Україні / У. Л. Сторожилова, Д. Г. Йолкін // Економіка та управління підприємствами

машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики, 2013. – №4 (24). – С. 44 – 54.

214. Суховой-Хамм Ю. О. Теоретичні підходи до трактування поняття інновацій у сучасній науковій літературі [Електронний ресурс] / Ю. О. Суховой-Хамм // Наукові праці МАУП, 2012, вип. 4(35), С. 156–160. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaup_2012_4_29

215. Тарасова О. В. Теоретико-методологічні основи інноваційної діяльності підприємств / О. В. Тарасова // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 1. – С. 37–41.

216. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.

217. Тенденції та перспективи антикризового розвитку України: соціально-економічна, гуманітарна, екологічна та правова сфери: збірник матеріалів ІХ науково-практичної конференції студентів та професорсько-викладацького складу. Випуск 9, м. Нововолинськ. 14–15 квітня 2014 р. – 102 с.

218. Терещенко Н. В. Особливості формування інноваційної праці та інноваційної діяльності як складових державної стратегії в умовах розвитку економіки знань [Електронний ресурс] / Терещенко Н. В. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/2274/1/Tereshchenko.pdf>

219. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.]; за наук. ред. Є. Р. Чернишової ; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». – К. : Вид-во «Альфа-реклама», 2014.

220. Тлумачний словник сучасної української мови: Близько 50 000 сл. / [уклад. І. М. Забіяка]. – К. : Арій, 2007. – 512 с.

221. Тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. на CD) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

222. Троцько Г. В. Теоретичні та методичні основи підготовки студентів до виховної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах : автореф. дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04, 13.00.01 / Г. В. Троцько. – К., 1997. – 54 с.

223. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посібник / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2012. – 304 с.

224. Управління навчальним закладом : навчально-методичний посібник. Абетка менеджера освіти [Електронний ресурс] / В. В. Григораш, О. М. Касьянова, О. І. Мармаза. – Харків : Ранок, 2004. – С. 11. – Режим доступу: <http://pro-biznes.com.ua/stori-usphu/istorija-dzhona-rokfellera.html>

225. Фатхутдінов Р. А. Управлінські рішення : Підручник / Р. А. Фатхутдінов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 344 с.

226. Федорова О. Ф. Некоторые вопросы активизации учащихся в процессе творческого и производственного обучения / О. Ф. Федорова. – М. : Высш. шк., 1970. – 324 с.

227. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. / М. М. Фіцула – К. : Академвидав, 2006. – 352 с.

228. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів : монографія / П. С. Харів – Тернопіль : «Економічна думка», 2003. – 326 с.

229. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики / Ф. І. Хміль. – Львів : Львівська комерц. академія, 2006. – 206 с.

230. Хомерики О. Г. Развитие школы как инновационный процесс: Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений / О. Г. Хомерики, М. М. Поташник, А. В. Лоренсов // Под ред. М. М. Поташника. – М. : Новая школа, 1994. – 64 с.

231. Хромова В. С. Зміст та структура готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності [Електронний ресурс] / В. С. Хромова. – 2013. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/nn23/13hvsipd.pdf>.

232. Хромова В. С. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. С. Хромова. – Луганськ, 2012. – 342 с.

233. Цели и содержание подготовки менеджеров в высшей школе США [Электронный ресурс]: портал о деловом образовании. – Режим доступа : http://www.finobraz.ru/Business_Study/44/

234. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика : навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г. С. Цехмістрова, Н. А. Фоменко. – К. : Слово, 2005. – 280 с.

235. Чайка В. М. Основи дидактики навчальний посібник / В. М. Чайка. – Київ : Академвидав, 2011 . – 238 с. – (Альма матер).

236. Чайка В. М. Проблеми змісту підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до інноваційної педагогічної діяльності [Електронний ресурс] / В. М. Чайка // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2012. – № 2. – С. 33–39. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ NZTNPU_ped_2012_2_8.

237. Чаяускас М. Е. Формирование учебной инновационной деятельности студентов – будущих педагогов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Чаяускас Максим Еугснияус. – Калининград, 2000. – 184 с.

238. Чепіль М. М. Педагогічні технології : навч. посібн. / М. М. Чепіль, Н. З. Дудник. – К. : Академвидав, 2012. – 224 с. – (Серія «Альма-матер»).

239. Чернобай Л. І. Формування компетенцій управлінців на засадах композиту менеджменту/ Л. І. Чернобай, О. І. Дума // Партнерство вищої освіти та бізнесу: підготовка кадрів для інноваційної економіки : Матер. Міжнар. наук.-практ. конференції 20–21 жовтня 2011 р. – Луганськ : Ноулідж, 2011. – С. 184–187.

240. Чернова Л. Т. Формирование профессиональной личностной готовности учителя к инновационной деятельности в системе повышения квалификации : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Чернова Людмила

Темофеевна. – Казань, 1997. – 159 с.

241. Чудакова В. Сформованість психологічної готовності до інноваційної діяльності як чинник конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах [Електронний ресурс] / Віра Чудакова. – Режим доступу : file:///C:/Users/admin/Downloads/Nivoo_2013_2_20.pdf

242. Шатун В. Т. Основи менеджменту: навчальний посібник [Електронний ресурс] / В. Т. Шатун. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с. – Режим доступу: <http://ib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/191/1.pdf>

243. Шевченко Л. М. Формування у майбутніх педагогів-музикантів готовності до інноваційної діяльності : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Л. М. Шевченко. – Одеса, 2003. – 190 с.

244. Шлома А. В. Личностно-профессиональное самосовершенствование как средство подготовки учителей к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Шлома Алла Викторовна. – Брянск, 2004. – 219 с.

245. Шоробура І. М. Менеджмент: навчальний посібник / І. М. Шоробура. – Хмельницький, 2014. – 457 с.

246. Шпалінський В. В. Психологія управління : Навч. посіб. для керівників навч. закладів / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : Веста: Видав. «Ранок», 2002. – 128 с.

247. Шумпетер Й. Инновационные модели в зарубежных поисках / Й. Шумпетер. – М. : Арена, 1994. – 218 с.

248. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития: Капитализм, социализм и демократия [пер. с нем. В.С. Автономов] / Й. А. Шумперер. – М. : Эксмо, 2008. – 863 с.

249. Щедровицкий Г. П. Горизонты инновационного движения в современном отечественном образовании / Г. П. Щедровицкий // Инновационное движение в Российском школьном образовании; под ред. Э. Днепровы и др. – М. : «Парсифаль», 1997. – С. 61–78.

250. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми : психология кадрового менеджмента : науч.-практ. пособие / Г. В. Щекин. – Киев : МАУП, 1999. – 400 с.

251. Щокін Г. В. Практична психологія менеджменту: Як зробити кар'єру. Як будувати організацію : Науково-практичний посібник. – К. : Україна, 2004. – 399 с.

252. Щиголь І. Контроль якості вищої освіти як складова менеджменської політики в умовах адаптації вузів України до Болонської системи навчання / І. Щиголь // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. праць. – К. : Фенікс, 2010. – Вип. 10. – С. 102–108.

253. Юсуфбекова Н. Р. К проблеме разработки основ педагогической инноватики / Н. Р. Юсуфбекова // Новые исследования в педагогических науках. – 1990. – № 1. – С. 70–77.

254. Янкович О. І. Освітні технології в історії вищої педагогічної освіти України (1957–2008) : монографія / О. І. Янкович ; [за ред. В. М. Чайки]. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2008. – 320 с.

255. Янкович О. І. Мистецтво багатити / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

256. Яценко О. М. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі психолого-педагогічної підготовки : автореф. дис.... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. М. Яценко. – Тернопіль, 2016. – 22 с.

257. Энгеймейер П. К. Теория творчества [Электронный ресурс] / П. К. Энгеймейер. – СПб., 2010. – 130 с. – Режим доступа: http://platona.net/load/knigi_po_filosofii/filosofija_nauki_tekhniki/ehngelmejer_teorija_tvorchestva_2010/30-1-0-4547

258. Antoszkiewicz J. D. Kształcenie menedżerów w permanentnym procesie transformacji / Antoszkiewicz J. D. // Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku, red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec. – Wydawca: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków, 2001. – С. 61–70.

259. Bell D. Notes on Post-Industrial Society / Bell D. – Part 1 // The Public Interest, 1967. – № 6. – P. 26–27.

260. Bielecki W. T. Przedsiębiorcy wobec e-biznesu. Szanse i zagrożenia dla polskiej e-gospodarki / Bielecki W. T. // «Nowa gospodarka» i jej implikacje dla długookresowego wzrostu w krajach posocjalistycznych; red. G.W. Kołodko, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa, 2001. – C. 133–150.

261. Deja-Wąsik A. Uniwersyteckie kształcenie menedżerów: doświadczenia i propozycje / Deja-Wąsik A. // Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku, red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow–Urbaniec, Wydawca: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001. – C. 251–263.

262. Drucker P. Innovation and Entrepreneurship : Practice and Principles / Peter Drucker. – N.Y. : Harper & Raw, 1985. – 170 s.

263. Dryden Gordon The Learning Revolution: A Life-Long Learning Program for the World's Finest Computer Your Amazing Brain Hardcover – June, 1994.

264. Durlik I. Propozycje rozwiązań w edukacji menedżerskiej w uczelniach technicznych / Durlik I. // Restrukturyzacja wyższych studiów menedżerskich w Polsce w aspekcie wymagań Wspólnoty Europejskiej; red. B. Garbacik, Wydawca: Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej. Gdańsk, 1998. – s. 162–179.

265. Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku / [red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow–Urbaniec, Wydawca] // Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków, 2001. – 304 s.

266. England G. Manager and His Values / G. W. England. – Cambridge Mass. : Ballinger Publishing Company, 1975.

267. European Innovation Scoreboard 2016/ Режим доступу: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/17862>

268. Haber L.H. Wzory przedsiębiorczości w świadomości przyszłych menedżerów / Haber L.H. // «Studia Socjologiczne», nr 1–2(136–137) / 1995. – P. 69-90.

269. Hinsirovska I. Model of technology of preparing the managers for the innovative professional activities at technical higher education institutions: monograph / I. Hinsirovska // Person, family, and society: interdisciplinary approach to the harmonization of interests. – Opole. The Academy of Management and Administration in Opole, 2016. – P. 180–186.

270. Janáková H. Creative management and innovation / Hana Janáková // Creative and Knowledge Society. – August, 2012. – Volume 2, Issue 1. – P. 95–112.

271. Krupa M. Użyteczność kształcenia menedżerów? Osobisty punkt widzenia absolwenta Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego / Krupa M. // Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku; red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow–Urbaniec, Wydawca: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków, 2001. – S. 171–184.

272. Lawson B. Developing innovation capability in organizations: a dynamic capabilities approach / Benn Lawson, Danny Samson // International Journal of Innovation Management. – 2001. – Vol. 5, No. 3. – P. 377–400.

273. Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejsk: Materiały konferencyjne «Ogólne zagadnienia metodyki kształcenia menedżerów. Wybrane problemy restrukturyzacji kształcenia w zakresie zarządzania». – Poraj k. Częstochowy, 26-27. IX. – 1996. – 282 s.

274. Schindlholzer B. A Method for the Management of Service Innovation Projects in Mature Organizations. International Journal of Service Science / B. Schindlholzer, F. Uebernickel, W. Brenner // Management, Engineering, and Technology. – 2011. – № 2 (4). – P. 25–41.

275. Stogdill R. Managers, Employees, Organizations / R. M. Stogdill. – Columbus : Ohio State University, Bureau of Business research, 1995.

276. The Learning Revolution. A Life-Long Learning Program for the World's Finest Computer Your Amazing Brain Hardcover / Dryden Gordon. – N.Y. : June, 1994. – 230 p.

277. Tubielewicz A. Doświadczenia Politechniki Gdańskiej w zakresie kształcenia studentów na kierunku zarządzanie i marketing / Tubielewicz A., Suwarzyński A., Frydel K. // Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską: Materiały konferencyjne, Sekcja A nt. Kierunki zmian kształcenia w zakresie zarządzania w wybranych krajach. Doświadczenia szkół w zakresie restrukturyzacji studiów zarządzania, Poraj k. Częstochowy, 26-27. IX. – 1996. – S. 237–245.

278. Wronsky J. Theory of innovation / J. Wronsky. – New York, 1992. – 586 p.

279. Zbiegień–Maciąg L. Humanizacja w procesie kształcenia w zakresie zarządzania. Moda czy konieczność? / Zbiegień–Maciąg L // Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską, Materiały konferencyjne: “Ogólne zagadnienia metodyki kształcenia menedżerów. Wybrane problemy restrukturyzacji kształcenia w zakresie zarządzania”. – Poraj k. Częstochowy, 26–27. IX. – 1996. – C. 273–282.

РОЗДІЛ 2. ПРОЕКТУВАННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 Етапи та загальна методика дослідження проблеми підготовки менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності

Підготовка майбутніх менеджерів-бакалаврів у технічних ЗВО здійснюється за спеціальностями 073 «Менеджмент», 074 «Публічне управління та адміністрування». При цьому забезпечується сформованість таких основних компетентностей: здатність організовувати збирання, накопичення та вивчення інформації щодо тенденцій розвитку науково-технічної сфери економіки; обґрунтовувати доцільність та забезпечувати ефективність взаємовідносин з організаціями інноваційної інфраструктури; налагоджувати зовнішні зв'язки з організаціями-партнерами та органами управління (державними, регіональними тощо); забезпечувати ефективну взаємодію структурних підрозділів підприємства; проводити колективні наради, переговори, узгоджувати інтереси всіх учасників із цілями та завданнями проектів.

Як засвідчує студіювання та аналіз джерел, власні наукові розвідки, формування готовності майбутніх керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО є складною, комплексною, діалектичною, багатоаспектною проблемою **і передбачає два рівні підготовки: перший – якісна підготовка майбутнього менеджера, другий – його підготовка до інноваційної професійної діяльності. Обидва рівні є взаємопов'язаними, адже недосконалість реалізації одного рівня абсолютно виключає успіх другого.**

Складність проблеми полягає також у трикомпонентній структурі підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Завдяки вивченню наукових джерел та власним науковим пошукам виокремлено три складники процесу підготовки майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності :

1) навчання про інновації (теоретичні аспекти досліджуваного явища, знання законодавства про інноваційну діяльність);

2) навчання через інновації (використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ технічного закладу вищої освіти, упровадження елективних курсів, використання інноваційних методів навчання);

3) навчання для інновацій (побудова й реалізація програми особистісного розвитку, створення інноваційних проектів та стартапів на основі комунікації з іноземними студентами).

Комплексність проблеми зумовлює різнобічність наукових пошуків, а отже, розроблення спеціальної методики дослідження питання формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Мета методики дослідження полягає у всебічному вивченні теорії і практики підготовки майбутніх фахівців до організації та реалізації досліджуваного явища, виявленні особливостей навчання студентів у технічних ЗВО, обґрунтуванні технології підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти завдяки експериментальній перевірці.

Основними принципами розробленої методики є принцип науковості та об'єктивності, що передбачає відбір інформації з достовірних літературних джерел, використання науковообґрунтованих засобів, об'єктивність та неупередженість висвітлення наукових фактів, їх критичний аналіз. Зважаючи на різноманітність спрямувань наукових розвідок, вагомими для дослідження є принципи системності й цілісності.

Провідними методологічними підходами запропонованої методики є системний, компетентнісний, праксеологічний, технологічний, гуманістичний,

діалектичний, які враховують положення про те, що формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності є складним, суперечливим, діалектичним процесом, що реалізується на гуманістичних засадах із використанням новітніх технологій та з урахуванням закономірностей праксеології.

Зміст дослідження зумовлений метою розробленої методики та визначається теоретико-методичними засадами (формами, методами, засобами) й тенденціями підготовки керівників.

Формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до організації та реалізації досліджуваного явища в технічних ЗВО – це не тільки управлінський, але й соціальний, технічний та педагогічний феномен. Цей процес тісно пов'язаний із соціально-економічними, історичними, індустріально-технологічними та соціокультурними перетвореннями у суспільстві; науково-технічним прогресом в усіх сферах виробництва та реформуванням освітньої галузі України, зокрема вищої професійної школи.

Однак, як засвідчує студіювання наукових джерел та емпіричні розвідки, підготовка майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у вищих закладах освіти недостатньо спрямована на формування їхнього вміння виявляти можливості для розробки нових видів продукції (послуг) і нових видів економічної діяльності (бізнесу) та забезпечувати їх реалізацію в умовах високого динамізму та нестабільності; визначати перспективні цілі та завдання інноваційного розвитку підприємства, організації; проектувати та реалізувати нові бізнес-моделі та формати підприємницької діяльності, адекватні технологічним та продуктовим інноваціям підприємства; забезпечувати комплексний підхід в дослідженнях, розробках та просуванні продукції на ринок; здійснювати тактичне, з елементами стратегії, управління на усіх стадіях інноваційного процесу для мінімізації загальних витрат та підвищення якості інноваційної продукції чи послуг; оцінювати результативність інноваційних проектів, використовуючи нові методики розрахунку й обґрунтування соціально-економічних показників; формування у них

особистісних та професійно-значущих якостей; володіння вміннями організації власної інноваційної роботи та роботи інженерних кадрів на виробництві із використанням навиків успішної діяльності. Недостатній рівень сформованості вищезазначених якостей зумовлює актуальність наукової роботи з означеної проблеми.

Алгоритмізація дій, притаманна підготовці майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності, зважаючи на її комплексність, діалектичність процесу, зумовленість суспільно-політичними, науково-технічними, культурно-освітніми, економічними чинниками, а також різноманітність і численність бібліографічних даних, зумовлює етапність проведення наукової роботи. Визначено чотири етапи науково-педагогічного дослідження, які відрізняються за ієрархією визначених цілей та завдань, діяльністю з їх реалізації, методами досягнення результатів, діяльністю з визначення рівня досягнення поставленої мети.

Дослідження проблеми формування готовності майбутніх керівників відбувалося протягом 2013–2017 р.р. і здійснювалося в чотири етапи: діагностично-рефлексійний, організаційно-пошуковий, аналітико-інтеграційний та результативно-узагальнювальний. Зміст роботи на кожному етапі відображений у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Основні етапи дисертаційного дослідження

	Назва етапу дослідження	Зміст етапу дослідження
Підготовчий етап	Діагностично-рефлексійний	<ul style="list-style-type: none"> - Вибір теми дослідження, первинне збирання матеріалів; - рефлексія щодо вибору теми дослідження з урахуванням суспільних викликів; - ознайомлення з освітньо-професійними програмами підготовки майбутніх менеджерів; - проведення бесід із науковцями, студентами, провідними менеджерами та інженерами краю для первинної діагностики

		сучасного стану підготовки майбутніх фахівців із менеджменту; - укладання понятійного словника.
1-й етап	Організаційно-пошуковий	- Бібліографічний пошук інформації, її систематизація та аналіз; - вивчення особливостей підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до розроблення та впровадження новацій; - вивчення особливостей підготовки майбутніх фахівців у технічних ЗВО; - формулювання об'єкта, предмета, мети, завдань, гіпотези дисертації; - створення програми та визначення методів дослідження; - розробка моделі особистості менеджера-інноватора; - уточнення структурних компонентів готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності; - визначення діагностичного інструментарію; - проведення констатувального експерименту; - написання вступу до дисертації; - підготовка першого розділу дисертації.
2-й етап	Аналітико-інтеграційний	- Обґрунтування змісту, засобів, форм, методів, технологій підготовки студентів до інноваційної професійної діяльності; - вивчення особливостей полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ технічного ЗВО; - розробка елективного курсу «Праксеологічні основи менеджменту»; - проектування технології формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності»; - написання другого розділу дисертації; - проведення формувального експерименту; - аналіз результатів формувального експерименту; - написання третього розділу дисертації.
3-й етап	Результативно-узагальнювальний	- Аналіз, систематизація й узагальнення результатів дослідження; - обґрунтування рекомендацій та висновків дослідження;

		- упровадження в практику отриманих результатів; - редагування тексту дисертації.
--	--	--

Підготовчий етап тривав протягом другої половини 2013 р. і передбачав вибір теми наукового дослідження, рефлексію щодо її вибору, зважаючи на науково-технічні та суспільні виклики, особливості сучасного стану навчання управлінських кадрів у технічних ЗВО, первинний пошук наукових джерел, укладання понятійного словника.

Одним із провідних чинників, що вплинув на вибір теми, є результати аналізу освітньо-професійної програми з підготовки майбутніх менеджерів у технічних ЗВО (галузь знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальність 073 «Менеджмент», кваліфікація «Бакалавр із менеджменту»).

Завдяки вивченню цього документу визначено професійні характеристики, якими повинні володіти фахівці з менеджменту. Ці якості враховувалися під час розроблення діагностичного інструментарію дослідження, зокрема визначення критеріїв та рівнів готовності майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності.

З поміж загальних виділено ті компетентності, які відповідають першому та другому рівням підготовки.

Компетентності першого рівня (якісна підготовка майбутнього менеджера):

- здатність формувати інформаційний простір та використовувати інформаційні технології у діяльності організації;
- здатність до професійного (усного та письмового) спілкування діловою українською та іноземною мовами щодо предмету основної діяльності;
- здатність підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, налагоджувати ефективну взаємодію в команді, створювати сприятливі умови для навчання та саморозвитку персоналу підприємства;

- здатність до налагодження та здійснення ефективних комунікацій із зовнішнім середовищем, дотримання етики ділового спілкування, позитивного ставлення до різноманіття культур;

- здатність забезпечувати економічну, екологічну, цивільну безпеку функціонування організації, безпеку праці та належну якість випущеної продукції;

- здатність діяти з позиції соціальної відповідальності, займати активну життєву та громадянську позицію, розвивати лідерські якості;

- здатність до безперервного навчання та саморозвитку, самостійної праці, використання системного підходу до розроблення та реалізації рішень.

Провідними спеціальними (фаховими) компетентностями майбутніх управлінців відповідно до ОПП є:

- знання і вміння створювати власний імідж та вдосконалювати його складові, уміння встановлювати життєві цілі, визначати їх пріоритетність, планувати власну кар'єру;

- знання й уміння забезпечувати самостійне якісне виконання завдань професійної діяльності, вносити рекомендації щодо введення нових чи зміни існуючих вимог до процесів менеджменту, систем управління якістю, уміння використовувати сучасні управлінські технології для обґрунтування управлінських рішень;

- уміння визначати стратегічні цілі діяльності та організувати їх реалізацію, планувати виробничу (операційну) діяльність;

- уміння планувати фінансово-економічні результати і показники господарської діяльності за сучасними методиками;

- уміння створювати та аналізувати базу даних щодо впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища організацій, моделювати бізнес-процеси;

- здатність застосовувати інструментарій оцінювання економічного потенціалу, ресурсного забезпечення, ризиків та ефективності бізнесу в окремих сегментах ринку;

- уміння розробляти достатню кількість альтернативних рішень на основі інформаційного забезпечення та комп'ютерних технологій;
- здатність контролювати виробничі процеси та обсяги виробництва продукції (послуг), уміння контролювати дотримання національних та міжнародних стандартів якості виробництва продукції (послуг).
- здатність планувати та організовувати діяльність підприємства (підрозділу) відповідно до визначених стратегічних орієнтирів;
- здатність аналізувати та оцінювати результати діяльності, економічний потенціал та динаміку розвитку організації;
- здатність до аналізування та оцінювання соціально-економічних процесів, розгляду суспільних явищ у конкретних історичних умовах;
- здатність обґрунтовувати управлінські рішення та здійснювати ефективний контроль за їх виконанням;
- здатність опрацьовувати первинну зовнішню та внутрішню інформацію та формувати на її основі стратегію розвитку підприємства.

Компетентності другого рівня підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності виражені нечітко, зважаючи на те, що створення й поширення інновацій студентами не є професійною вимогою згідно з освітньо-професійною програмою. Зрозуміло, що можна розробляти стратегії або сталого, або інноваційного розвитку підприємства, однак існує потреба у спеціальних компетентностях, пов'язаних із готовністю створювати та реалізовувати інновації, що посилює актуальність дослідження формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Таким чином виявлено необхідність удосконалення освітньо-професійних програм підготовки майбутніх менеджерів у технічних ЗВО і необхідності розроблення рекомендацій для поліпшення організації освітнього процесу у контексті посилення готовності до інноваційної діяльності.

На підготовчому етапі визначено перелік питань, що потребують дослідження. Інтерв'ю зі студентами, випускниками технічних ЗВО,

науковцями, провідними менеджерами та інженерами краю сприяли уточненню теми наукової роботи, рефлексії щодо вибору, обґрунтуванню її актуальності.

Опрацювання наукових джерел засвідчило наявність різноманітних підходів до трактування понять та необхідність укладання понятійного словника.

Аналіз фахової літератури, бесіди та спостереження дали змогу попередньо констатувати недостатній рівень готовності майбутніх керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності та розпочати наступний етап наукового дослідження – організаційно-пошуковий.

На першому етапі (організаційно-пошуковому) (2014–2015 рр.) було визначено проблему, мету, предмет, завдання дослідження, здійснено пошук бібліографічних каталогів, проаналізовано основні першоджерела, що стосувалися зазначеної проблеми, наукові роботи вітчизняних і зарубіжних дослідників, навчальні плани підготовки менеджерів, програми навчальних дисциплін, підручники та посібники для майбутніх керівників, матеріали науково-практичних конференцій та семінарів, збірники студентських праць, зокрема технічних ЗВО, довідкову літературу тощо. Особливе місце у вивченні джерельної бази займали законодавчі акти про вищу освіту та інноваційну діяльність.

Завдяки цим джерелам та власним науковим розвідкам визначено категоріальний апарат дослідження. Виявлено значний інтерес науковців до проблеми інновацій, їх розроблення, а також інноваційної професійної діяльності фахівців. Уточнено зміст таких дефініцій, як «інноватика», «інновації», «інноваційна діяльність», «інноваційна професійна діяльність» та понять, пов'язаних із процесом реалізації зазначеної діяльності. Здійснено порівняння сутності термінів «управління», «керівництво», «менеджмент». Уточнено зміст поняття «інноваційна професійна діяльність менеджера».

Розроблено дворівневу модель особистості менеджера-інноватора.

Проаналізовано концепції, моделі, теорії менеджменту. Зроблено висновок, що підготовка майбутніх фахівців до інноваційної діяльності має набути системного характеру. Такою системою може бути спеціально розроблена технологія.

У процесі пошуку бібліотечних фондів, аналізу друкованих матеріалів, узагальнення та систематизації отриманої інформації були використані пошуково-бібліографічний та інтерпретаційно-аналітичний методи.

На організаційно-пошуковому етапі дослідження обґрунтовано теоретичні аспекти здійснення інноваційної діяльності фахівцями з менеджменту. Вивчено досвід підготовки менеджерів у ЗВО, зокрема технічних ЗВО, а також опрацьовано наукові й методичні напрацювання науковців щодо вирішення зазначеної проблеми, уточнено структуру готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

На цьому етапі дослідження також активно використовувалися такі методи:

– функціонально-структурний, зіставно-порівняльний та інтерпретаційно-аналітичний аналіз літературних та інформаційних джерел, які сприяли вивченню досліджуваної проблеми, а також виявленню основних тенденцій становлення системи підготовки керівних кадрів;

– інтерв'ю з науковцями, викладачами закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку майбутніх менеджерів; студентами, які здобувають фах управління; провідними менеджерами та інженерами краю, що вивчають досліджувану проблему;

– анкетування, опитування, спостереження для визначення рівня сформованості готовності майбутніх керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності.

У процесі здійснення організаційно-пошукового етапу дослідження визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, гіпотезу дисертації, а також було розроблено програму та визначено методи дослідження.

На цьому етапі висунуто *гіпотезу*: обґрунтована технологія дасть змогу ефективно сформувати готовність майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Підготовка керівних кадрів до досліджуваної діяльності є складним, суперечливим, діалектичним процесом, на який мають вплив сучасні тенденції фахової, психологічної та педагогічної підготовки, а також суспільно-політичні, культурно-освітні та економічні чинники; здійснюється на основі інтеграції в європейський освітній простір та реалізації вітчизняних моделей формування готовності менеджерів до професійної діяльності та фахівців до розроблення й реалізації новацій. Усі ці чинники, будучи відображеними в обґрунтованій технології, впливають на її концептуально-цільові, змістові, процесуальні й результативно-аналітичні компоненти.

Одним із провідних завдань першого етапу дослідження було визначення структури готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності, що базується на результатах аналізу теоретичних джерел та емпіричних наукових пошуків, а на її основі – критеріїв та показників рівнів готовності до організації та здійснення досліджуваного явища. Уточнення структурних компонентів готовності майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності стало визначальним процесом, який дав змогу розробити діагностичний інструментарій дослідження.

Завданням першого етапу експериментального дослідження було визначення експериментальної бази роботи, діагностичного інструментарію (критеріїв і показників) готовності майбутніх менеджерів до зазначеної діяльності, проведення констатувального експерименту.

У констатувальному експерименті брали участь 184 майбутні фахівці, що навчаються у провідних ЗВО України, зокрема в Національному університеті «Львівська політехніка», Вінницькому національному технічному університеті, а також Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя, де безпосередньо працює автор дослідження.

Станом на 2013 рік в Україні 238 закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації здійснювали підготовку більше 132 тис. фахівців галузі знань «Менеджмент і адміністрування», що свідчить про актуальність цієї спеціальності. У 2015 році кількість таких ЗВО III-IV рівнів акредитації зросла вже до 243 [38, с. 2]. Вибір для експерименту Національного університету «Львівська політехніка», Вінницького національного технічного університету, а також Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя пояснюється тим, що ці заклади є одними з найбільш знаних в Україні, окрім того, автор дослідження має можливість безпосередньо співпрацювати з науковцями, які здійснюють підготовку майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Під час проведення констатувального етапу експерименту з'ясовано стан усвідомлення студентами значення інноваційної діяльності та необхідності її реалізації, ступінь володіння категоріально-понятійним апаратом, функціями зазначеної діяльності тощо. До експериментального дослідження були залучені не лише студенти, але й випускники технічних ЗВО, викладачі фахових дисциплін, провідні менеджери та інженери краю. У процесі дослідження зроблено важливий висновок, який вплинув на подальшу організацію наукової праці: *на сьогоднішній день «інновація» є поширеним терміном в усіх сферах життя. Її вивченню приділяється значна увага у різних галузях наукових досліджень. Однак недооцінюється значення формування готовності студентів до здійснення інноваційної професійної діяльності у закладах вищої освіти, зокрема майбутніх менеджерів у технічних ЗВО.*

Популярним є термін «менеджмент» і фах менеджера. Менеджерами (особливо у приватних фірмах) називають кого завгодно, часто тих людей, професійні функції яких важко вкласти в рамки відомих професій і які зовсім не передбачають контактування з людьми, не кажучи вже про здійснення керівництва. Різноманітність функцій, обов'язків є ще одним чинником, що

зумовлює труднощі в підготовці майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Для вимірювання рівнів готовності майбутніх керівних кадрів до організації та реалізації досліджуваної діяльності використано такі методи: анкети, тестування, опитування, бесіди, спостереження, спеціальні авторські методики, експертна оцінка сформованості професійно-моральних якостей тощо. *Досліджено рівень мотивації студентів до здійснення зазначеної діяльності, рівень володіння теоретичними знаннями про інновації та їх реалізацію на практиці, рівень сформованості креативності, якостей керівника-новатора, успішної особистості, рівень самооцінки щодо власної готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності.*

На другому етапі (аналітико-інтеграційному) (2015-2016 р.р.) обґрунтовано технологію формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти та запроєктовано її у моделі. Ця технологія розроблена на основі результатів, отриманих у процесі проведення констатувального експерименту, та авторських ідей щодо покращення підготовки майбутніх керівників до організації та реалізації зазначеної діяльності (навчання через інновації та для інновацій: використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ, вивчення елективного курсу «Праксеологічні основи менеджменту»).

Мета обґрунтованої технології полягає в тому, щоб сформувати у майбутніх фахівців із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО, готовність до інноваційної професійної діяльності. Вона безпосередньо пов'язана з формуванням праксеологічних умінь, оскільки вміння здійснювати успішну діяльність розглядаємо як необхідну умову розроблення та реалізації інноваційних винаходів та процесів.

На цьому етапі розроблено методичні рекомендації для викладання навчальної дисципліни вільного вибору студентів «Праксеологічні основи менеджменту» або окремих його тем у процесі вивчення професійно

спрямованих, психологічних та педагогічних дисциплін. Ці методичні рекомендації не лише забезпечують формування умінь успішного виконання фахових обов'язків майбутніми керівниками, а й сприяють їх підготовці до професійної творчої, інтелектуальної, пошукової, винахідницької, організаторської, управлінської та раціоналізаторської діяльності, що реалізовується в системі інноваційної освіти.

Досліджено програми психологічних, педагогічних та фахових дисциплін, під час вивчення яких здійснюється підготовка менеджерів до вищезазначених видів діяльності, зокрема таких предметів, як «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Комунікативний менеджмент», «Контролінг», «Управління персоналом», «Управління інноваціями», «Інноваційний менеджмент», «Іноземна мова професійного спрямування», «Основи психології», «Педагогіка», «Етика ділового спілкування» тощо.

При визначенні дисциплін для експериментальної роботи враховувався передусім той факт, щоб вони вивчалися в усіх ЗВО, де проводився експеримент, а також, щоб у програмі був закладений потенціал для підготовки до інноваційної професійної діяльності.

На аналітико-інтеграційному етапі висвітлено зміст, засоби, форми та методи підготовки студентів до організації та реалізації досліджуваного явища.

Головним завданням етапу є проведення формувального експерименту, до участі в якому залучено 174 студенти (84 представники контрольних груп та 90 – експериментальних).

Під час підготовки до діагностики рівнів загальної готовності майбутніх фахівців із менеджменту до здійснення інноваційної професійної діяльності здійснено низку заходів:

1. Обрано експертів з числа викладачів кафедр менеджменту у виробничій сфері, менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва.
2. Ознайомлено експертів із метою та завданнями експерименту, проінформовано їх про структуру інноваційної діяльності, критерії та

показники визначення рівнів готовності.

3. Повідомлено експертів про їхнє головне завдання – об'єктивно оцінювати і фіксувати результати формувального етапу експерименту, враховуючи **результати методик вимірювання показників готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.**

У процесі проведення цього етапу визначено наповнення усіх компонентів (концептуально-цільового, змістового, процесуального та результативно-аналітичного) технології, виявлено особливості підготовки майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності, а також вивчено ефективність впровадження розробленої технології.

Під час проведення експериментального дослідження використовувалися різні форми й методи аудиторної та позааудиторної роботи, зокрема інтерактивні, кейс-стаді, коучингу, імітаційно-ігрові, проекти (індивідуальні й корпоративні), написання аргументативних, дискурсивних есе, аналіз та створення стартапів, «технічної творчості», матриці відкриття, створення фокальних об'єктів, ситуацій пізнавальної контрадикції, творче моделювання ідеальних об'єктів, шоу технології, диспути, ділові ігри, дебати, круглі столи, лекції-полілоги, практичні заняття на виробництві, тренінгові справи, проектні та інтерактивні методи, зустрічі з провідними менеджерами та інженерами краю тощо. Ефективною є дисципліна вільного вибору студентів «Праксеологічні основи менеджменту» як інноваційна форма навчання.

Аналіз отриманих результатів забезпечив можливість порівняти рівень готовності у контрольних та експериментальних групах. Було здійснено експериментальну перевірку ефективності розробленої технології підготовки майбутніх фахівців з менеджерів у технічних ЗВО.

Проведено статистичну обробку отриманих даних. Для кількісного та якісного аналізу результатів експериментального дослідження застосовано методи математичної статистики.

На третьому (результативно-узагальнювальному) етапі експерименту (2016–2017 р.р.) здійснено аналіз, систематизацію та узагальнення результатів дослідження, проаналізовано перспективи покращення підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності, визначено можливості використання отриманого досвіду, якісно і кількісно інтерпретовано результати формувального експерименту, внесено доповнення та уточнення у зміст концептуальних положень технології формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО, обґрунтовано рекомендації та висновки дослідження, впроваджено в практику отримані результати.

На цьому етапі оформлено текст наукового дослідження, а також сформульовано висновки на основі застосування функціонально-структурного аналізу.

На третьому етапі дослідження використано методи систематизації та узагальнення отриманих даних, а також прогностичні методи. Застосування методів екстраполяції, аналогії та логічного прогнозування забезпечили можливість визначити перспективи покращення підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО та усунути існуючі недоліки.

2.2 Критерії та показники готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти

Під час проведення констатувального етапу наукового дослідження майбутнім фахівцям із менеджменту було запропоновано відповісти на запитання щодо їхнього розуміння сутності понять «інновація», «інноваційна професійна діяльність», «праксеологічні вміння». Результати цього опитування (таблиця 2.2) свідчать, що 76 % від загальної кількості респондентів знають зміст терміну «інновація», 65 % – розуміють сутність

поняття «інноваційна професійна діяльність» і вважають її невід’ємною умовою успішного функціонування фірм та підприємств і лише 25 % опитуваних знають сутність поняття «праксеологічні вміння». Результати володіння знаннями змісту досліджуваних понять майбутніми менеджерами представлено на рис. 2.2.

Таблиця 2.2

Розуміння змісту понять «інновація», «інноваційна професійна діяльність», «праксеологічні вміння» майбутніми фахівцями із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО

Поняття	Обізнані		Не обізнані	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Інновація	140	76	44	24
Інноваційна професійна діяльність	120	65	64	35
Праксеологічні вміння	46	25	138	75

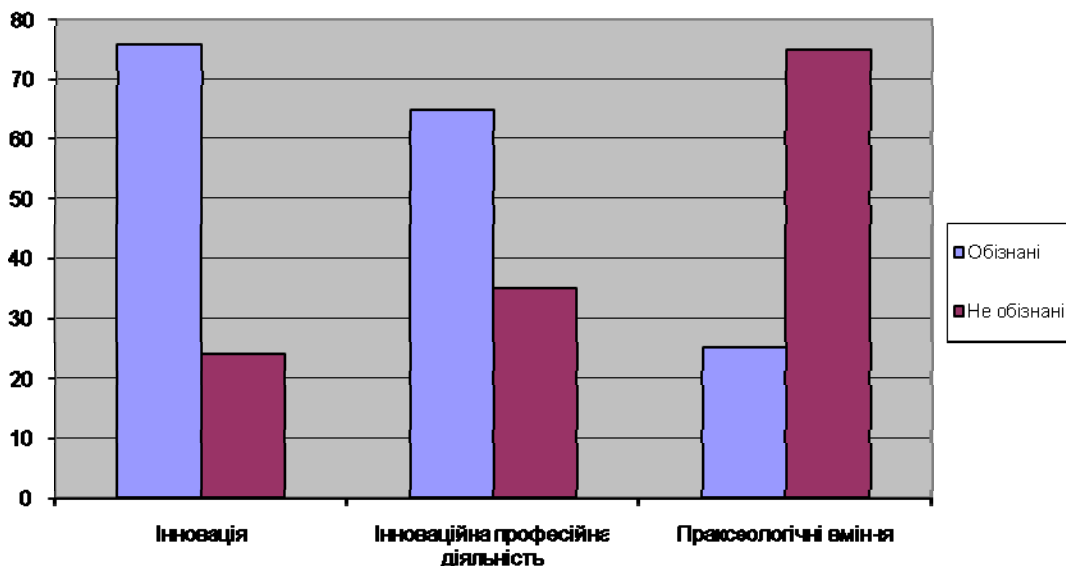


Рис. 2.1. Обізнаність майбутніх фахівців із менеджменту зі змістом понять «інновація», «інноваційна професійна діяльність», «праксеологічні вміння»

Вищезазначені поняття трактуються у Законі України «Про інноваційну діяльність», проте студенти з ним не ознайомлені, а 27 % респондентів не знають про його існування.

Аналізуючи відповіді студентів на запитання, пов'язані з розумінням змісту поняття «інноваційна професійна діяльність», виявлено, що 38 % респондентів тільки чули про нього, а 62 % – знають його сутність.

Наступні запитання стосувалися важливості впровадження інновацій у процес виконання менеджером своїх професійних обов'язків.

Згідно з результатами опитування (табл. 2.3) 73 % студентів вважають, що інновації є необхідною умовою успішного здійснення професійної діяльності майбутніми менеджерами; 5 % опитаних дотримуються протилежної точки зору і стверджують, що впровадження чогось нового не є важливим для роботи керівних кадрів і без нього можна успішно виконувати свою роботу; 9 % – не продемонстрували ніякого зацікавлення інноваціями; а 13 % респондентів не змогли чітко сформулювати свого ставлення до цього явища. Результати опитування майбутніх керівників щодо необхідності здійснення інноваційної професійної діяльності представлено на рис. 2.2.

Таблиця 2.3

Оцінка важливості впровадження інновацій у професійну діяльність фахівців із менеджменту

	Позитивне		Негативне		Важко відповісти		Мені це байдуже	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Інновації у професійній діяльності менеджерів	134	73	10	5	24	13	16	9

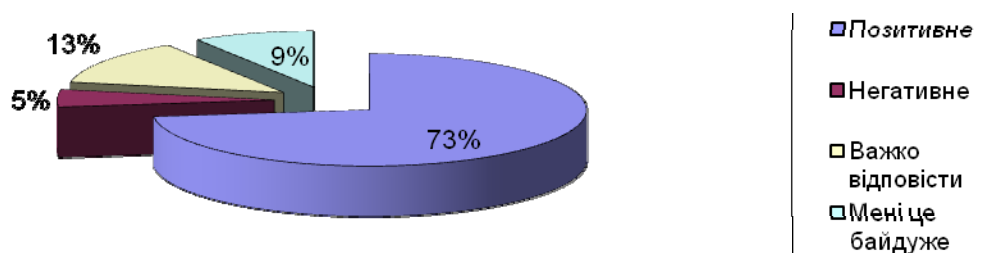


Рис. 2.2. Роль інновацій у професійній діяльності майбутніх фахівців із менеджменту

Аналізуючи відповіді студентів на запитання, пов'язані з розумінням змісту поняття «інноваційна професійна діяльність», виявлено, що 68 % респондентів знають його сутність, а 32 % – тільки чули про нього.

Результати опитування (табл. 2.4) показали, що 73 % студентів вважають інноваційну діяльність менеджера невід'ємним компонентом виконання його фахових обов'язків; 7 % стверджують, що без неї можна успішно виконувати свою роботу; 8 % виявилися байдужими до здійснення інноваційної діяльності; а 12 % респондентів не змогли чітко сформулювати свого ставлення до досліджуваного феномена. Результати опитування майбутніх управлінських кадрів щодо необхідності здійснення інноваційної професійної діяльності представлено на рис. 2.3.

Таблиця 2.4

Оцінка важливості реалізації інноваційної професійної діяльності майбутніми фахівцями із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО

	Позитивне		Негативне		Важко відповісти		Мені це байдуже	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Важливість здійснення інноваційної професійної діяльності майбутніми менеджерами	134	73	12	7	24	12	14	8

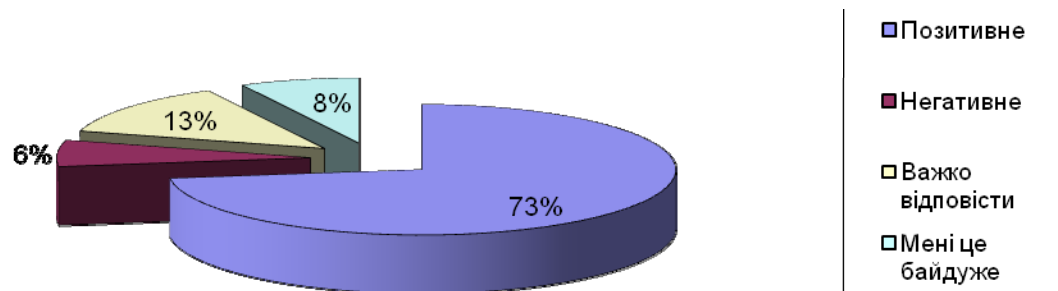


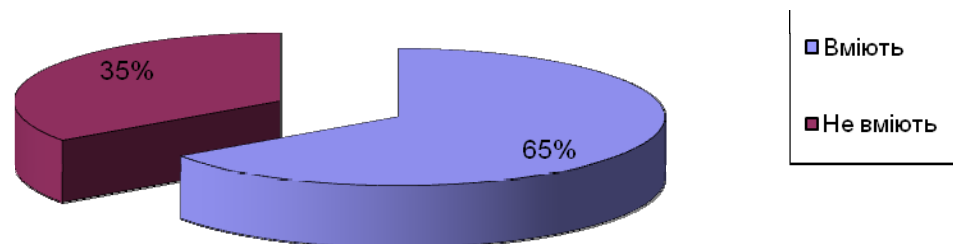
Рис. 2.3. Оцінка важливості організації та реалізації інноваційної професійної діяльності майбутніми фахівцями з менеджменту, що навчаються у технічних ЗВО

На запитання про вміння визначати цілі інноваційної професійної діяльності, значна більшість (65 %) респондентів зізналися, що не володіють цими вміннями і лише 35 % – володіють (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5

**Сформованість у майбутніх менеджерів вміння визначати цілі
інноваційної професійної діяльності**

	Вміють		Не вміють	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Готовність майбутніх менеджерів до визначення цілей інноваційної професійної діяльності	120	65	64	35



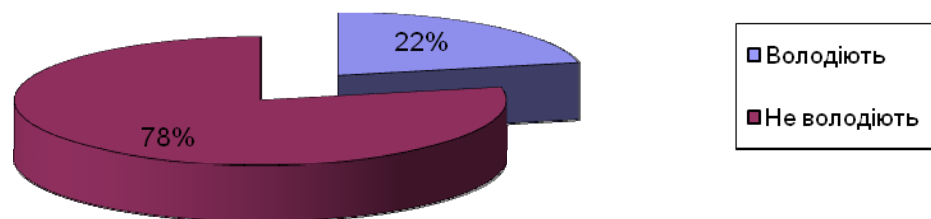
*Рис. 2.4. Сформованість уміння майбутніх менеджерів визначати цілі
інноваційної професійної діяльності*

Праксеологічні вміння вважаються необхідним компонентом здійснення інноваційної професійної діяльності менеджерами. Аналіз результатів дослідження (таблиця 2.6) показав, що лише 22 % опитаних майбутніх керівників володіють праксеологічними уміннями, а 78 % – не володіють (рис. 2.5).

Таблиця 2.6

**Сформованість у майбутніх фахівців із менеджменту
праксеологічних умінь**

	Володіють		Не володіють	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Володіння праксеологічними вміннями	40	22	144	78



*Рис. 2.5. Володіння праксеологічними вміннями майбутніми фахівцями
із менеджменту*

Аналіз відповідей (табл. 2.7) на питання про сформованість умінь майбутніх менеджерів, які, на нашу думку, є складовими їхньої готовності до інноваційної професійної діяльності, показує, що лише 53 % опитаних студентів володіють вмінням реалізовувати інноваційні моделі менеджменту, 35 % респондентів вміють попереджувати та вирішувати конфлікти у колективі, 45 % – вміють створювати професійний імідж, 82 % – володіють іноземними мовами, навиками професійного спілкування, ІКТ і тільки 38 % вміють створювати інноваційні проекти та стартапи. Звідси можемо зробити

висновок про те, що більшість опитаних студентів не готові до організації та реалізації досліджуваного явища.

Таблиця 2.7

Сформованість умінь та навичок майбутніх фахівців із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО, необхідних для здійснення інноваційної професійної діяльності

№		Підготовлені		Не підготовлені	
		к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
1.	Вміння реалізовувати інноваційні моделі менеджменту	98	53	86	47
2.	Вміння попереджувати та вирішувати конфлікти у колективі	64	35	120	65
3.	Вміння створювати професійний імідж керівника-інноватора	82	45	102	55
4.	Володіння іноземними мовами та навиками професійного спілкування (вести переговори, налагоджувати ділові відносини) та ІКТ	150	82	34	18
5.	Вміння створювати інноваційні проекти, стартапи	70	38	114	62

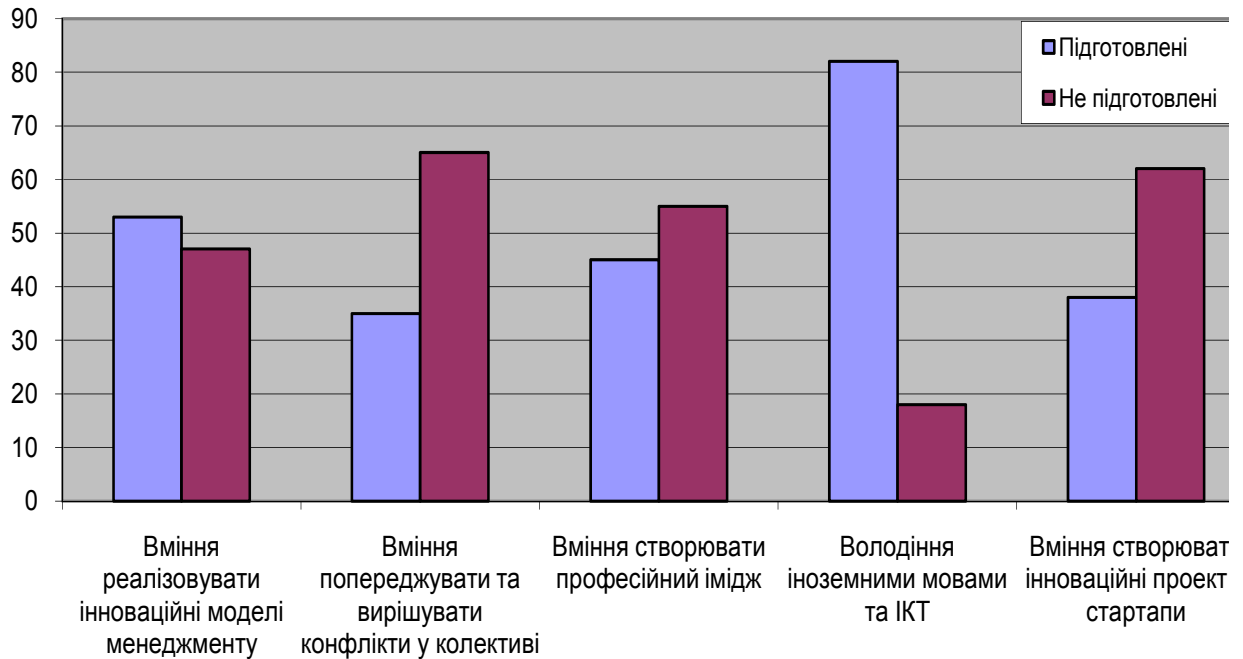


Рис. 2.6. Сформованість умінь та навиків, необхідних для здійснення інноваційної професійної діяльності майбутніми фахівцями із менеджменту

На питання про доцільність формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності 82 % опитаних зазначили, що така підготовка потрібна для ефективного розвитку виробництва, а 18 % вважають, що формування таких вмінь та навиків не є необхідним.

Таблиця 2.8

Доцільність підготовки менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності

	Потрібно		Не потрібно	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Доцільність підготовки майбутніх менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності	150	82	34	18

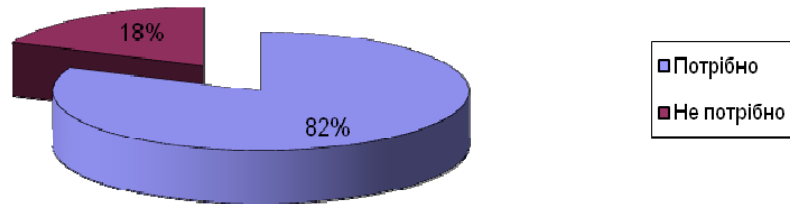


Рис. 2.7. Доцільність підготовки менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності

Щодо відповідей опитаних студентів на запитання, які стосувалися їхньої готовності до організації інноваційної професійної діяльності, отримано такі результати (табл. 2.9): 41 % респондентів вважають себе підготовленими до здійснення досліджуваного виду діяльності, а 59 % – не володіють уміннями та навиками, необхідними для успішної реалізації інноваційної професійної діяльності (рис. 2.8).

Таблиця 2.9

Самооцінка готовності майбутніх менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності

	Підготовлений		Не підготовлений	
	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%
Самооцінка готовності майбутніх менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності	76	41	108	59

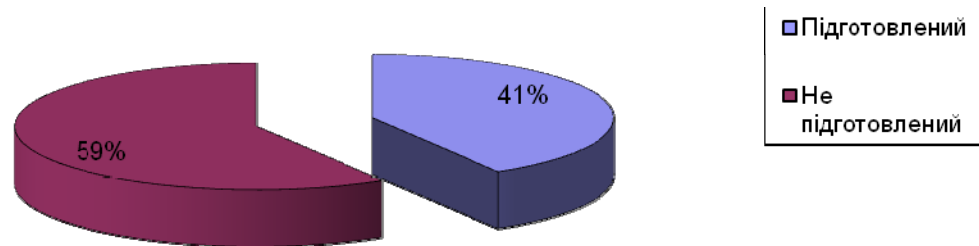


Рис. 2.8. Самооцінка готовності майбутніх менеджерів до здійснення інноваційної професійної діяльності

Отже, згідно з результатами, отриманими під час проведення констатувального етапу експериментального дослідження, майбутніх фахівців із менеджменту було розподілено на три групи відповідно до рівнів (високий, середній, низький) їхньої готовності до інноваційної професійної діяльності (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Рівні готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО за результатами констатувального етапу дослідження

Рівні готовності до інноваційної професійної діяльності	осіб	%
Високий	20	10,9
Середній	110	59,8
Низький	54	29,3

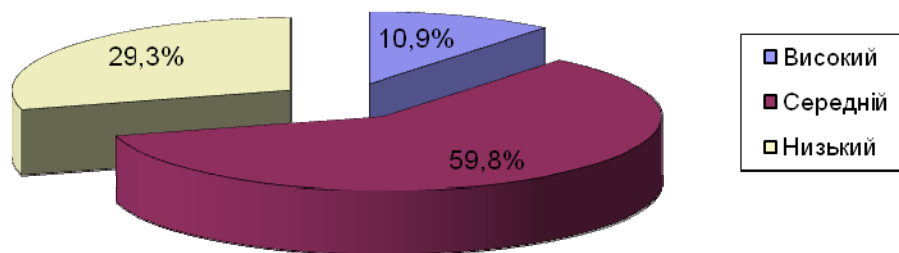


Рис. 2.9. Розподіл студентів за рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності згідно з результатами констатувального етапу експерименту

Отже, результати констатувального етапу дослідження демонструють недостатню обізнаність студентів із поняттями «інновація», «інноваційна професійна діяльність» та «праксеологічні вміння». 35 % опитаних майбутніх фахівців не володіють знаннями з організації зазначеної діяльності та не вміють визначати її цілей, 26 % – не вміють попереджувати та вирішувати конфлікти у колективі, 75 % – не володіють праксеологічними вміннями, 41 % – не вміють створювати професійний імідж, 25 % – не володіють вміннями налагоджувати ділові відносини, вести переговори та колективні наради і, загалом, 38 % – не вважають себе готовими до організації та здійснення досліджуваної діяльності. Проте, варто зазначити, що майбутні менеджери проявляють інтерес до вивчення інновацій та оволодіння навиками інноваційної професійної діяльності, оскільки розуміють, що це забезпечить їм досягнення успіху у роботі.

Ключовим результатом підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності є їхня готовність до організації та реалізації зазначеного явища (структура загальної й психологічної готовності була розглянута у п. 1.1). При цьому зазначено, що «готовність» у працях учених (М. Артюшиної, І. Богданової, В. Бухнієвої, І. Гавриш, І. Дичківської,

С. Литвиненко, А. Ліненко, О. Мороза, О. Пехоти, В. Сластьоніна та ін.) розглядається як інтегральне багаторівневе особистісне новоутворення, яке складається з індивідуально-психологічних якостей особистості і системи фахових знань, умінь, навичок.

Поставивши за мету обґрунтування педагогічних умов підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності, В. Хромова для експериментальної перевірки їх ефективності визначила структурні компоненти готовності (мотиваційно-ціннісний, емоційний, когнітивний, діяльнісно-практичний) та відповідні їм критерії (потребнісно-мотиваційний, емоційно-вольовий, інтелектуально-теоретичний, операційно-практичний). На основі показників (сформованість мотивів, емоційно-вольова спрямованість, володіння теоретичними знаннями, практична озброєність) встановила рівні готовності майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності (низький, нижче середнього, середній, вище середнього, високий) [33].

На основі аналізу праць учених та власних наукових досліджень уточнено, що основними компонентами готовності майбутніх фахівців із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО, до організації та реалізації інноваційної професійної діяльності є: *мотиваційно-цільовий, пізнавально-інформаційний, праксеологічно-інтеграційний та кооперативно-рефлексійний.*

Мотиваційно-цільовий компонент готовності вважається визначальним і найважливішим, зважаючи на методологічне положення психології щодо провідної ролі мотивів в активізації діяльності особистості, спрямованої на задоволення власних потреб. Для того, щоб процес формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО був ефективним, його необхідно мотивувати, тобто сформувати внутрішній спонукальний мотив, який стимулював би керівників до успішної професійної діяльності. Цілі є ще одним важливим елементом цього компонента, оскільки їх пошук та осмислення забезпечує реальне виконання дії, до якої стимулює мотив.

Мотиваційно-цільовий компонент передбачає усвідомлення менеджерами значущості здійснення інноваційної професійної діяльності, уміння визначати її цілі, наявність інтересу до творчого виконання професійних обов'язків.

Пізнавально-інформаційний компонент готовності визначається сукупністю теоретичних знань змісту інноваційної професійної діяльності, що формуються у процесі вивчення фахових, психологічних та педагогічних дисциплін. Цей компонент характеризується рівнем розвитку особистості, її інтелектуальних здібностей, професійної інтелігентності, рівнем освіченості тощо.

Праксеологічно-інтеграційний компонент готовності характеризується вміннями студентів успішно використовувати набуті знання під час здійснення інноваційної професійної діяльності, творчо підходити до виконання фахових завдань, долати стереотипи. Цей компонент визначає рівень сформованості особистісних та професійних якостей, а також праксеологічних умінь, тобто умінь здійснювати успішну професійну діяльність, зокрема інноваційну.

Кооперативно-рефлексійний компонент характеризується рівнем готовності майбутніх менеджерів до аналізу та оцінки результату власної управлінської роботи та роботи інженерних кадрів, сформованістю вміння визначати відповідність результату інноваційної діяльності поставленій меті та, за потреби, вносити у неї корективи.

Отже, готовність майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності передбачає формування позитивного ставлення до зазначеної діяльності; засвоєння системи теоретичних знань про неї та набуття практичних навиків; оволодіння методами та технологіями організації та реалізації досліджуваного явища; розвиток праксеологічних умінь, а також умінь цілетворення, моделювання, оцінки та аналізу результатів власної інноваційної професійної діяльності та роботи підлеглих інженерних кадрів.

Підготовка керівників до організації та реалізації досліджуваної діяльності у процесі навчання передбачає формування готовності як первинної функціональної умови будь-якої діяльності. Рівень готовності до реалізації фахових обов'язків визначає активність, креативність, ініціативність, енергійність, самостійність людини, продуктивність та результативність її роботи.

Критерії та показники запропонованої технології розглядаються як ознаки сформованості компонентів готовності, які визначають рівень їх розвитку. Термін «рівень» служить показником ступеня цілісності та системності процесу розвитку готовності і визначає сформованість її показників.

Для з'ясування ступеня готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності використано декілька критеріїв, які охоплюють усі головні характеристики досліджуваного явища та його структуру. Основою визначення рівня готовності керівних кадрів до зазначеного виду діяльності було розуміння того, що кожний із компонентів, які становлять зміст процесу підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності, є критерієм продуктивності та результативності цього процесу і використовується для його оцінки в цілому. Критерії ефективності процесу формування готовності до організації та реалізації досліджуваного явища були визначені за його основними компонентами: мотиваційно-цільовим, пізнавально-інформаційним, праксеологічно-інтеграційним та кооперативно-рефлексійним (табл. 2.11).

У процесі експериментального дослідження визначено критерії та показники рівнів готовності майбутніх керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності. Відповідно до запропонованої структури готовності, її основними критеріями є: ціннісний, когнітивний, особистісно-процесуальний та аналітичний.

Названим критеріям були надані певні характеристики, що визначають їх якісні і кількісні аспекти.

Таблиця 2.11

**Основні компоненти, критерії та показники для визначення рівня
готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної
професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти**

№ п/п	Компоненти готовності	Критерії	Показники
1	2	3	4
1.	Мотиваційно-цільовий	Ціннісний	- усвідомлення цінності та наявність мотивації до створення інновацій та творчої успішної реалізації професійних обов'язків; - здатність визначати цілі інноваційної професійної діяльності.
2.	Пізнавально-інформаційний	Когнітивний	- рівень знань про інноваційну професійну діяльність менеджера, сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту; законодавчі акти про інноваційну діяльність; функціонування сучасних перспективних підприємств і фірм; - рівень володіння іноземними мовами та ІКТ для створення нової моделі українського менеджменту; - рівень знань праксеологічних засад менеджменту.
3.	Праксеологічно - інтеграційний	Особистісно-процесуальний	- вміння створити стартап, інноваційний проект із використанням ІКТ на основі міжкультурної комунікації; - рівень сформованості якостей успішної особистості, креативності, самоменеджменту, іміджу. - рівень реалізації програми особистісного розвитку якостей менеджера-інноватора.
4.	Кооперативно-рефлексійний	Аналітичний	- вміння об'єктивно оцінити ефективність та успішність інноваційного проекту, стартапу; - адекватно визначити рівень власної готовності до здійснення

			інноваційної професійної діяльності; - здатність обґрунтувати перспективи власного розвитку до організації та проведення даного виду діяльності.
--	--	--	---

Використання запропонованого діагностичного інструментарію забезпечує визначення ступеню реалізації мети та досягнення результату. Результатом досліджуваної технології є готовність майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Необхідно зазначити, що критерії та показники є взаємопов'язаними та взаємообумовленими. Так наприклад, теоретичні знання та практичні вміння є необхідною умовою розвитку позитивного ставлення керівних кадрів до формування праксеологічних умінь як важливої умови здійснення інноваційної професійної діяльності, до розроблення новацій та їх впровадження на виробництві, до організації та управління роботою інженерних кадрів.

Для визначення якісних і кількісних аспектів готовності менеджерів до досліджуваної діяльності зазначеним компонентам були надані певні характеристики.

Так наприклад, основними показниками *ціннісного критерію*, за допомогою якого визначають рівень усвідомлення майбутніми менеджерами значення інноваційної професійної діяльності та прагнення до успішної організації та реалізації досліджуваного явища, є: усвідомлення цінності й наявність мотивації до створення інновацій та творчого успішного виконання професійних обов'язків; здатність визначати цілі інноваційної професійної діяльності.

Основу *когнітивного критерію* запропонованої структури готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО формують такі показниками: рівень знань про інноваційну професійну

діяльність менеджера, сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту; законодавчі акти про інноваційну діяльність; функціонування сучасних перспективних підприємств і фірм; рівень володіння іноземними мовами та ІКТ для створення нової моделі українського менеджменту; знання праксеологічних засад менеджменту.

Особистісно-процесуальний критерій готовності визначається: вмінням створити стартап, інноваційний проект із використанням ІКТ на основі міжкультурної комунікації; рівнем сформованості якостей успішної особистості, самоменеджменту, іміджу; рівнем сформованості креативності та особистісних якостей менеджера-інноватора.

Важливим складником цього критерію є розвинена творчість майбутнього керівника, яка розглядається як поєднання креативності та особистісних якостей фахівця-інноватора, які її підсилюють (ініціативність, гнучкість мислення, розвинута уява, схильність до ризику тощо). Для виконання фахових обов'язків майбутньому менеджеру необхідно володіти такими особистісними якостями фахівця: активністю, умінням досягати мети, наполегливістю, відповідальністю, терпінням, акуратністю та послідовністю; емоційною стійкістю; умінням поєднувати абстрактно-логічне, репродуктивне, конкретне та креативне мислення; тактовністю, гнучкістю, ініціативністю; умінням йти на компроміс; володінням основними техніками спілкування; комунікабельністю, умінням поводитися в конфліктних ситуаціях, залагоджувати суперечки; здатністю до ризику; здоровим сприйняттям критики; умінням планувати та розставляти пріоритети; стійкістю до стресу; умінням переконувати, схилити на свій бік та маніпулювати; здатністю виділяти головне та бачити кілька альтернативних рішень; новаторством, творчим підходом та оригінальністю мислення; педагогічними та психологічними знаннями й навичками; умінням жертвувати малим заради процвітання підприємства; вільно володіти іноземними мовами, ІКТ тощо.

Основними показниками *аналітичного критерію* є: вміння об'єктивно оцінити ефективність та успішність стартапу, інноваційного проекту;

адекватно визначити рівень власної готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності; здатність обґрунтувати перспективи власного розвитку до організації та проведення даного виду діяльності.

Визначені показники покладено в основу виокремлення рівнів сформованості готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти. Поняття «рівень» відображає якісну структурність процесу розвитку готовності і є показником цілісності, системності цієї якості, ступеня її розвитку. Саме рівень готовності до професійної діяльності визначається ініціативністю, самостійністю, креативністю, енергійністю, активністю людини, продуктивністю її праці.

Враховуючи результати досліджень та розуміння сутності інноваційної професійної діяльності виділено три рівні готовності майбутніх менеджерів до її здійснення: високий, середній та низький. Вони характеризують ставлення студентів до даного виду діяльності, яке має прояв у зацікавленні змістом знань про неї, мобілізації зусиль для досягнення поставлених цілей. Вивчення особливостей навчально-пізнавальної діяльності студентів та визначення показників готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності дало можливість умовно розділити їх за рівнями готовності на три групи. Ступінь готовності визначається за сформованістю мотиваційно-цільового, пізнавально-інформаційного, праксеологічно-інтеграційного та кооперативно-рефлексійного компонентів.

До групи високого рівня відносимо тих фахівців, які вміють самостійно ефективно організувати та здійснювати інноваційну професійну діяльність; до групи середнього рівня – тих, у кого сформований обов'язковий рівень знань, умінь і навичок цієї роботи; до групи низького рівня – тих, хто не володіє необхідною системою теоретичних знань, у них не сформовані уміння і навички, що не дозволяє здійснювати досліджувану діяльність.

Студенти *високого рівня* готовності до інноваційної професійної діяльності усвідомлюють цілі та мотиви даного виду діяльності. Майбутні фахівці володіють понятійно-категоріальним апаратом та знаннями

законодавчої бази про інноваційну діяльність. Вони характеризуються високим рівнем знань сучасних моделей та концепцій менеджменту, організації діяльності інноваційних фірм та підприємств, володіють інформацією про сутність сучасних винаходів, знають праксеологічні засади менеджменту. Для студентів характерний високий рівень розвитку креативності та реалізації програми особистісного розвитку якостей керівника-новатора (ініціативності, творчої уяви, складності мислення, схильності до ризику тощо), вони вміють створити імідж керівника. Майбутні менеджери на високому рівні володіють іноземними мовами, що забезпечує можливість налагоджувати співпрацю із зарубіжними студентами та запозичувати їхній досвід; володіють знаннями ІКТ для реалізації інноваційних розробок; вміють об'єктивно оцінити ефективність та успішність стартапу та інноваційного проекту, визначати перспективи власного розвитку та самоменеджменту, що засвідчує реалізація діагностичних методик.

Представникам *середнього рівня* притаманне усвідомлення необхідності здійснення інноваційної професійної діяльності, але вони відчують труднощі у визначенні її цілей. Студентам властива сформованість обов'язкового комплексу знань, умінь і навичок даної діяльності. Вони на належному рівні володіють понятійно-категоріальним апаратом, знаннями законодавчої бази про інноваційну діяльність, знаннями організації діяльності інноваційних фірм та підприємств, сутністю сучасних винаходів, однак у них виникають труднощі у процесі ефективної організації роботи працівників із розроблення та впровадження інноваційних винаходів. У студентів добре розвинена креативність та сформовані такі особистісні якості керівника-новатора, як ініціативність, творча уява, складність мислення, схильність до ризику тощо. Майбутні менеджери на достатньому рівні знають іноземні мови та ІКТ, використовуючи їх для реалізації інноваційних розробок та залучаючи іноземних студентів до співпраці. Вони відчують труднощі під час об'єктивного оцінювання ефективності та успішності стартапу та

інноваційного проекту, а також визначення перспектив саморозвитку й самоменеджменту.

Представники *низького рівня* характеризуються фрагментарністю й відсутністю системи вищезазначених знань, умінь, компетентностей щодо інноваційної професійної діяльності (що підтверджується реалізацією відповідних діагностичних методик). Вони не усвідомлюють необхідності здійснення досліджуваної діяльності фахівцем із менеджменту, вважаючи, що підприємство може бути прибутковим на основі традиційних стилів управління, не вміють визначати цілей; на інтуїтивному рівні володіють знаннями організації діяльності інноваційних фірм та підприємств, а також інформацією про сутність сучасних винаходів. Студенти на низькому рівні володіють понятійно-категоріальним апаратом, законодавчою базою про інноваційну діяльність, знаннями праксеологічних засад менеджменту. У них погано розвинена креативність та особистісні якості керівника-новатора, такі як ініціативність, творча уява, гнучкість мислення, схильність до ризику тощо. Майбутні менеджери володіють іноземними мовами та ІКТ на елементарному рівні, а тому практично не використовують їх у процесі створення стартапів та інноваційних проектів, не залучають до співпраці іноземних студентів. У них не сформовані навички професійного спілкування, вони не вміють організувати сприятливий мікроклімат у колективі та створити імідж керівника, на інтуїтивному рівні оцінюють ефективність та успішність інноваційного проекту. Характерною особливістю цих студентів є низький рівень навчальних досягнень та відсутність умінь розроблення та впровадження новацій.

Для визначення рівня сформованості кожного показника запропонованої технології готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти використано ряд діагностичних методик (табл. 2.12), результати вимірювання яких були представлені експертам та самим студентам для здійснення експертної оцінки та самооцінки.

Таблиця 2.12

ПОКАЗНИКИ ГОТОВНОСТІ	КРИТЕРІЇ ВИМІРЮВАННЯ	ШКАЛА	ПОКАЗНИКИ	МЕТОДИ
I. Мотиваційно-цільовий компонент готовності до інноваційної професійної діяльності				
Усвідомлення цінності та наявність мотивації до створення інновацій	Високі показники виконання тесту «Інновації та креативність – запорука успішної професійної діяльності менеджера» (дод. Б)	Рангова шкала	Кількість балів	Тестування
Наявність мотивації до творчої успішної реалізації професійної діяльності	Високі показники виконання завдань методики «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса [29, с.415-418], та методики «Мотивація уникання невдач» Т. Елерса [29, с.418-421], методики «Оцінка рівня домагань» (Хоппе), опитувальника «Потреба в досягненні» Ю. Орлова	Рангова шкала	Кількість балів	Тестування
Здатність визначати цілі інноваційної професійної діяльності	Високі показники виконання тесту «Генерування ідей», високі результати письмової роботи «Цілі інноваційної професійної діяльності» відповідно до критеріїв SMART	Рангова шкала	Кількість балів	Анкетування Тестування
II. Пізнавально-інформаційний компонент готовності до інноваційної професійної діяльності				
Рівень знань про інноваційну професійну діяльність менеджера, сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту; законодавчі акти про інноваційну діяльність; функціонування сучасних перспективних підприємств і фірм	Високі показники виконання тесту «Менеджмент та інновації» (дод. З)	Рангова шкала	Кількість балів	Тестування
Рівень володіння іноземними мовами та ІКТ для створення проектів та нової моделі українського менеджменту	Висока кількість балів, отримана за виконання творчої роботи «Innovation Manager» (дод. Г) та високі результати виконання творчої роботи із застосуванням ІКТ «Інноваційна модель менеджменту» (дод. Д, Е)	Рангова шкала	Кількість балів	Творча робота
Рівень знань праксеологічних засад	Висока сума балів при відповіді на запитання опитувальника	Рангова	Кількість	Опитування

менеджменту	«Праксеологічні основи менеджменту» (дод. Є)	шкала	балів	
III. Праксеологічно-інтеграційний компонент готовності до інноваційної професійної діяльності				
Вміння створити інноваційний проект із використанням ІКТ на основі комунікації з іноземними студентами	Висока оцінка за виконання творчої роботи «Проект інноваційного розвитку підприємства» (Дод. І)	Рангова шкала	Кількість балів	Творча робота
Рівень сформованості якостей успішної особистості, креативності, самоменеджменту, іміджу	Високі показники виконання завдань «Опитувальник креативності» Джонса, висока сума балів при відповіді на запитання анкети «Особистісні якості інноваційного менеджера» (дод. В), тест «Самооцінка вольових якостей» [29, с.353-355], опитувальник Г. Шмішека [29, с.207-215], методика «Комунікативні й організаторські схильності (КОС) В. В. Синявського та Б. О. Федоришина [29, с.363-368]	Рангова шкала	Кількість балів	Анкетування
Рівень реалізації програми особистісного розвитку менеджера	Високі показники виконання завдань методики дослідження творчої уяви, методики діагностики особистісних творчих здібностей (Є.Є. Тунік), методики «Схильність до ризику» О. Г. Шмельова [29, с.358-362]	Рангова шкала	Кількість балів	Тестування
IV. Кооперативно-рефлексивний компонент готовності до інноваційної професійної діяльності				
Вміння об'єктивно оцінити ефективність та успішність інноваційного проекту	Висока кількість балів, отримана за виконання самостійної роботи «Алгоритм оцінки ефективності інноваційного проекту» (дод. С)	Рангова шкала	Кількість балів	Опитування
Вміння адекватно визначити рівень власної готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності	Висока кількість балів, отримана за виконання завдань методики М. Артюшиної «Готовність студентів до інноваційної діяльності» [1, с.459-467]	Рангова шкала	Кількість балів	Опитування
Здатність обґрунтувати перспективи власного розвитку щодо готовності до ІПД	Високі результати тесту «Готовність до інновацій, перспективи самоменеджменту» (дод. Ж)	Рангова шкала	Кількість балів	Тестування

На початку дослідження майбутнім менеджерам було запропоновано відповісти на ряд запитань для визначення рівня сформованості вміння організації та реалізації інноваційної професійної діяльності. Студенти були ознайомлені з основними критеріями та показниками для визначення розроблених рівнів готовності до здійснення даного виду діяльності (високий, середній і низький). Результати цього опитування представлено у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

**Оцінка рівнів готовності до інноваційної професійної діяльності
майбутніх менеджерів різних ЗВО на початку формульовального етапу
експерименту**

Рівні готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності	ТНТУ ім. І. Пулюя		НУ «ЛП»		ВНТУ	
	%	к-сть респ.	%	к-сть респ.	%	к-сть респ.
Високий	9,8	8	10,6	5	8,9	4
Середній	61	50	59,6	28	62,2	28
Низький	29,2	24	29,8	14	28,9	13

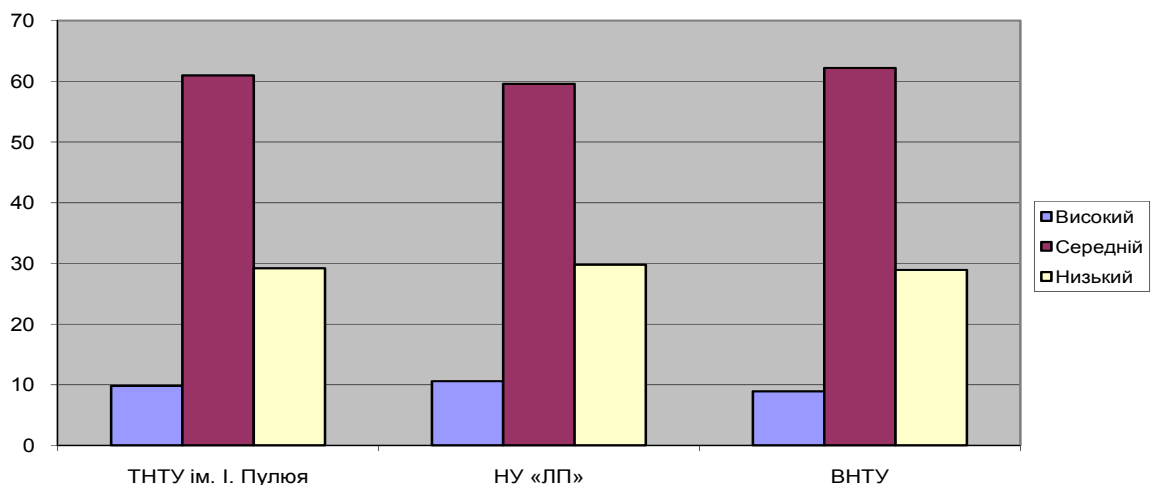


Рис. 2.10. Оцінка рівнів готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх менеджерів різних ЗВО на початку формульовального експерименту

Результати дослідження засвідчують, що не існує суттєвої різниці в рівнях готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх менеджерів, що навчаються у різних технічних ЗВО України. Так, наприклад, високим рівнем володіють від 8,9 % до 10,6 % опитаних студентів. Значний відсоток майбутніх фахівців із середнім рівнем (59,6 % – 62,2 %) свідчить про їхнє прагнення до самовдосконалення та оволодіння професійними навиками на високому рівні, але такі намагання є ситуативними, тому не завжди успішними. Проте існує значна кількість студентів (28,9 % – 29,8 %) із низьким рівнем, що засвідчує відсутність готовності до організації інноваційної професійної діяльності підлеглих кадрів та впровадження інновацій у власну управлінську роботу.

Основою практичного компонента готовності майбутнього фахівця із менеджменту є його здатність створити інноваційний проект або стартап. Важливим є застосування знань та умінь щодо використання інструментальних засобів управління такими проектами та проведення їхньої експертизи. У процесі розробки інноваційного проекту або стартапу необхідним є залучення колективу працівників.

Дані аналізу сформованості практичного компонента готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності (вміння створити стартап, інноваційний проект (бізнес-план розвитку підприємства або виробництва інноваційного продукту)) відображено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Рівні сформованості практичного компонента готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності на початку формувального етапу експерименту (у %)

ЗВО	Загальна кількість студентів	Рівні сформованості		
		Високий	Середній	Низький
ТНТУ ім. І. Пулюя (Тернопіль)	82	10,9	62,2	26,8
НУ «ЛП» (Львів)	47	14,9	68,1	17
ВНТУ (Вінниця)	45	13,3	60	26,7

Аналіз результатів дослідження показує, що 63,4 % майбутніх менеджерів володіють середнім рівнем сформованості практичного компонента готовності до інноваційної професійної діяльності, а 23,5 % – низьким рівнем. Ці дані доводять, що студенти з середнім та низьким рівнями характеризуються відсутністю систематизованих знань, умінь та навичок розроблення інноваційного проекту чи стартапу.

Для визначення рівнів готовності майбутніх фахівців із менеджменту до реалізації інноваційної професійної діяльності створено картотеку для фіксування результатів дослідження. Запропоновано таку шкалу оцінювання ступеня сформованості компонентів готовності до досліджуваної діяльності:

- «3 бали» – виразне виявлення ознаки;
- «2 бали» – достатній рівень виявлення ознаки;
- «1 бал» – слабка виявлення ознаки;
- «0 балів» – ознаки не виявлено.

Отримані результати забезпечили можливість визначення рівня сформованості готовності майбутніх фахівців із менеджменту до організації та реалізації інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО відповідно до запропонованих критеріїв і показників.

Кількісний показник кожного критерію готовності до створення та впровадження інноваційних винаходів та процесів розраховувався за формулою (2.1).

$$k_{\text{сер.}} = \frac{\sum_{i=1}^n (k_{\text{експерт}})_i + k_{\text{самооцінка}}}{n+1}, \quad (2.1)$$

де $k_{\text{сер.}}$ – кількісний показник критерію; $k_{\text{експерт}}$ – кількісний показник оцінки готовності майбутнього менеджера; $k_{\text{самооцінка}}$ – кількісний показник самооцінки готовності; n – кількість експертів, що беруть участь в оцінюванні.

Кількісний показник загального рівня готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО визначався за формулою (2.2).

$$k_{\text{заг.}} = \frac{\sum_{i=1}^m (k_{\text{сер.}})_i}{m}, \quad (2.2)$$

де $k_{\text{заг.}}$ – кількісний показник загального рівня готовності до інноваційної професійної діяльності; m – кількість критеріїв.

Рівень розвитку кожного показника і загальний рівень готовності до розроблення та реалізації інноваційних винаходів та процесів було визначено відповідно до кількісних меж (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

**Кількісні межі визначення рівнів готовності до реалізації
інноваційної професійної діяльності**

№ п/п	Рівень готовності до реалізації інноваційної професійної діяльності	Кількісні межі визначення рівня
1.	Високий	$2,5 < k_{\text{сер.}} \leq 3$
2.	Середній	$1,5 < k_{\text{сер.}} \leq 2,5$
3.	Низький	$0,5 < k_{\text{сер.}} \leq 1,5$

Так, наприклад, розглянемо процес розрахунку рівня готовності до інноваційної професійної діяльності майбутнього менеджера, що навчається на факультеті управління та бізнесу у виробництві Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя. Дані дослідження засвідчують, що на початку експерименту студент мав низький рівень готовності до розроблення та реалізації інноваційних винаходів та процесів (табл. 2.16).

Необхідно акцентувати увагу, що експерти для визначення оцінки використовували результати застосування діагностичних методик.

Таблиця 2.16

Індивідуальна картка рівня готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності студента факультету управління та бізнесу у виробництві Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

№ п/п	Показники	Оцінка.			K _{середнє}
		K _{експерт1}	K _{експерт2}	K _{само-оцінка}	
1	2	3	4	5	6
1.	Усвідомлення необхідності й наявності мотивації до створення інновацій	2	2	3	2,3
2.	Наявність мотивації до творчої успішної реалізації професійної діяльності	3	2	3	2,7
3.	Здатність визначати цілі інноваційної професійної діяльності	2	2	3	2,3
4.	Рівень знань про інноваційну професійну діяльність менеджера, сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту; законодавчі акти про інноваційну діяльність; функціонування сучасних перспективних підприємств і фірм	2	2	2	2
5.	Рівень володіння іноземними мовами та ІКТ для створення проектів та нової моделі	2	3	3	2,7

	українського менеджменту				
6.	Рівень знань праксеологічних засад менеджменту	2	1	2	1,7
7.	Вміння створити стартап або інноваційний проект із використанням ІКТ на основі співпраці з іноземними студентами	2	2	2	2
8.	Рівень сформованості якостей успішної особистості, креативності, самоменеджменту, іміджу	2	2	2	2
9.	Рівень реалізації програми особистісного розвитку менеджера	1	1	1	1
10.	Вміння об'єктивно оцінити ефективність та успішність інноваційного проекту	1	2	2	1,7
11.	Вміння адекватно визначити рівень власної готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності	2	2	3	2,3
12.	Здатність обгрунтувати перспективи власного розвитку до організації та проведення даного виду діяльності	2	2	2	2
	Загальний рівень готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності	2,1	2,1	2,4	2,1

За допомогою цих розрахунків визначено загальний рівень готовності до інноваційної професійної діяльності всіх респондентів різних закладів вищої освіти. Результат (2,1 бала) вказує на середній рівень готовності до організації та реалізації досліджуваного виду діяльності.

За визначеними рівнями готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО наведено загальні дані про підготовку студентів до досліджуваної діяльності (табл. 2.17).

Таблиця 2.17

Дані про сформованість компонентів готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО

<i>Структурні компоненти готовності</i>	Рівнева характеристика майбутніх фахівців із менеджменту					
	Високий		Середній		Низький	
	абс. к-ть	%	абс. к-ть	%	абс. к-ть	%
Мотиваційно-цільовий	23	13,2	102	58,6	49	28,2
Пізнавально-інформаційний	42	24,1	104	60	28	15,9
Праксеологічно-інтеграційний	17	9,8	89	51,1	68	39,1
Кооперативно-рефлексивний	12	6,9	82	47,1	80	46
Загальна готовність	23,5	13,5	94,3	54,2	56,3	32,3

Відповідно до отриманих результатів 13,5 % майбутніх фахівців із менеджменту володіють високим рівнем сформованості показників готовності до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти. У 54,2 % опитаних студентів виявлено середній рівень готовності, а у 32,3 % респондентів – низький.

На рисунку 2.11 зображено поділ опитуваних майбутніх фахівців із менеджменту за рівнем сформованості показників готовності до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

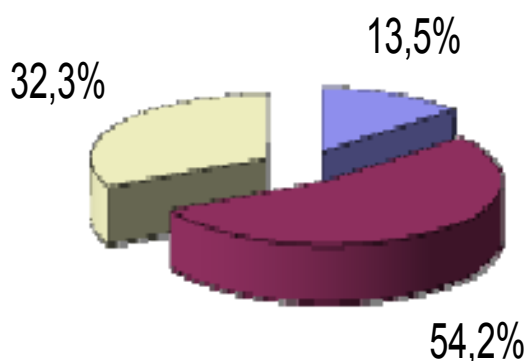


Рис.2.11. Розподіл майбутніх фахівців із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО, за рівнями сформованості показників готовності до інноваційної професійної діяльності

Отже, проведення діагностики рівнів сформованості показників готовності до інноваційної професійної діяльності засвідчило необхідність системної діяльності з її формування. Саме на необхідність застосування такого підходу вказує аналіз результатів досліджень науковців (І. Гавриш, М. Артюшиної тощо).

2.3. Модель технології формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти

Формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти є складним діалектичним процесом, на який впливають різноманітні чинники: інтеграція освітньої галузі у світовий, зокрема у європейський освітній простір, законодавчі положення про освіту та інноваційну діяльність, тенденції розвитку технічної галузі та технічної освіти, напрацювання сучасних учених про вектори розвитку, самореалізації, самоменеджменту

студентів у ЗВО, суспільно-економічні явища, зокрема й кризові, що змушують шукати шляхи їх подолання, передусім такі, як якісна підготовка конкурентоспроможних фахівців на ринку праці. Щоб врахувати дію цих чинників, необхідно здійснювати формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти в системі, вимогам до якої відповідає освітня технологія. Зрештою, в одному з тлумачень освітньої технології стверджується, що це відкрита система, у якій є цілі, зміст, процесуальний компонент та результат, що відповідає визначеній меті. Відкритість системи забезпечують орієнтація на документи із розвитку освіти, технічної освіти, постійні зворотні зв'язки зі структурами, що сприяють практичній підготовці фахівців.

На сьогоднішній день немає однозначного тлумачення, чим є освітня технологія. На основі аналізу досліджень науковців (І. Дичківської [19], В. Євдокимова, О. Пехоти [26], І. Прокопенко [28], Г. Селевко, М. Чепіль [34], О. Янкович [37] тощо) можна стверджувати, що освітня технологія трактується як новітній технічний засіб, галузь наукового знання, як сукупність дій вчителя та учнів, що спрямовані на відповідність результату меті, як будь-яка інновація.

Отже, у нашому дослідженні ми будемо трактувати технологію як систему, що складається з концептуально-цільового, змістового, процесуального та результативно-аналітичного компонентів та відповідає таким критеріям технологічного підходу: системність, алгоритмічність, діагностичність, ефективність, відтворюваність, прогнозованість тощо [37, с. 11].

Таким чином, моделювання технології вимагатиме не лише відображення концептуально-цільового, змістового, процесуального та результативно-аналітичного компонентів, а й дотримання визначених до технології вимог, а отже, чіткого визначення алгоритму дій, діагностичного інструментарію, що дає змогу встановити відповідність результату зазначеній меті. Не менш важливим є показати як реалізуються зміст

(результативний компонент), форми, методи роботи (процесуальний компонент) у складній системі технічного закладу вищої освіти. Відомо, що фахівців із менеджменту готують також в економічних ЗВО. Безперечно, що середовище закладу (інформаційне, полісуб'єктне тощо) буде впливати на процес підготовки. Модель дає змогу наочно переконатися, яким буде цей вплив.

Беручи до уваги сучасні підходи та чинники реформування освітньої галузі, реалізації інноваційної діяльності, специфіку підготовки студентів у закладах вищої освіти та структуру розробленої моделі, визначено основні положення технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти:

1. Формування готовності майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО є складним діалектичним процесом, що ґрунтується на сучасних тенденціях організації зазначеної діяльності у вітчизняній та зарубіжній теорії та практиці; визначається освітньо-професійною програмою; встановлюється соціальним замовленням, вимогами до особистості фахівця та особливостями управління у вищому закладі освіти.

2. Досліджувана технологія передбачає формування готовності до пошуку й розроблення новацій в управлінській сфері, їх поширення та впровадження, аналіз їх функціонування і **відображає трикомпонентну структуру підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО**: *навчання про інновації* (вивчення сутності понять; положень законодавчих актів про інноваційну діяльність; сучасних моделей, концепцій менеджменту); *навчання через інновації* (використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ технічного закладу вищої освіти; запровадження елективних курсів, використання інноваційних методів навчання); *навчання для інновацій* (розробка інноваційних проектів, стартапів).

3. Формуванню готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності притаманна низка особливостей технічного ЗВО,

зокрема використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ, які характеризуються стійким розвитком технологічного, інформаційно-комунікативного, матеріально-технічного компонентів; реалізацією методів технічної творчості для розвитку креативності студентів; можливостями ширшої співпраці українських та зарубіжних студентів у технічній галузі, винахідництві й у створенні інноваційних проєктів.

4. Проблема формування готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх менеджерів, які навчаються в технічних ЗВО, може бути вирішена шляхом інтеграції досягнень низки наук: менеджменту, економіки, інформатики, педагогіки, психології тощо, а також через упровадження елективних курсів. Ефективне вивчення цих дисциплін забезпечується організацією освітнього процесу на основі новітніх досягнень інформатизації освіти, вітчизняних і зарубіжних розробок у галузі інновацій, формування праксеологічних умінь.

5. Технологія підготовки керівників до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО передбачає послідовну та систематичну діяльність у таких напрямках: формування готовності менеджерів до розроблення та впровадження інновацій у власну керівну діяльність, управління інноваційною професійною діяльністю підлеглих інженерних кадрів. Досліджувана технологія підготовки реалізується на двох рівнях: перший – підготовка до ефективного виконання обов'язків менеджера; другий – його підготовка до інноваційної професійної діяльності.

Першим структурним компонентом у моделі, як і в будь-якій освітній системі, є концептуально-цільовий, що містить цілі, які відповідають певним освітнім концепціям. У нашому дослідженні має зберігатися не лише відповідність освітнім концепціям, а й законодавчим актам про інноваційну діяльність, адже мета досліджуваної технології – формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Мета формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності реалізується через низку завдань. Аналізуючи наукові праці з питань фахової підготовки менеджерів та опираючись на власні дослідження, а також зважаючи на основну мету та концептуальні положення теорії підготовки до інноваційної професійної діяльності, виділяємо такі завдання:

- формування у майбутніх менеджерів системи теоретичних знань про інновації, теорію та природу інноваційної професійної діяльності й успішної діяльності, сучасні концепції та моделі менеджменту; здійснення інтеграції цих знань під час вивчення фахових, психологічних, педагогічних дисциплін та елективних курсів;

- формування здатності до оволодіння методикою розроблення та впровадження новацій;

- сприяння створенню програми особистісного розвитку, що передбачає формування важливих для інноваційної діяльності професійно-особистісних якостей;

- використання потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ технічного ЗВО.

Однією з необхідних умов здійснення підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до зазначеної діяльності в технічних закладах вищої освіти є дотримання вимог загальнодидактичних та специфічних принципів навчання, що визначають процес реалізації педагогічних законів і обумовлюють вимоги до мети, завдань, змісту, форм, методів і результатів процесу навчання.

Принципи підготовки менеджерів визначаються не тільки власне педагогічними закономірностями, а й психологічними, соціальними, філософськими, управлінськими, гносеологічними тощо. Саме тому при обґрунтуванні принципів навчання майбутніх керівників значна увага приділялася рівню розвитку управлінської науки, економічного знання,

педагогічної теорії та практики, основам теорії пізнання, закономірностям функціонування психіки, особливостям засвоєння знань тощо.

В. Бондар стверджує, що одні принципи чітко проявляють свою дію, інші – є загальним дидактичним фоном, а деякі неможливо реалізувати в конкретній навчальній ситуації [2, с. 78]. Тому врахування особливостей освітнього процесу технічних закладів вищої освіти, аналіз підходів до обґрунтування системи принципів навчання і виховання, дослідження практики підготовки майбутніх фахівців із менеджменту забезпечили можливість визначити комплекс принципів формування готовності керівних кадрів до здійснення інноваційної професійної діяльності.

Запропонований комплекс дидактичних принципів відповідає послідовності етапів інноваційної професійної діяльності менеджерів: від постановки цілей і завдань до здійснення діагностики та контролю за його результатами.

В основу підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до організації та реалізації досліджуваної діяльності в процесі вивчення фахових, психологічних та педагогічних дисциплін було покладено такі дидактичні принципи:

– науковість навчання і його соціальна зумовленість (відповідність результатів підготовки вимогам до професійної діяльності менеджерів, відповідність змісту навчання сучасним знанням про інноваційну професійну діяльність);

– принцип практичної спрямованості (практикоорієнтований характер навчання, зв'язок з існуючим досвідом менеджерів, раціональне застосування інноваційних технологій, що забезпечує засвоєння теоретичних знань і формування практичних умінь);

– принцип свідомості та активності студентів (забезпечення умов для усвідомлення майбутніми керівниками мети, завдань та цілей інноваційної професійної діяльності, створення умов для становлення особистісної сутності);

– принцип систематичності й послідовності (послідовне та логічне здобуття фахових знань, забезпечення внутрішньопредметних та міжпредметних змістових і методичних зв'язків навчальних дисциплін);

– принцип диференціації та індивідуалізації навчання (врахування індивідуальних особливостей студентів; дотримання вимог доступності навчання; поєднання групових та індивідуальних, активних та інтерактивних форм організації освітнього процесу).

Основними методологічними підходами до обґрунтування технології є системний, діяльнісний, праксеологічний, компетентнісний, гуманістичний; проте одним із провідних є креативний підхід до професійної підготовки майбутніх фахівців із менеджменту. Його реалізація передбачає нарощення творчого потенціалу студентів, підвищення рівня їх креативності як особистісної та професійної якості, дає змогу модифікувати, комбінувати власну діяльність у нестандартних ситуаціях.

Відповідно до мети та структури моделі особистості менеджера-інноватора визначено зміст досліджуваного процесу. Отже, **змістовий компонент** технології складають теоретико-методологічні та дидактико-технологічні аспекти підготовки студентів до створення й упровадження інновацій.

Теоретико-методологічні та дидактико-технологічні аспекти відображено у психологічних та педагогічних («Основи психології», спеціально розробленій дисципліні вільного вибору студентів «Праксеологічні основи менеджменту»), гуманітарних («Іноземна мова», «Іноземна мова професійного спрямування», «Українська мова (за професійним спрямуванням)», «Етика ділового спілкування»), технічних («Інформаційні системи та технології», «Комп'ютерні мережі та телекомунікації», «Системи технологій») та фахових («Адміністративний менеджмент», «Операційний менеджмент», «Самоменеджмент», «Контролінг», «Маркетинг», «Логістика», «Управління персоналом», «Управління інноваціями» тощо) дисциплінах.

Отже, змістовий компонент складається з таких підсистем: *психолого-педагогічні знання* (знання про сутність інноваційної діяльності, її значення у системі роботи фахівців із менеджменту, знання про методи, засоби та функції інноваційної професійної діяльності, її зміст та специфіку), *теоретико-методологічні знання* (знання теорії інноваційної діяльності; теорій та концепцій менеджменту; знання про об'єкт, предмет, напрями інноваційної професійної діяльності менеджерів; про сутність управлінських новацій, особливостей їх організації та реалізації), *дидактико-технологічні знання* (знання технології інноваційної діяльності; методів розроблення новацій та їх впровадження; методів організації та управління інноваційною діяльністю підлеглих інженерних кадрів, оцінка її ефективності) та *інноваційних умінь* (здійснювати інноваційну професійну діяльність, що є внутрішньою фаховою якістю, яка розвивається у процесі поетапної інтеріоризації зовнішніх дій та визначається рядом параметрів (формула дії, рівень узагальнення, ступінь засвоєння)). Інноваційні вміння складаються з когнітивних умінь (аналізувати, класифікувати, моделювати, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, виділяючи з поміж них випадкові та помилкові), технологічних (умінь визначати мету, ставити конкретні завдання, підбирати відповідний інструментарій, збирати та опрацьовувати інформацію, здійснювати діагностику отриманих результатів) та творчих (вмінь неординарно мислити, вивчати інновації, застосовувати творчий підхід до виконання поставлених завдань тощо).

У процесі реалізації змістового компонента технології відбувається **навчання про інновації**, що є першою складовою підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Реалізація процесуального компонента досліджуваної моделі технології передбачає багатовекторну роботу.

Алгоритм дій технології

Оскільки одним з провідних критеріїв технологічного підходу є алгоритмічність, доцільно визначити алгоритм дій технології, зазначивши

завдання, форми й методи роботи на кожному із зазначених етапів (таблиця 2.18). Етапність дій визначалася згідно зі структурою діяльності. Відповідно до діяльнісного підходу, алгоритм дій технології складають: мотивація та цілетворення (концептуально-цільовий компонент), розуміння, планування діяльності (змістовий), реалізація (процесуальний), контроль, оцінка (результативно-аналітичний).

Отже, алгоритм дій технології формування готовності майбутніх керівних кадрів до організації та реалізації досліджуваного явища визначають такі етапи: мотиваційний, навчально-пізнавальний, діяльнісно-практичний та аналітико-результативний.

Реалізація першого (мотиваційного) етапу розробленої технології передбачає формування позитивної мотивації майбутніх фахівців із менеджменту до створення новацій та творчого виконання фахових обов'язків, до успішної реалізації професійної діяльності, формування суб'єктної позиції у навчанні, формування особистісних та професійних якостей, вивчення іноземних мов та ІКТ як шляхів підготовки до організації та реалізації інноваційної професійної діяльності.

Таблиця 2.18

Основні етапи технології

Назва етапу	Основні завдання	Методи та форми
Мотиваційний	Актуалізувати знання. Сформуванню позитивну мотивацію до організації та реалізації інноваційної професійної діяльності, формування суб'єктної позиції у навчанні, вивчення іноземних мов та ІКТ як шляхів підготовки до інноваційної професійної діяльності.	Виконання проектів «Сучасні перспективні підприємства України», «Історія винахідництва в Україні», «Студенти-винахідники технічних закладів вищої освіти України» тощо.

Назва етапу	Основні завдання	Методи та форми
Навчально-пізнавальний	<p>Оволодіти комплексом теоретичних знань про інноваційну професійну діяльність із курсів психологічних, педагогічних, економічних, технічних та фахових дисциплін, а також дисципліни «Праксеологічні основи менеджменту» (знання про імідж, ІКТ, психології колективу тощо).</p> <p>Забезпечити інтеграцію знань про інновації.</p> <p>1. <i>Цикл гуманітарної підготовки</i> Тема інтегрованого заняття: «Індивідуально-психологічні особливості особистості менеджера-інноватора».</p> <p>2. <i>Цикл природничо-наукової та економічної підготовки</i> Тема інтегрованого заняття: «Методики виявлення і обґрунтування резервів підвищення ефективності діяльності інноваційного підприємства».</p> <p>3. <i>Цикл професійно орієнтованої підготовки</i> Теми інтегрованих занять: «Основні концепції та теорії менеджменту», «Українська модель менеджменту як спосіб вирішення проблем управління», «Управління проектами та якістю продукції підприємства», «Аналіз інноваційної проектної діяльності».</p>	<p>Інтерактивні, кейс-стаді, коучингу, ділових ігор «Кризова ситуація», «Ділова взаємодія», «Імідж менеджера», «Менеджер без комплексів», «International partners», «Ситуативне управління», «Командне гуртування», «Поведінка колективу в екстремальних умовах», «Розробка чинників мотивації співробітників», імітаційна гра «Інноватор-невдаха», написання аргументативних, дискурсивних есе, схематичне складання портрета сучасного управлінця «Ідеальний образ менеджера».</p>
Діяльнісно-практичний	<p>Сформувати практичні уміння та навички інноваційної професійної діяльності; побудувати траєкторію особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент, зокрема</p>	<p>Виконання проектів «Складання бізнес-плану розвитку інноваційного підприємства», «Проект успішного підприємства», брифінг «Вибір методів управління й подолання ризиків на підприємстві»,</p>

Назва етапу	Основні завдання	Методи та форми
	сформувати креативність та особистісні якості менеджера-інноватора, які її підсилюють (ініціативність, складність мислення, розвинута уява, схильність до ризику, здатність працювати в команді тощо) через виконання вправ, поглиблене вивчення іноземних мов, ІКТ для успішного розроблення та впровадження новацій, використання тайм-менеджменту.	імітаційно-ігрові, «технічної творчості» (матриці відкриття, створення фокальних об'єктів, ситуацій пізнавальної контрадикції, творче моделювання ідеальних об'єктів, ігрове виробниче проектування, аналіз конкретних практичних ситуацій або ситуацій професійного змісту), вправи «Моє сонце», «Посмішка», «Постава успішної людини» тощо.
Аналітико-результативний	Визначити рівень ефективності процесу підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності, виявити причини невідповідності результатів поставленій меті.	Самоаналіз, самооцінка, методи діагностики (анкетування, тести тощо)

У формуванні мотивації до здійснення досліджуваного явища вагома роль належить організації зустрічей із провідними менеджерами краю, менеджерами-випускниками технічних закладів вищої освіти тощо, виконанню проектів «Сучасні перспективні підприємства України», «Історія винахідництва в Україні», «Студенти-винахідники технічних закладів вищої освіти України», «Студенти-винахідники технічних закладів вищої освіти зарубіжних країн».

Робота над такими проектами дає змогу студентам ознайомлюючись із цікавими винаходами (у тому числі студентськими), усвідомити необхідність їх розроблення, потребу працювати в інноваційному режимі, вірити в свою здатність не лише створювати нове, а й реалізовувати інноваційні розробки, створювати нові робочі місця, отримуючи прибуток.

Метою **навчально-пізнавального етапу технології** є оволодіння майбутніми фахівцями комплексом теоретичних знань про інноваційну професійну діяльність менеджерів.

Під час навчально-пізнавального етапу технології реалізується перша організаційно-педагогічна умова щодо інтеграції знань про інноваційну діяльність під час вивчення фахових, педагогічних та психологічних дисциплін.

У процесі дослідження було встановлено, що внутрішньодисциплінарне і міждисциплінарне інтегративне поле складають базові знання, які здобувають студенти під час вивчення нормативних курсів із циклу фахових, психологічних та педагогічних дисциплін. Цикл професійно спрямованих дисциплін включає «Менеджмент», «Теорію організації», «Операційний менеджмент», «Самоменеджмент», «Управління персоналом», «Управління інноваціями», «Організацію виробництва», «Управління потенціалом підприємства», «Комунікативний менеджмент».

Окрім фахових предметів вагоме значення для майбутніх менеджерів мають знання таких дисциплін, як «Інформаційні системи та технології», «Іноземна мова професійного спрямування», «Основи психології», запропонованої дисципліни вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту» та ін.

У процесі навчання майбутніх керівних кадрів знання про інноваційну професійну діяльність повинні бути провідними у змісті цих предметів та забезпечувати єдність і взаємозв'язок психологічної, педагогічної та фахової підготовки.

Міждисциплінарна інтеграція знань забезпечує можливість використання інформації для деталізації, більш точного описання певних фахових процесів і явищ, а також є способом генералізації професійних, психологічних та педагогічних знань, підвищення рівня їх абстракції, узагальнення.

Інтеграція знань про інноваційну діяльність під час вивчення фахових, педагогічних та психологічних дисциплін забезпечує оволодіння понятійно-категоріальним апаратом; особливостями розвитку управлінських процесів на сучасному етапі; розвиток вмінь планування та організації діяльності, мотивування підлеглих до генерування ідей; застосування ефективних засобів контролю та регулювання роботи суб'єктів, які беруть участь у проектах; формування правильного розуміння студентами своєї професії; розкриває перед ними перспективи і шляхи оволодіння управлінською діяльністю.

Для реалізації інтеграції знань доцільно здійснювати викладачами кожного циклу навчальних предметів вибір певних тем для проведення інтеграційних занять, що забезпечує можливість використання навчальної інформації з різних дисциплін для деталізації, більш точного описання певних фахових процесів і особливостей інноваційної діяльності, а також є способом генералізації професійних, психологічних та педагогічних знань про досліджуване явище. Так, наприклад, викладачі предметів гуманітарного циклу підготовки проводять інтегроване заняття на тему «Індивідуально-психологічні особливості особистості менеджера-інноватора», викладачі дисциплін циклу природничо-наукової та економічної підготовки темою інтегрованого заняття обрали «Методики виявлення і обґрунтування резервів підвищення ефективності діяльності інноваційного підприємства», а викладачі предметів професійно орієнтованої підготовки спільно обрали такі теми інтегрованих занять: «Основні концепції та теорії менеджменту», «Українська модель менеджменту як спосіб вирішення проблем управління», «Управління проектами та якістю продукції підприємства», «Аналіз інноваційної проектної діяльності».

Інтегровану функцію покликана виконувати також дисципліна вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту», що поєднує інформацію із менеджменту, праксеології, педагогіки, психології, психології успіху, конфліктології, іміджелогії тощо. Її доцільність обґрунтовується декількома чинниками:

– необхідністю упровадження елективних курсів у програму підготовки майбутніх фахівців у технічних закладах вищої освіти;

– можливістю інтеграції знань з основ менеджменту та інноваційної й успішної діяльності (необхідність інтеграції інноваційної та успішної діяльності пояснюється тим, що компонентом інноваційної професійної діяльності є творчість та успіх);

– необхідністю формування особистості менеджера-інноватора на основі розробленої моделі;

– необхідністю побудови й реалізації програми особистісного розвитку (саме під час вивчення цієї дисципліни відбувається формування особистісних якостей менеджера й успішної особистості);

– доцільністю вивчення праксеологічних дисциплін майбутніми фахівцями будь-яких напрямів підготовки, що зокрема доведено дослідженнями М. Василюк [5], В. Майборода [24], О. Янкович [37].

В. Майборода вважає, що така інновація сприятиме посиленню практичної спрямованості навчання у ЗВО. Учений зазначає, що «...праксеологічна підготовка є базовою ціннісною орієнтацією фахівця, містить сукупність взаємозалежних настанов щодо ставлення до самого себе, до колег, роботодавців, до організації взаємодії. Вона є найважливішою змістовою характеристикою професійної спрямованості особистості майбутнього фахівця... Підготовка спрямована на розвиток таких особистісних настанов, що дають кожному студенту можливість стати суб'єктом конкретної професійної діяльності, власного розвитку й зіставити свої можливості з психологічними вимогами до професії. Праксеологічна підготовка – обов'язковий компонент освітньо-професійної програми для здобуття кваліфікаційного рівня, що має на меті вироблення навичок і вмінь ефективної та якісної професійної діяльності студентів. Це складник, підсистема професійної компетентності» [24, с. 33].

Під час навчально-пізнавального, а згодом також діяльнісно-практичного етапу технології, реалізовується *друга організаційно-педагогічна умова* –

організація професійної підготовки на праксеологічних засадах.

Формування праксеологічних умінь майбутніх менеджерів є одним з пріоритетних завдань технічних закладів вищої освіти України, що безпосередньо пов'язане з їх підготовкою до ефективного здійснення інноваційної професійної діяльності. Впровадження інноваційних розробок у виробництво забезпечує успішну інженерну та управлінську діяльність, що, у свою чергу, забезпечує подолання кризових явищ в економіці країни та становлення благополучної держави.

Реалізація цієї педагогічної умови сприяє підготовці майбутніх менеджерів до професійної творчої, інтелектуальної, пошукової, винахідницької, організаторської, управлінської та раціоналізаторської діяльності, що реалізовується в системі інноваційної освіти. В управлінців формується вміння спостерігати, досліджувати, аналізувати, приймати рішення, розробляти, організовувати та управляти інноваційною діяльністю на підприємствах та фірмах, а також адаптовувати результати власної діяльності. Оскільки творчий підхід до виконання фахових обов'язків є необхідною умовою розвитку праксеологічних вмінь, то реалізація педагогічної умови організації професійної підготовки на праксеологічних засадах сприяє розвитку у студентів творчого, аналітичного мислення, здатності до творчої професійної діяльності, розкриває студентам широке коло різноманітних управлінських проблем, розширює професійний світогляд.

У процесі фахової, психологічної та педагогічної підготовки досягнення успіху у професії трактується студентам не лише як запорука професійного, а й особистого життєвого успіху. Майбутні фахівці знайомляться з вимогами до визначення основної мети та допоміжних цілей здійснення успішної професійної діяльності.

Для реалізації педагогічної умови *організації професійної підготовки на праксеологічних засадах* при формуванні готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності важливим для студентів є систематичне осмислення фахових потреб, інтересів, прагнень; організація

самоменеджменту, самодіагностування, самовдосконалення, саморозвитку, завдяки яким формуються професійні та моральні якості.

Формування знань про менеджмент, інновації та успіх необхідно здійснювати через інновації (реалізація потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ технічного ЗВО, використання інноваційних форм та методів навчання).

Отже, саме на процесуальному етапі структури технології та на її діяльнісно-практичному етапі алгоритму дій відбувається реалізація другого компонента підготовки майбутніх фахівців із менеджменту – навчання через інновації, а також третього – навчання для інновацій.

Аналіз наукових джерел та емпіричні дослідження засвідчують, що у закладах вищої освіти еволюціонують форми й методи підготовки фахівців, зазвичай з орієнтацією на досвід галузевих зарубіжних та українських ЗВО, проте для забезпечення ефективності роботи вони мають стати компонентами системи, яка на сучасному етапі трактується як полісуб'єктне освітнє середовище. Однією з особливостей технічного ЗВО є специфіка формування цього середовища, що є суспільно-культурною системою, і в якому відбувається інтеграція гуманітарних та фізико-математичних наук і техніки, здійснюється полікультурне виховання й співпраця студентів різних національностей в освітній, технічній галузях й винахідництві.

Окремого пояснення потребує розгляд технічного закладу вищої освіти як суспільно-культурної системи та трактування дефініції «полісуб'єктне освітнє середовище».

Досліджуючи діяльність університетських осередків культури у ЗВО, науковець О. Бондаренко, з'ясувала, що заклад вищої освіти є суспільно-культурною системою, яка у різних країнах має специфічні риси як у навчальному, так і в позанавчальному секторах [3, с. 16].

Доцільно припустити, що ці риси є складниками полісуб'єктного середовища закладу вищої освіти, зумовлюючи його унікальність і

особливості формування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності.

Проблема створення полісуб'єктного середовища закладу вищої освіти є порівняно новою. Вагомий внесок у її вирішення здійснили І. Вачков, А. Журавльов, Г. Ковальов, Є. Сахарчук, Є. Співаковська [31] тощо. Полісуб'єктне освітнє середовище найчастіше трактується вченими як функціональне й просторове об'єднання суб'єктів навчання, між якими встановлюються тісні різнопланові групові взаємозв'язки (таке середовище можна сприймати як модель соціокультурного простору, в якому відбувається становлення особистості [21, с. 8]); спеціально побудована система, структура й складові якої забезпечують необхідні умови для прояву навчальної активності її суб'єктів: педагога, учнів/ студентів та ІКТ-полісуб'єкта. Таке середовище матиме ознаки та складові інформаційного (освітній процес передбачає роботу з навчальною інформацією) та віртуального (оскільки ІКТ-полісуб'єкт передбачає залучення до взаємодії ІКТ, мережеві спільноти, засоби мультимедіа тощо) середовищ [31].

Відповідно інформаційно-освітнє середовище вчені Л. Морська, Є. Співаковська розуміють як «багатоаспектну, цілісну соціально-психологічну реальність», що містить сукупність необхідних психолого-педагогічних умов, сучасних технологій навчання і програмно-методичних засобів навчання, побудованих на основі сучасних інформаційних технологій, що забезпечують супровід пізнавальної діяльності і доступ до інформаційних ресурсів [31, с. 50].

У процесі дослідження проведено аналіз таких чинників полісуб'єктного освітнього середовища як:

1. сутність та структура;
2. зміст професійної підготовки студентів технічного ЗВО;
3. вимоги до професійної підготовки.

У структурі полісуб'єктного освітнього середовища (ПОС) виокремлено взаємозалежну сукупність таких компонентів: 1) ключовий – суб'єкти

навчальної взаємодії; 2) соціально-цільовий (соціальне оточення, спільна мета полісуб'єктної освітньої взаємодії, загальноприйняті для даного ПОС цінності, правила, традиції, норми поведінки); 3) інформаційно-змістовий (основні, додаткові, альтернативні професійно-освітні програми, організаційні та методичні документи (в паперовому та цифровому форматі), навчальний та навчально-методичний контент, який постійно поповнюється та оновлюється самими ж суб'єктами, а також інформація про нього в мережі, цифрові (мультимедійні програмні навчальні засоби (локальні та мережеві)), інформаційно-дидактична інформація, розроблена суб'єктом-педагогом та суб'єктом-студентом і розміщена для вільного доступу в мережі, технології навчання (проблемна, проектна, симуляційна, імерсійна); 4) психодидактично-діяльнісний (форми, методи, способи взаємодії, стиль спілкування, статус суб'єкта у взаємодії, елементи самоуправління, психолого-педагогічна культура спілкування); загальна мета і завдання в навчанні; характер і спрямованість полісуб'єктної взаємодії, стратегії педагогічного впливу, стиль взаємодії суб'єктів; 5) просторово-організаційний (матеріально-технічна база, часові межі етапів взаємодії); 6) рефлексивно-поведінковий (стратегії самоуправління, синергетичні стратегії, шляхи активізації суб'єктної активності) [31, с. 53].

Отже, на основі аналізу праць учених про сутність, особливості й структуру полісуб'єктного освітнього середовища, доцільно стверджувати, що у технічному закладі вищої освіти формується особливе полісуб'єктне освітнє середовище.

Полісуб'єктне середовище технічного ЗВО – це багатокomпонентна системна структура, ключовими компонентами якої є суб'єкти навчальної взаємодії як представники різних культур, що формують та удосконалюють фахові компетентності в інформаційному й міжкультурному середовищі на основі інтеграції знань різних галузей науки (педагогіки, психології, менеджменту, математики, фізики, економіки) і техніки; особливого способу суб'єкт-суб'єктної взаємодії студентів та викладачів, що дає змогу створювати

й поширювати інноваційні технічні проекти й винаходи з міжнародною участю.

Особливістю полісуб'єктного середовища технічного закладу вищої освіти є синтез педагогіки вищої школи та техніки: поєднання сучасних способів формування компетентностей студентів (інноваційних форм, методів, засобів навчання, якими є передусім ІКТ) та інструментарію стратегій розвитку виробничих систем; реалізація винахідницьких проектів, що містять елементи інновацій культур різних держав, носіями яких є іноземні студенти технічних ЗВО як творці своєрідного полікультурного середовища на основі спілкування й обміну перспективними ідеями у технічній галузі й менеджменті.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що полісуб'єктне освітнє середовище має ознаки та складники інформаційно-освітнього, для якого також притаманні специфічні риси в технічному ЗВО. Аналіз збірників наукових праць викладачів, магістрів технічних ЗВО, матеріалів викладацьких та студентських конференцій [25; 27; 32; 35; 39] засвідчує, що майбутні менеджери навчаються в середовищі, де домінує інформація про технічні винаходи й проекти, що є джерелом для створення нових розробок. Отже, особливості полісуб'єктного й інформаційно-освітнього середовищ, що є сприятливими для створення проектів, обміну досвідом у технічній галузі, міжнародної співпраці, комунікації з зарубіжними студентами щодо розроблення нових моделей менеджменту та технічних новацій зумовлюють специфіку технічного закладу вищої освіти.

Як зазначалося, полісуб'єктне освітнє середовище технічного закладу вищої освіти є найбільш сприятливим для реалізації як другого – навчання через інновації, так і третього компонента підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності – підготовки для інновацій.

Інноваційними формами та методами підготовки майбутніх менеджерів є інтерактивні, кейс-стаді, коучингу, ділових ігор («Кризова ситуація»,

«Ділова взаємодія», «Імідж менеджера», «Менеджер без комплексів», «International partners», «Ситуативне управління», «Командне гуртування», «Поведінка колективу в екстремальних умовах», «Розробка чинників мотивації співробітників»), імітаційна гра «Інноватор-невдаха», схематичне складання портрета сучасного управлінця «Ідеальний образ менеджера», написання аргументативних та дискурсивних есе.

Окрім того, важливим є реалізація методів технічної творчості, які успішно застосовуються у вищій технічній школі США і можуть бути використані у процесі підготовки фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності.

Під час діяльнісно-практичного етапу алгоритму технології відбувається формування якостей менеджера-інноватора, передусім через здійснення діагностики сформованості якостей керівника-новатора (діагностичні методики відображені в додатку Б) та побудови траєкторії особистісного розвитку через самоменеджмент, що передбачає формулювання цілей самовдосконалення та їх реалізацію згідно з вимогами до цілетворення, способів їх здійснення, зокрема, виконання вправ, участь у проектній діяльності, поглиблене вивчення іноземних мов, ІКТ. На діяльнісно-практичному етапі технології реалізується **третя організаційно-педагогічна умова** – *забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент*

Необхідно диференціювати індивідуальну освітню траєкторію, визначену у Законі «Про освіту» та траєкторію особистісного розвитку майбутніх менеджерів. Індивідуальна освітня траєкторія, як зазначається у Законі про «Про освіту», – це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня

траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план [20].

У нашому дослідженні йдеться про забезпечення траєкторії особистісного розвитку *в підготовці майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності*. Така проблема вирішувалася у дослідженні В. Хромової, яка особистісну траєкторію професійної підготовки менеджерів розглянула як індивідуальну програму організації та реалізації навчальної діяльності студентів, персоналізацію процесу їхньої підготовки, що ґрунтується на визначенні їхньої життєвої та професійної стратегії, розвитку особистого й професійного потенціалу на основі оптимального поєднання суспільного та власного досвіду, традиційного й інноваційного підходів до навчальної та професійної діяльності відповідно до індивідуальних потреб і можливостей кожного учасника освітнього процесу [33, с. 144].

У нашому дослідженні траєкторія особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент у їх підготовці до інноваційної професійної діяльності – це передусім індивідуальна програма організації та реалізації навчальної діяльності студентів, що передбачає складання програми особистісного розвитку на основі спроектованої моделі особистості менеджера-інноватора.

Використання засобів контролю та перевірки результатів, який ще називають моніторингом, надає можливість вносити певні зміни до траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент. Відстеження результатів навчання є обов'язковим компонентом навчального процесу та кожного окремого його етапу, проте особливого значення набуває після завершення певного навчального ступеня: вивчення певного розділу програми, закінчення вивчення дисципліни тощо.

Моніторинг у досліджуваній технології є не стільки перевіркою, аналізом та контролем отриманих результатів, скільки формою коригування індивідуальної підготовки кожного студента до інноваційної професійної діяльності. Він є засобом забезпечення індивідуальної траєкторії професійного

розвитку майбутніх фахівців у процесі освітньої діяльності. Результати моніторингу надають інформацію, що має теоретичний і практичний характер, а також дає можливість аналізувати, узагальнювати та пояснювати стан освітнього процесу.

Реалізація цієї педагогічної умови дає можливість студентам проаналізувати рівень власної готовності до інноваційної професійної діяльності, окреслити межі їхньої обізнаності в цілях, змісті, структурі та особливостях управлінської діяльності, виявити ставлення студентів до ПД менеджера, і, як результат, використати отримані дані для внесення змін у освітній процес з огляду на корекцію інноваційного розвитку та ускладнення особистості майбутнього фахівця.

У процесі реалізації педагогічної умови забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент використовувалися інноваційні методи підготовки студентів, які сприяли формуванню траєкторії інноваційного розвитку майбутніх менеджерів протягом навчання з огляду на особистісні якості та вміння кожного окремого студента.

У межах цієї педагогічної умови самоменеджмент розглядається не як засіб діагностування чи контролю, а як такий, що сприяє навчанню, розвитку, коригуванню та спрямуванню до інноваційної професійної діяльності.

Навчання для інновацій передбачає виконання проектів майбутніми менеджерами. Доцільними для створення є проекти на такі теми: «Форми й методи фінансового оздоровлення підприємства»; «Управління ризиками в процесі формування інноваційного розвитку підприємства»; «Інноваційний розвиток менеджменту у сфері виробництва у сучасних умовах»; «Розробка бізнес-моделі комерційного проекту»; «Підвищення стану інвестиційної привабливості Тернопільського регіону», «Проблеми й перспективи менеджменту кондитерської галузі України та держав ЄС», «Основні чинники організаційно-управлінських стресів менеджерів та способи їх попередження» тощо.

На аналітико-результативному етапі технології відбувається формування вміння визначати ефективність інноваційної професійної діяльності менеджерів, зокрема об'єктивно оцінити успішність інноваційних проектів, стартапів і виявляти причини невідповідності результатів поставленій меті, визначити рівень власної готовності до організації та реалізації досліджуваної діяльності, а також сформувати здатність обґрунтувати перспективи власного розвитку до її здійснення.

Для цього використовувалися методи самоаналізу, самооцінки, методи діагностики (анкетування, тести тощо, детальний опис яких здійснено у п.2.2).

Усі компоненти технології підготовки майбутніх керівних кадрів до організації та реалізації досліджуваної діяльності, що відображені у моделі, функціонують у тісному взаємозв'язку один з одним (рис. 2.12).

Тому, зважаючи на принцип єдності мотивів, теоретичних знань і практичних умінь, структури та критеріїв освітніх технологій, потрібно зазначити, що формування концептуально-цільового, змістового, процесуального та результативно-аналітичного компонентів є цілісним процесом.

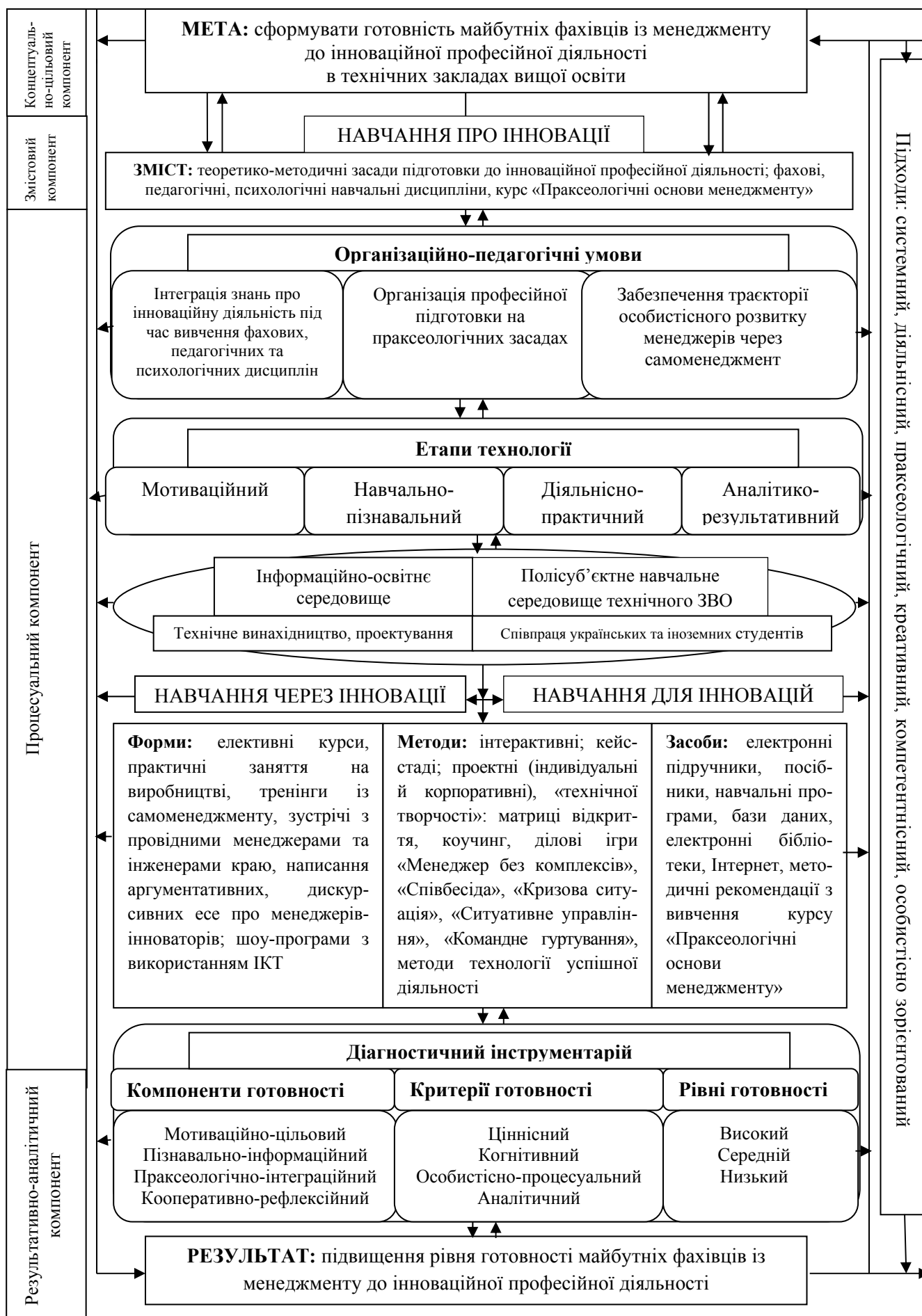


Рис. 2. 12 Модель технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти

Ця цілісність відображена в моделі досліджуваної технології, що є складною багатовекторною системою, у якій зазначені компоненти перебувають у взаємозв'язку із рівнями готовності студентів (до виконання загальних обов'язків менеджера та до інноваційної професійної діяльності); компонентами підготовки (навчання про інновації, через інновації та для інновацій); організаційно-педагогічними умовами формування готовності до інноваційної професійної діяльності на тлі полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ технічного закладу вищої освіти, особливостями яких є стійкий розвиток технологічного, інформаційно-комунікативного, матеріально-технічного компонентів; використання потенціалу комунікації українських та зарубіжних студентів у технічній галузі, реалізація методів технічної творчості.

Висновки до розділу 2

Формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО є складною, комплексною, діалектичною, багатоаспектною проблемою, вирішення якої пов'язано із соціально-економічними, політичними, індустріально-технологічними та соціокультурними перетвореннями у суспільстві; науково-технічним прогресом в усіх сферах виробництва та реформуванням вищої професійної школи; здійснюється на двох рівнях підготовки: якісна підготовка майбутнього менеджера; його підготовка до інноваційної професійної діяльності із забезпеченням трикомпонентної структури: *1) навчання про інновації; 2) навчання через інновації; 3) навчання для інновацій.*

Комплексність проблеми і багатовекторність наукових розвідок відображає спеціальна методика дослідження теми формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти, у якій виявлено певні особливості. Визначено основні завдання проведення наукової роботи, основними з яких є обґрунтування та експериментальна перевірка технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО, конкретизація діагностичного інструментарію.

Відповідно до мотиваційно-цільового, пізнавально-інформаційного, праксеологічно-інтеграційного, кооперативно-рефлексивного компонентів готовності конкретизовано критерії: *ціннісний, когнітивний, особистісно-процесуальний, аналітичний.*

Показниками *ціннісного критерію* готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності є усвідомлення цінності та наявність мотивації до створення інновацій, до творчої успішної реалізації професійної діяльності; здатність визначати цілі організації та здійснення досліджуваної діяльності; *когнітивного* (рівень знань про інноваційну професійну діяльність менеджера, сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту; рівень володіння іноземними мовами та ІКТ для створення

проектів та нової моделі українського менеджменту, праксеологічних засад менеджменту), *особистісно-процесуального* (вміння створити інноваційний проект, стартап; розробити й реалізувати програму особистісного розвитку менеджера; рівень сформованості креативності та якостей менеджера-інноватора), *аналітичний* (вміння визначати рівень власної готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності та обґрунтувати перспективи саморозвитку й самоменеджменту). Зазначені критерії та показники покладено в основу виокремлення рівнів готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності (високого, середнього та низького).

На основі проведення констатувального етапу експерименту, у якому взяли участь 184 студенти Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Національного університету «Львівська політехніка» та Вінницького національного технічного університету, виявлено, що для 10,9 % майбутніх менеджерів володіють високим рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності, для 59,8 % респондентів – середнім, для 29,3 % – низьким рівнем готовності.

Багатовекторність шляхів розв'язання проблеми, необхідність застосування системного, діяльнісного, креативного підходу до її розгляду зумовили актуальність реалізації спеціальної освітньої технології, у якій відповідно до структури технологічного підходу взаємопов'язані концептуально-цільовий, змістовий, процесуальний, результативно-аналітичний компоненти. Алгоритмічність як ознака технології вказує на необхідність дотримання етапності дій, якими є мотиваційний, навчально-пізнавальний, діяльнісно-практичний та аналітико-результативний.

Концептуально-цільовий компонент технології відображає відповідність мети провідним освітнім концепціям, законодавчим актам про інноваційну діяльність. Зміст технології складають теоретико-методичні аспекти організації підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності, що відображені у фахових, психологічних, педагогічних предметах та розробленій дисципліні вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту».

Процесуальний компонент технології містить *форми* (упровадження елективних курсів, навчальні екскурсії, практичні заняття на виробництві, зустрічі з провідними менеджерами та інженерами краю, написання аргументативних, дискурсивних есе «Ідеальний образ менеджера-інноватора», «Інновації регіональних підприємств: особливості менеджменту» тощо), *методи* (інтерактивні, технічної творчості, пізнавальної контрадикції, ділові й імітаційні ігри, зокрема «Менеджер без комплексів», «Інноватор-невдаха», проектна діяльність, методи технології організації успішної діяльності), *засобів* взаємодії об'єктів та суб'єктів технології (посібники, комп'ютерні технології, бази даних, електронні версії навчальних дисциплін, методичні рекомендації до вивчення курсу «Праксеологічні основи менеджменту») формування готовності майбутніх управлінців до інноваційної професійної діяльності.

Реалізація зазначених компонентів технології із урахуванням виявлених *організаційно-педагогічних умов* (інтеграція знань про інноваційну діяльність під час вивчення фахових, педагогічних та психологічних дисциплін; організація професійної підготовки на праксеологічних засадах; забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент) із використанням потенціалу полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ (створюють можливості для творчої співпраці українських та іноземних студентів; насиченість інформацією про успішні креативні розробки у технічній галузі, винахідницькі проекти) гарантує досягнення *результату* (сформованості готовності до інноваційної професійної діяльності), виміряти який дає змогу визначений діагностичний інструментарій.

Питання обґрунтування моделі технології формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти, пошуку оптимальних організаційно-педагогічних умов та принципів для її ефективного функціонування викладені в публікаціях: [8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 39].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ У ДРУГОМУ РОЗДІЛІ

1. Артюшина М. В. Психолого-педагогічні засади підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: дис ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Марина Віталіївна Артюшина. – К., 2011. – 604 с.
2. Бондарь В. И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект / В. И. Бондарь. – К. : Рад. шк., 1987. – 160 с.
3. Бондаренко О. О. Організаційно-педагогічні засади діяльності університетських осередків культури в Польщі : дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Бондаренко Ольга Олександрівна. – Суми, 2012. – 299 с.
4. Бухнієва О. А. Підготовка аспірантів до інноваційної діяльності у вищому навчальному: дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Олена Анатоліївна Бухнієва. – Одеса, 2011. – 311 с.
5. Васирина М. Актуальні проблеми практичної підготовки студентів вищої школи України [Електронний ресурс] / Мирослав Васирина, Василь Майборода // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2010. – №2. – С. 235–239. – Режим доступу: http://library.udpu.org.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2010/2/visnuk_37.pdf
6. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності : дис ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ірина Володимирівна Гавриш. – Харків, 2006. – 572 с.
7. Гавриш І. В. Формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності (методологічний і теоретичний аспекти) / І. В. Гавриш. – Харків : ХОНМІБО, 2005. – 388 с.
8. Гінсіровська І. Р. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27–28 червня 2014 року): – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014. – С. 86–89.

9. Гінсіровська І. Р. «Організація успішної діяльності» як спецкурс у підготовці майбутніх фахівців у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород, 2014. – Випуск 30. – С. 39–42.

10. Гінсіровська І. Р. Педагогічні умови підготовки іноземних студентів інженерних спеціальностей до інноваційної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Актуальні питання організації навчання іноземних студентів в Україні: збірник тез наукових робіт учасників III Міжнародної науково-методичної конференції (м. Тернопіль, 18–20 травня 2016 року). – Тернопіль : Вид-во ТНТУ ім. І.Пулюя, 2016. – С. 109–110

11. Гінсіровська І. Р. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Modern Scientific Researches and Developments: Theoretical Value and Practical Results: Materials of International scientific and practical conference (15–18 March, 2016, Bratislava, Slovak Republic). – К.: ТОВ "НВП" Інтерсервіс", 2016. – С. 62–63.

12. Гінсіровська І. Р. Праксеологічні основи менеджменту: методичні рекомендації / І. Р. Гінсіровська. – Тернопіль: Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017 – 120с.

13. Гінсіровська І. Р. Праксеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогічний альманах : збірник наукових праць / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. – Вип. 34. – С. 231–238.

14. Гінсіровська І. Р. Принципи підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності у технічних ВНЗ / І. Р. Гінсіровська // Інтеграційна система освіти, науки і виробництва в сучасному інформаційному просторі:

матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 19–20 травня 2016 року). – Тернопіль : Крок, 2016. – С. 300–301.

15. Гінсіровська І. Р. Структура інноваційної професійної діяльності фахівців, що навчаються у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 вересня 2015 року). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. – С. 78–82.

16. Гінсіровська І. Р. Технологія підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон, 2016. – Випуск 3 (30). – Ч. 3. – С. 369–374.

17. Гінсіровська І. Р. Формування іміджу менеджера як складової його успішної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Педагогічні та психологічні науки: виклики і сьогодення: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 серпня 2014 року). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2014. – С. 36–38.

18. Гінсіровська І. Р. Формування праксеологічних умінь у майбутніх фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Інноваційний потенціал світової науки XXI сторіччя: збірник статей учасників XXVII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 20–25 травня 2014 року). – Том 1. Науки гуманітарного циклу. – Запоріжжя : Видавництво ПГА, 2014. – С. 55–57.

19. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.

20. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2014. – №37-38. – С. 2004. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

21. Каташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А. І. Каташов.– Луганськ, 2001. – 20 с.

22. Линенко А. Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04 / Линенко Алла Францовна. – К., 1996. – 378 с.

23. Литвиненко С. А. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності : автореф. дис.... доктора пед. наук: 13.00.04 / Світлана Анатоліївна Литвиненко. – К., 2005. – 40 с.

24. Майборода В. К. Проблеми розвитку праксеологічних умінь майбутніх компетентних фахівців вищої школи України [Електронний ресурс] / В. Майборода // Вища освіта України. – 2012. – № 4. – С. 31- 36. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2012_4_7.

25. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Інноваційний розвиток вітчизняних підприємств: реалії та інструменти забезпечення [Текст] / Олександра Федорівна Овсянюк-Бердадіна // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. – Том 19. – № 2. – С. 117–121.

26. Пехота Е. Н. Индивидуализация профессионально-педагогической подготовки учителя: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Елена Николаевна Пехота. – К., 1997. – 401 с.

27. Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник тез доповідей науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників, 15-20 квітня 2013 р. / Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка». – Львів: ЗУКЦ. – 2013. – 115 с.

28. Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології: навч. посібник / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Харків : Колегіум, 2005. – 224 с.

29. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч. посіб. / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; за заг. ред. М. В. Артюшиної. – К. : КНЕУ, 2008. – 336 с.

30. Слостенин В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : ИИП «Издательство Магистр», 1997. – 308 с.

31. Співаковська Є. О. Теоретичні та методичні основи підготовки майбутнього вчителя гуманітарних спеціальностей до професійної діяльності в полісуб'єктному навчальному середовищі : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 / Співаковська Євгенія Олександрівна. – Херсон, 2016. – 474 с.

32. Тенденції та перспективи антикризового розвитку України: соціально-економічна, гуманітарна, екологічна та правова сфери: збірник матеріалів ІХ науково-практичної конференції студентів та професорсько-викладацького складу. Випуск 9, м. Нововолинськ. 14–15 квітня 2014р. – 102 с.

33. Хромова В. С. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності : дис. .. канд. пед. наук: 13.00.04 / В. С. Хромова. – Луганськ, 2012. – 342 с.

34. Чепіль М. М. Педагогічні технології : навч. посібн. / М. М. Чепіль, Н. З. Дудник. – К. : Академвидав, 2012. – 224 с. – (Серія «Альма-матер»).

35. Чернобай Л. І. Формування компетенцій управлінців на засадах композиту менеджменту/ Л. І. Чернобай, О. І. Дума // Партнерство вищої освіти та бізнесу: підготовка кадрів для інноваційної економіки: Матер. Міжнар. наук.-практ. конференції 20–21 жовтня 2011 р. – Луганськ : Ноулідж, 2011. – С. 184–187.

36. Шмельов А. Г. Методика діагностики схильності до ризику [Електронний ресурс] / А. Г. Шмельов // Психологічна наука и освіта.

2010. – С. 1 – 13. – Режим доступу: <http://psy.rv.ua/content/doslidzhennya-skhilnosti-do-riziku-za-o-shmelovim>

37. Янкович О. І. Освітні технології в історії вищої педагогічної освіти України (1957–2008) : монографія / О. І. Янкович ; [за ред. В. М. Чайки]. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2008. – 320 с.

38. Яценко О. М. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі психолого-педагогічної підготовки / О. М. Яценко // автореф. дис.... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. М. Яценко. – Тернопіль, 2016. – 22 с.

39. Hinsirovska I. Model of technology of preparing the managers for the innovative professional activities at technical higher education institutions: monograph / I. Hinsirovska // Person, family, and society: interdisciplinary approach to the harmonization of interests. – Opole. The Academy of Management and Administration in Opole, 2016. – P. 180–186.

40. Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską: Materiały konferencyjne “Ogólne zagadnienia metodyki kształcenia menedżerów. Wybrane problemy restrukturyzacji kształcenia w zakresie zarządzania”. – Poraj k. Częstochowy, 26–27. IX. – 1996. – 282 s.

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Організація і зміст дослідно-експериментальної роботи

Формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності, як зазначалося, є складним процесом, оскільки вимагає як якісної підготовки самих менеджерів, так і підготовки до інноваційної професійної діяльності. Складність цього процесу відображена в досліджуваній технології, яка є багатовекторною системою із численними горизонтальними й вертикальними взаємозв'язками не лише структурних компонентів, а й організаційно-педагогічних умов на тлі полісуб'єктного й інформаційно-освітнього середовищ технічного закладу вищої освіти. Водночас одним із критеріїв освітньої технології є відтворюваність, отже досліджувана технологія може бути впроваджена у будь-якому технічному ЗВО.

Експериментальна перевірка обґрунтованої технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти відбувалася у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя (факультет бізнесу у виробничій сфері (з 2016 року факультет економіки та менеджменту), Національному університеті «Львівська політехніка» (інститут економіки і менеджменту) та Вінницькому національному технічному університеті (факультет менеджменту) впродовж 2014–2017 років. На формувальному етапі експерименту до роботи залучалися майбутні фахівці із менеджменту (галузь знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальність 073 «Менеджмент», кваліфікація «Бакалавр із менеджменту»).

Участь в експериментальному дослідженні взяли 174 майбутні менеджери (84 представники контрольних груп та 90 – експериментальних):

із них у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя до експерименту було залучено 82 студенти (в експериментальній групі – 42, у контрольній – 40), у Національному університеті «Львівська політехніка» експеримент проводився з 47 студентами (24 представниками експериментальної групи та 23 – контрольної), у Вінницькому національному технічному університеті в експерименті взяли участь 45 майбутніх фахівців (24 – у експериментальній групі та 21 – у контрольній). Учасниками експериментального дослідження були також викладачі, менеджери та інженери.

До експериментальної роботи були залучені лише студенти бакалаврату, незважаючи на те, що у магістратурі здійснюється підготовка менеджерів за спеціалізаціями «Менеджмент інноваційної діяльності» та «Управління інноваційною діяльністю». Таке визначення експериментальної вибірки (студенти бакалаврату) було обґрунтоване тим, що період навчання у магістратурі (1,5 роки) є коротким для формування на високому рівні особистісних якостей та професійних компетентностей керівника загалом та керівника-інноватора зокрема. Окрім того, значна частина студентів-випускників бакалаврату вибирають спеціальності, відмінні від менеджменту інноваційної діяльності чи управління інноваційною діяльністю, наприклад «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)», «Менеджмент природоохоронної діяльності», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Управління в сфері економічної конкуренції», «Логістика» тощо. Але вони повинні бути готові працювати в інноваційному режимі, запроваджувати інновації та керувати їх створенням. Такі вміння вони повинні набути вже під час навчання на бакалавраті.

Отже, обґрунтована технологія виконує подвійну функцію: профорієнтації на спеціалізації магістратури, пов'язані з інноваційною діяльністю, та підготовки до інноваційної професійної діяльності у будь-якій сфері управління.

У нашому дослідженні підготовка студентів контрольних груп здійснювалася відповідно до традиційної організації освітнього процесу, а в експериментальних групах реалізовувалася обґрунтована технологія підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти.

Досліджувана технологія реалізовувалася відповідно до її основних етапів.

Мотиваційний етап передбачав розвиток у студентів усвідомленої необхідності продукувати інновації, керувати їх розробленням та поширенням; формувати розуміння важливості, цінності інноваційної діяльності, завдяки якій можна вирішити не лише проблеми створення успішного менеджменту, що є однією з найскладніших проблем українського суспільства, а й упровадити у виробництво нові проекти. Створення успішного менеджменту на основі інноваційних концепцій, моделей, технологій управління та упровадження інновацій розглядаємо як двоєдині шляхи виходу вітчизняної економіки із затяжної кризи, що мають реалізувати у майбутньому випускники ЗВО, зокрема й учасники експериментальної роботи. Саме на основі такого підходу й формувалася мотивація до інноваційної професійної діяльності.

Основними методами її формування є проекти, інтерв'ю з викладачами технічних ЗВО, провідними менеджерами краю, зустрічі з випускниками експериментальних закладів. Ставилися запитання: «Які причини використання традиційних моделей менеджменту на підприємствах і фірмах?», «Чому у країні переважають підприємства, що не здійснюють інноваційну діяльність?».

Зокрема, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту підприємницької діяльності ТНТУ імені Івана Пулюя, член президії Академії економічних наук України, заслужений діяч науки і техніки України Б. М. Андрушків в інтерв'ю сказав: «Розробки нововведень та їх впровадження у виробництво на сучасних підприємствах потребують

ризиків та значних фінансових затрат. Фірми, в яких ефективно налагоджена ця комплексна робота, звичайно приносять значний дохід. Проте є і такі виробники, які не займаються впровадженням нововведень у власну діяльність, а використовують роками напрацьовані схеми роботи. Такі підприємства не обов'язково є збитковими, вони «тримаються на плаву» деякий період часу, проте не є конкурентними та для них не існує жодних перспектив на широкому ринку».

Доцент кафедри менеджменту інноваційної діяльності О. М. Владимир, обґрунтовуючи необхідність здійснення інноваційної професійної діяльності керівними кадрами, акцентувала увагу на необхідності створення нових об'єктів господарювання, які потребуватимуть роботи в інноваційному режимі: «З утворенням незалежної держави велика кількість підприємств були закриті, а нові, товари яких були б конкурентоспроможними на світових ринках, відкриваються сповільненими темпами. Працездатне населення, не маючи змоги знайти робочі місця, масово виїжджає за кордон. Отже, дуже гостро стоїть питання про створення нових як малих, так і великих підприємств, фірм, обладнаних найсучаснішою технікою, фахівці яких були б готові до організації інноваційної діяльності, розробки інноваційних проектів власних фірм, постійно перебували у пошуку шляхів удосконалення й випуску нової продукції».

Підсилювали мотивацію до інноваційної діяльності настанови випускників технічних ЗВО, зокрема позитивний вплив у контексті підготовки до розроблення та поширення інновацій, мали зустрічі з Дарією Филипенко (менеджер відділу логістики ПрАТ «Тернопільський молокозавод») – випускницею Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Юрієм Гнатишиним – випускником Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Христиною Демборинською – випускницею Національного університету «Львівська політехніка», Оксаною Доценкою – випускницею Вінницького національного технічного університету тощо.

Випускники технічних ЗВО відповідали на запитання: «Чи сформувався у них достатній рівень підготовки до інноваційної діяльності під час навчання у ЗВО?», «Які знання й уміння є особливо цінними?», «До яких висновків дійшли у контексті підготовки до інноваційної професійної діяльності під час роботи менеджером фірми?».

Христина Демборинська наголосила на необхідності навчання упродовж життя, використання потенціалу знань під час підготовки в технічному університеті та опори на практичний досвід. Вона зазначила: «В університеті отримано в основному теоретичні знання, перелік формул, класифікацій та визначень. У галузі менеджменту це лише база, без якої б нічого не вдалось, але тільки її зовсім недостатньо. Сфера управління завжди змінюється, тому вчитись доводиться постійно, оскільки організація роботи, яка працювала ще рік тому вже зовсім неефективна зараз. Змінюються методики, процеси, підходи до роботи. У професії менеджера головними є софтскіли (навички комунікації, тайм менеджмент, управління процесами, самоорганізація, мотивація себе та інших), формуванню яких, в основному, сприяє постійна практика та робота над собою».

Також Христина стверджує, що досить складно навчити впроваджувати інновації, отримавши тільки теоретичні знання. Це річ, яку треба розглядати на практиці. Під час навчання в університеті найефективнішими були ті дисципліни, де доводилось розробляти щось нове, використовуючи власні ідеї: створювати компанії, їхній брендинг, історію, структуру.

Формуванню мотивації майбутніх менеджерів до інноваційної діяльності, зокрема й до занять науковою роботою у процесі професійної підготовки, може слугувати приклад життя В. Хромової – автора дисертаційного дослідження з підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної діяльності у закладах вищої освіти. Її рідне місто Алчевськ опинилося під впливом сепаратистів. За таких умов виникла необхідність у зміні місця проживання, а, отже, й праці. Переселившись у Житомир, В. Хромова започаткувала власний бізнес, створила дитячий освітній центр

«Ginger». Отже, науковець своїм життям продемонструвала зразок використання ідей про інноваційну діяльність менеджера у професійній кар'єрі.

Вагомим стимулом для формування мотивації студентів до інноваційної професійної діяльності стала також проектна діяльність майбутніх менеджерів. Зокрема на застосування креативного підходу в освітньому процесі, на нестандартну роботу націлювали проекти «Винаходи студентів технічних ЗВО», «Винаходи українців, що допомогли людству» тощо. Їх значення для студентів є особливо важливим в умовах, коли серед українських громадян домінують стереотипи, що найкраща продукція – імпортна. Насправді, саме в Україні винайшли перший вертоліт, трамвай, штучний супутник Землі, рентгенівський знімок та багато інших корисних речей. За часів незалежної України перелік таких революційних винаходів наших співвітчизників стрімко поповнюється з кожним роком.

На навчально-пізнавальному етапі технології відбувалося формування знань про інновації та інноваційну діяльність, зокрема й менеджерів. Це завдання вирішувалося під час засвоєння низки дисциплін, які вивчаються у всіх експериментальних ЗВО, починаючи з третього семестру: «Менеджмент», «Теорія організації», «Операційний менеджмент», «Самоменеджмент», «Управління інноваціями», «Управління персоналом», «Організація виробництва», «Управління потенціалом підприємства», «Комунікативний менеджмент», «Інформаційні системи та технології»; «Іноземна мова професійного спрямування».

Аналіз навчальних планів підготовки менеджерів у технічних ЗВО України дав змогу виявити у них відмінності. Зокрема було досліджено процес формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту у Національному університеті «Львівська політехніка», де студенти вивчають «Інформаційно-комунікаційний менеджмент», «Економіка управлінських рішень», «Планування інноваційної діяльності» тощо (ОКР бакалавр). У навчальних планах Тернопільського національного технічного університету

імені Івана Пулюя цих дисциплін не виявлено. Натомість студенти вивчають «Планування діяльності підприємства», «Методи прийняття управлінських рішень» тощо (ОКР бакалавр). Для дослідження було визначено лише ті навчальні курси, що вивчаються в усіх технічних ЗВО, де проводився експеримент.

Під час експериментальної роботи було виявлено нестачу педагогічних та психологічних курсів, що, на нашу думку, є недостатньо обґрунтованим, оскільки ці курси забезпечують формування особистісно-професійних якостей майбутнього менеджера, без чого такий фахівець не лише не може стати менеджером-інноватором, а й просто менеджером, конкурентоспроможним на ринку праці. З'ясовано необхідність упровадження елективних курсів.

Важливо акцентувати увагу на тому, що в експериментальній роботі з підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності враховувалися рівень знань іноземних мов та ІКТ (такі знання й уміння закладені у тестових завданнях (додатки Г, Д)), та рівень використання таких знань і вмінь у професійній роботі менеджера. Цей показник є особливо значущим на сучасному етапі, оскільки без знання іноземних мов та опанування ІКТ неможлива не лише підготовка до розроблення та впровадження новацій, а й до професійної діяльності загалом.

При цьому роль інтегрованого курсу виконувала дисципліна вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту», мета якої – формування праксеологічних умінь майбутніх керівників. Під час її вивчення відбувалася підготовка студентів до професійної діяльності на двох рівнях: до виконання обов'язків менеджера; до інноваційної діяльності, адже вони вивчали проблеми визначення професійних цілей, продуктивної комунікації, вмінь працювати в команді, а також створювати на основі розробленої моделі особистості менеджера програму його особистісного розвитку із діагностикою сформованості якостей керівника.

У лекційному курсі успішна професійна діяльність майбутніх менеджерів трактується як інноваційна, творча, інтелектуальна, пошукова, винахідницька, організаторська, управлінська, раціоналізаторська та суспільно необхідна.

Дисципліна «Праксеологічні основи менеджменту» складається з двох змістових модулів. Основою першого модуля є вивчення теоретичних аспектів «успіху» й «успішної управлінської діяльності», а в другому запропоновано методику формування праксеологічних умінь, ключових та професійних компетентностей менеджера-інноватора. Передбачено 24 год. аудиторних занять та 36 год. самостійної й індивідуальної роботи. Аудиторні заняття покликані радше зацікавити проблемою організації успішної діяльності, стимулювати до самостійної роботи, тобто до виконання вправ для підвищення коефіцієнту успіху, вибору нових видів діяльності, ґрунтовнішого вивчення іноземних мов (в тому числі й самостійного вивчення мов, які не вивчалися в школі), ІКТ тощо.

Протягом лекційних занять студенти знайомляться з основними поняттями успіху та положеннями про організацію успішної професійної діяльності; з предметом вивчення та основними завданнями праксеології. Вагома увага приділяється особистості менеджера, розвитку його лідерських якостей, цінностям керівника.

Під час вивчення курсу майбутні менеджери на основі концентричного викладу матеріалу узагальнюють знання про сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту, систему методів управління; законодавчі акти про інноваційну діяльність; функціонування сучасних перспективних підприємств і фірм.

Отже, у процесі вивчення цієї дисципліни відбувається інтеграція знань про інноваційну діяльність як перша організаційно-педагогічна умова підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Одним із важливих висновків, які досягаються під час опанування «Праксеологічних основ менеджменту» – це взаємозалежність особистісного

успіху від економічного розвитку держави. Досягнення успіху у професії трактується студентам не лише як запорука особистого життєвого успіху, а й необхідна умова розвитку держави.

Другий змістовий модуль спецкурсу спрямований на формування умінь успішної професійної діяльності майбутніх менеджерів. Особлива увага приділяється вивченню її основних етапів (підготовчого, початкового, етапу виконання, оцінки та аналізу результатів); складанню траєкторії особистісного розвитку через самоменеджмент. Їй передувало здійснення із використанням комп'ютерної програми діагностування рівня сформованості таких якостей: креативність, впевненість у собі, схильність до ризику тощо. Суттєва увага під час вивчення курсу приділялася створенню іміджу керівника, чому сприяли бесіди, дискусії, ділові ігри «Я – іміджмейкер?!!».

Складання програми особистісного розвитку, що є третьою організаційно-педагогічною умовою, передбачає не лише визначення цілей розвитку особистісних якостей керівника на основі критеріїв цілетворення (реальність, точність, доцільність, локалізованість у просторі та часі, вимірюваність, фіксація у письмовій формі, позитивність формулювання, співвідносність головних та допоміжних цілей), а й виконання вправ та дотримання правил з досягнення цілей та завдань (вправи для розвитку особистісних якостей керівника представлені у додатках І, Й, К, Л); опанування методикою подолання перешкод.

Наприклад, для формування вміння долати перешкоди студентам рекомендується на папері відобразити як мінімум десять можливих варіантів вирішення проблеми і згодом вибрати найоптимальніший; дуже уважно віднестися до того, що залежить від них, і не намагатися вирішувати проблеми, пов'язані з іншими людьми, їх здібностями; не здаватися, поки не досягнуть свого, не відступати від наміченого і завжди пам'ятати, що невдача – лише сигнал, який звертає увагу на те, що потрібно зробити, адже ні у кого досягнення цілі не виходить з першого разу. Невдача – стимул до дії. Прикладом невтомності й наполегливості може слугувати діяльність

Томаса Едісона, який отримав патенти на 1093 винаходи, 1052 з яких були впроваджені у виробництво вже за його життя. Але як винахідник він зазнав у своєму житті найбільшої кількості невдач. Число невдалих спроб у його експериментах з розробки нових видів продукції переважає число невдач, з якими зіткнувся в житті будь-який інший вчений або бізнесмен. Йому довелося провести більше 11 тисяч експериментів перед тим, як він винайшов вуглецевмісну нитку розжарювання, що призвело до появи першої електричної лампочки. Про Едісона розповідають, що після того, як він провів п'ять тисяч експериментів, до нього прийшов молодий журналіст і запитав, чому той наполегливо продовжує експериментувати, зазнавши невдач п'ять тисяч разів. Едісон відповів йому, що у нього не було ніяких невдач. Він на п'ять тисяч способів ближчий до того способу, який спрацює.

Отже, на таких прикладах з життя винахідників студенти вчать не зупинятися у пошуках досконалості; не боятися ризикувати, оскільки традиційні моделі менеджменту не дадуть змоги подолати кризові явища в українському суспільстві, налагодити виробництво, випускати конкурентні в Європі товари й надавати послуги.

Для формування особистісних якостей менеджера-інноватора значимою була зустріч з випускником Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Юрієм Гнатишином, який працює на підприємстві з обмеженими інвестиціями ТЗОВ «СЕ Борднетце-Україна», що є світовим виробником кабельно-провідникової продукції для автомобілів концерну Фольксваген.

Він обґрунтував основні напрями удосконалення управління інноваційною діяльністю, зокрема налагодження обліку інноваційних витрат для її здійснення. Молодий дослідник запропонував створити фонд інноваційного розвитку для акумулювання витрат, які спрямовуються на провадження інноваційної діяльності за рахунок власних коштів. Зважаючи на те, що це переважно витрати на наукові дослідження і розробки, а також придбання нової техніки і технологій, цей фонд має містити дві основні

складові – витрати на наукові дослідження і розробки та витрати на придбання нових технологій і техніки для виробництва нових (покращених) видів машинобудівної продукції.

Він зазначив, що у менеджменті важливо поєднувати традиційні підходи з інноваційними. Серед традиційних цінностей управління назвав уважне ставлення до підлеглих, визнання значущості кожного працівника, що зумовлює необхідність формування толерантності, людяності як особистісних якостей майбутнього фахівця. Оскільки для інноваційного менеджменту притаманно пошуки нових технологій, використання матеріалів наукових досліджень, то набуває актуальності опануванням ІКТ.

Інтеграція знань про інноваційну діяльність відбувалася, починаючи з другого курсу, а також під час проведення інтегрованих занять у процесі вивчення таких дисциплін: «Менеджмент», «Інформаційні системи та технології», «Іноземна мова професійного спрямування». На інтегрованих заняттях вивчалися теми «ІКТ в менеджменті», «Сучасні технології менеджменту в Україні та зарубіжних країнах», «Стартап-менеджмент, менеджмент стартапів» тощо. Окремі питання розглядалися іноземною мовою.

На цих заняттях вітчизняні студенти спільно з іноземними аналізували книги популярних зарубіжних авторів про особливості менеджменту, менеджмент стартапів та стартап-менеджмент, презентували колективні (групи з 4-5 студентів, де одним із них обов'язково був іноземний студент) проекти, зокрема «Особливості менеджменту в економічно розвинутих державах», «Гендерний підхід до організації менеджменту в економічно розвинутих країнах», тощо. Під час підготовки таких проектів відбувалося спілкування українських студентів із зарубіжними, була досліджена інформація у вітчизняних та зарубіжних джерелах, фактично використовувався потенціал полісуб'єктного середовища. Особливий інтерес викликала книга американських авторів Г. Драйдена, Дж. Вос «Революція в навчанні», у якій висвітлюються різні моделі менеджменту (американська,

японська), акцентується увага на позитивній ролі жінок в менеджменті, зокрема зазначається: «Із двадцяти двох мільйонів нових робочих місць, створених в Америці у 1980-і рр., дві третини належать жінкам». Г. Драйден зазначає, що посилення позиції жінки на керівних посадах сьогодні у США досягло критичної маси. «Сорок відсотків усіх менеджерів у країні становлять жінки... Число жінок-менеджерів у Сінгапурі за останнє десятиріччя майже потроїлося. У Гонконзі одна із п'яти посад менеджера припадає на жінку» [8, с. 71]. Цікаві факти з книг іноземною (переважно англійською) мовою про особливості менеджменту в розвинутих державах використовувалися у проектах, які з інтересом сприймалися студентами на інтегрованих заняттях.

Характерно, що всі проекти представлялися двома мовами: іноземною та українською, що сприяло розвитку вмінь спілкування у колективі, зокрема спілкування іноземною мовою, порозумінню з представниками різних культур, традицій, у рідних країнах яких є свої концепції, технології менеджменту.

Діяльнісно-практичний етап.

Якщо під час другого етапу технології (навчально-пізнавального) домінувала перша складова підготовки майбутніх фахівців із менеджменту – навчання про інновації, то під час діяльнісно-практичного етапу відбувалося переважно навчання через інновації та для інновацій.

Хоча чіткої межі щодо дій на кожному етапі підготовки студентів до створення й упровадження інновацій немає. Адже впровадження дисципліни вільного вибору студентів «Праксеологічні основи менеджменту» є інновацією, через яку вони готуються до майбутньої професійної діяльності.

На третьому (діяльнісно-практичному) етапі експериментальної технології використовувався потенціал полісуб'єктного освітнього середовища технічного ЗВО, компонентами якого є: суб'єкти навчальної взаємодії (українські та зарубіжні студенти, викладачі, інженерно-технічні

працівники); спільна мета полісуб'єктної навчальної взаємодії як формування конкурентоспроможного фахівця з високим рівнем креативності та здатності до навчання впродовж життя; морально-етичні цінності, на засадах яких здійснюється навчання й винахідницька діяльність, відбувається реалізація проектів, здійснюється менеджмент; повага до вітчизняних культури, правил, традицій та тих держав, студенти яких навчаються у вищих технічних закладах освіти; дотримання толерантності у взаємодії між студентами у позанавчальний час та в процесі освітньої діяльності; професійно-освітні програми, організаційні та методичні документи (в паперовому та в цифровому форматі), у яких зазначений перелік професійних компетентностей майбутніх фахівців, особистісно значущих та професійних якостей майбутніх менеджерів відповідно до розробленої моделі особистості менеджера-інноватора як дворівневої відкритої структури (нижчий рівень становлять характеристики, притаманні менеджеру; вищий – менеджеру, здатному до створення й поширення інновацій), навчальний та навчально-методичний контент про інноваційну діяльність, який постійно поповнюється та оновлюється самими ж суб'єктами (публікації, розміщені в збірниках праць, збірниках матеріалів конференцій про інженерно-технічні винаходи; стартапи, проекти як вирішення інженерно-технічних проблем, проблем модернізації сучасних підприємств в Україні та за кордоном; тексти лекцій тощо (саме тут яскраво відображається синтез математичних та гуманітарних наук; поширюється ідея про домінування інженерної освіти в менеджерів в економічно розвинутих країнах; відбувається інтеграція менеджменту, педагогічних і психологічних дисциплін, іноземних мов та ІКТ)); цифрові (мультимедійні програмні навчальні засоби (локальні та мережеві), інформаційно-дидактична інформація, розроблена суб'єктом-педагогом та суб'єктом-студентом і розміщена для вільного доступу в мережі); технології навчання (інтерактивна, проблемна, проектна, ігрова, формування творчої особистості, організації успішної діяльності тощо); інноваційні форми, методи підготовки менеджерів, методи технічної творчості, способи

взаємодії, дотримання демократичного стилю спілкування, психолого-педагогічна культура спілкування; загальна мета й завдання в навчанні, зокрема й формування креативності та готовності до інноваційної діяльності; стратегії творчої педагогічної взаємодії, демократичний стиль взаємин між суб'єктами; матеріально-технічна база, де домінують сучасні інформаційні комп'ютерні засоби, сучасні технічні пристрої; часові межі етапів взаємодії; стратегії самоуправління й самоменеджменту, синергетичні стратегії, шляхи активізації творчої суб'єктної активності.

Однією із таких наукових розробок, що може стати прикладом використання потенціалу полісуб'єктного освітнього середовища, є інноваційна розробка «Формування інноваційної стратегії підприємства (на прикладі ТОВ «ОСП Корпорація «Ватра»»). Ще три-чотири десятиріччя тому це було одне з найбільших підприємств, знане не лише в Україні, а й у світі. Автором розробки є студентка факультету економіки та менеджменту Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Шкіра Ірина Богданівна. Метою її роботи є розроблення і обґрунтування шляхів формування інноваційної політики підприємства з метою підвищення ефективності діяльності ТОВ «ОСП Корпорація «Ватра»».

Всебічно і ґрунтовно вивчивши проблему, оцінюючи техніко-економічні дані для вдосконалення і підвищення ефективності діяльності ТОВ «ОСП Корпорація «Ватра»», студентка запропонувала такі шляхи вирішення проблемних питань, а саме: покращення організації виробництва та праці, яке залежить від наступних факторів: підвищення норм і зон обслуговування; кваліфікований склад працівників; спрощення структури управління; організованість праці і трудової дисципліни; скорочення часу обробки і складання виробів шляхом механізації і автоматизації виробничих процесів, вчасного проведення капітальних і поточних ремонтів; вчасне проведення розрахунків з постачальниками та споживачами; зменшення часу на відвантаження продукції та ритмічність її постачання; постійне впровадження нового асортименту та підвищення якості продукції;

розроблення рекламної компанії та розрахунок її ефективності; розширення ринків збуту; зниження матеріальних витрат на виготовлення світлотехнічного обладнання за рахунок вдосконалення конструкцій, заміни дорогих матеріалів на більш дешеві, впровадження прогресивних технологій та сучасного обладнання; розробка стратегії залучення інвестицій.

Під час експериментальної роботи із впровадження та перевірки досліджуваної технології студенти аналізували розроблену авторкою програму реалізації інвестиційно-інноваційних проектів та здійснювали розрахунки її ефективності.

Необхідно зазначити, що оскільки характерною рисою полісуб'єктного середовища загалом та інформаційно-освітнього середовища технічних ЗВО зокрема, є **насиченість інформацією про технічні винаходи й проекти**, то в бібліотечних ресурсах є багато таких розробок, які можуть підлягати аналізу на заняттях, сприяючи розвитку креативності студентів.

Зокрема, це «Проблеми й перспективи менеджменту кондитерської галузі України та держав ЄС» (вивчення ринку збуту продукції у країнах ЄС), «Проблеми та пріоритети управління розвитком залізничного транспорту України та зарубіжних держав» (особливості: наявність значного технічного потенціалу залізничної галузі, підвищення експлуатаційних можливостей та конкурентоспроможності; перспективи відновлення в Україні промислового комплексу з виробництва електровозів, тепловозів, пасажирських і вантажних вагонів, участь у формуванні ринку комбінованих перевезень, підвищення інвестиційної привабливості, узгодження роботи всіх учасників транспортного ринку); «Формування іміджу фірми за допомогою кольорів» (створення фірмового стилю за допомогою кольорів, залежність їх вибору від сфери діяльності; покращення сприйняття споживачем рекламного повідомлення через грамотне поєднання кольорів) тощо.

Під час формування готовності студентів до організації та реалізації інноваційних проектів застосовувалися різні засоби підготовки. Зокрема, під час вивчення теоретичного матеріалу використовувалися посібники,

електронні підручники, електронні бібліотеки, навчальні програми, для викладачів – методичні рекомендації для дисципліни вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту» тощо.

Окрім вже зазначених компонентів полісуб'єктного освітнього середовища, потенціал якого використовувався у дослідженні, *вагома роль відводилася методам технічної творчості* (метод морфологічного аналізу, «матриць відкриття», синектики, фокальних об'єктів, створення ситуацій пізнавальної контрадикції, ігрового виробничого проектування, аналіз конкретних практичних ситуацій або ситуацій професійного змісту), які детально описані у дослідженні О. Мазур [10, с. 4]. Ці методи успішно використовуються у вищій технічній школі США, але вони не є суто зарубіжною новацією; описані також у посібниках українських авторів О. Янкович [12, с. 59-60], І. Дичківської [7, с. 219] та інших науковців.

Під час вивчення експериментальних дисциплін реалізовувався метод *морфологічного аналізу* або, як ми його називаємо в дослідженні, метод вирішення творчих технічних задач (спрямований на послідовний перебір всіх можливих варіантів рішення; ознаки з їх альтернативами розташовують у формі таблиці, яку називають морфологічною моделлю, скринькою, матрицею, картою, таблицею), *метод «матриць відкриття»*, що дає змогу систематично досліджувати всі мислимі варіанти будови (морфології) вдосконалюваного об'єкта, вироблення і вивчення поля можливих технічних рішень тощо. Одним із найбільш ефективних методів навчання майбутніх менеджерів був *аналіз конкретних практичних ситуацій або ситуацій професійного змісту (case-study)*. Матеріали для кейсів добиралися із збірників матеріалів конференцій, збірників магістерських праць.

На третьому етапі ефективними в аспекті розвитку комунікабельності, креативності, вміння працювати в команді виявилися ділові ігри «Співбесіда», «Кризова ситуація», «Ситуативне управління», «Командне гуртування» (з елементами гри на згуртування колективу), «Розробка чинників мотивації співробітників». Розвитку творчого потенціалу студентів,

а також розвитку ініціативності й уміння працювати в команді сприяли різноманітні шоу-програми «Менеджер-2025», «Менеджер на всі випадки життя», які на перший погляд, мають лише розважальний характер, а насправді освітній. Під час підготовки до таких розважальних програм одним із завдань студентів було знайти оголошення, згідно з якими пропонуються вакансії менеджерів, хоча насправді робота, зазначена в оголошенні, нічого не мала спільного з керівництвом людьми чи управлінням колективами. Під час аудиторних занять із фахових дисциплін студенти переконуються, що менеджмент – це надзвичайно популярне слово. Інноваційний потенціал закладений вже в самому терміні, який для багатьох людей не є зрозумілим, але, на їх думку, звучить інноваційно. Менеджерами називають кого завгодно: від прибиральниці до особи, яка фіксує результати врожаю або фіксує в комп'ютері товар, що поступив на фірму.

У зв'язку з цим для студентів важливо було сформувати справжній образ сучасного менеджмента, чому сприяли написання аргументативних, дискурсивних есе «Ідеальний образ менеджера», схематичне складання портрета сучасного управлінця.

Під час упровадження досліджуваної технології неможливо чітко розмежувати, на якому з етапів реалізовувалася кожна організаційно-педагогічна умова підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності та якими способами. Дисципліна вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту» відображає першу умову про інтеграцію знань про інноваційну професійну діяльність керівних кадрів та другу – про реалізацію праксеологічного підходу.

Реалізація праксеологічного підходу, як і забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент, відбувалися на другому й третьому етапах експериментальної технології.

Забезпечення траєкторії особистісного розвитку – це передусім складання програми особистісного розвитку, у якій передбачається не лише визначати цілі навчання, самовдосконалення, а й способи їх реалізації та

контролю досягнення. Складання такої програми, реалізація при цьому самоменеджменту допомагатимуть здійсненню планування під час професійної діяльності.

На необхідності планування у професійному житті акцентує увагу І. Шоробура, зазначивши: «Щоб ефективно управляти своєю діловою кар'єрою, необхідно складати особисті плани. Зміст такого життєвого плану кар'єри керівника складається з трьох основних розділів: оцінка життєвої ситуації; постановка особистої кінцевої мети кар'єри; особисті цілі і плани діяльності» [11, с. 307].

Серед особистісних якостей, які студенти планували розвинути, важливо виділити креативність, а також якості які її підсилюють – *ініціативність; готовність до ризику; організаторські здібності; висока працездатність; комунікативність, або здатність до міжособистісного спілкування; розвинута уява; здатність працювати в команді*. Для розвитку цих якостей студенти планували використовувати різноманітні шляхи: створення інноваційних проектів, стартапів та оцінювання їх ефективності; сумлінніше ставлення до навчання з підвищенням якості знань; вивчення іноземних мов (отримання вищих балів чи різноманітних сертифікатів); опанування ІКТ на вищому рівні; участь у конкурсах програмах; виконання вправ; участь в проектній діяльності, зокрема у створенні колективних проектів; участь у шоу-програмах; в органах самоврядування; в різноманітних зарубіжних програмах по обміну студентами тощо.

Наприклад, для розвитку впевненості у собі студенти виконували вправи «Моє сонце», «Перший мисливець», «Постава успішної людини» (Додатки І, Й, К), а також виступи на конференціях та семінарах; для формування вміння бережливого ставлення до часу – виконувати вправу «Контроль невиробничих витрат часу» (Додаток Л).

У програмі особистісного розвитку студенти конкретно визначали цілі й завдання. Вони встановлювали на скільки (кількість балів) має відбутися

покращення сформованості певних якостей; для визначення рівня розвитку яких використовувалися діагностичні методики (Додаток В).

Під час занять з фахових, психологічних та педагогічних дисциплін студенти розповідали про проблеми, які виникають із втіленням програми. Передусім, це труднощі з підвищенням коефіцієнта успіху. Для зміни особистісних рис, таких як упевненість у собі, креативність, ініціативність, комунікативність, вміння працювати в команді потрібен тривалий час і важка праця над собою. Вона ставала можливою завдяки мотивації до майбутньої професійної діяльності, у якій найважливішою є особистість менеджера, що володіє комплексом рис: високими моральними якостями, креативністю, позитивним мисленням, здатністю до ризику.

Застосування регулярної діагностики (моніторингу) із використанням комп'ютерних програм давали змогу перевірити, чи є позитивні зрушення. Результати діагностики сформованості творчих якостей та якостей, що підсилюють креативність, були представлені експертам, які остаточно встановлювали рівень сформованості майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

На четвертому етапі, аналітико-результативному, відбувався аналіз результатів підготовки керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності.

Встановлювався рівень готовності до зазначеного виду діяльності. Для цього аналізувалися результати реалізації методик визначення рівня кожного показника готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності. На їх основі експерти остаточно визначали, який рівень притаманний для кожного студента.

Отже, завданням цього етапу було перевірити ефективність реалізації технології формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО. При цьому не ставилося завдання довести, що підготовка менеджерів у таких закладах відбувається ефективніше, ніж в економічних, чи у педагогічних. Кожен з цих закладів

вищої освіти має особливе полісуб'єктне освітнє середовище, потенціал якого майбутні фахівці використовують в процесі професійної підготовки. Що стосується формування готовності майбутніх менеджерів у технічних ЗВО, то вони ефективно підготовлені до керівної діяльності через упровадження інженерно-технічних розробок, що є актуальним в країні, яка впродовж кількох десятиріч потерпає від кризових явищ як в економічному, так і в політичному житті. Проте основні ідеї, закладені в технології підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО, можуть бути використані в економічних, педагогічних та інших ЗВО. Сформованість комплексу якостей майбутнього фахівця (креативність, ініціативність, комунікативність, готовність до ризику, розвинена уява, вміння працювати в команді тощо) дають змогу в процесі професійної діяльності змінювати форми менеджменту: від виробничого до освітнього.

3.2. Аналіз результатів експериментального дослідження

У процесі дослідження готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО, було визначено такі основні компоненти:

1) мотиваційно-цільовий, який відображає ставлення майбутніх управлінських кадрів, що навчаються в технічних ЗВО, до досліджуваного явища, а також визначає рівень сформованості професійно-ціннісних орієнтацій;

2) пізнавально-інформаційний, що характеризує ступінь теоретичної підготовки до досліджуваної діяльності;

3) праксеологічно-інтеграційний, який визначає рівень сформованості умінь успішно здійснювати інноваційну професійну діяльність;

4) кооперативно-рефлексійний, що відображає ступінь власної готовності майбутніх менеджерів до здійснення досліджуваної діяльності,

створення інноваційного проекту, стартапу, організації та управління процесами розроблення та реалізації інноваційних винаходів та процесів підлеглих інженерних кадрів на виробництві, а також визначає рівень сформованості умінь керівників аналізувати ступінь відповідності результату поставленій меті.

Результати констатувального експерименту дали можливість визначити здатність майбутніх фахівців із менеджменту, що навчаються в технічних ЗВО, до організації та здійснення інноваційної професійної діяльності, рівень володіння понятійно-категоріальним апаратом та знання функцій та видів досліджуваної діяльності.

Об'єктивне уявлення про рівень готовності майбутніх керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО було визначено на основі результатів їхньої навчальної діяльності, активності під час проведення аудиторних та позааудиторних занять, змістовності усних відповідей, успішності виконання практичних завдань, ефективності сформованих умінь розробити інноваційний проект, стартап.

Для підтвердження ефективності впровадження технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО здійснено порівняльний аналіз даних, отриманих на початку експерименту та після його завершення. Проаналізовано ступінь прояву показників, які визначають критерії розвитку досліджуваного процесу. Результати формувального експерименту подані в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Рівні готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО до та після формувального експерименту

<i>Рівні готовності до інноваційної професійної діяльності</i>	Експериментальна група				Контрольна група			
	До експерименту		Після експерименту		До експерименту		Після експерименту	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Високий	9	10	28	31,1	8	9,5	16	19
Середній	55	61,1	56	62,2	51	60,7	55	65,5
Низький	26	28,9	6	6,7	25	29,8	13	15,5

В експериментальній групі співвідношення студентів за рівнями сформованості досліджуваної якості до та після проведення експерименту стало значно відрізнятися. Зменшився відсоток майбутніх фахівців з низьким рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності (з 28,9 % до 6,7 % – більше, ніж у 4 рази). Відповідно збільшилася кількість студентів з середнім рівнем (з 61,1 % до 62,2 %) і високим (з 10 % до 31,1 % – у 3 рази).

У контрольній групі не відбулося таких значних змін у рівнях готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності до та після проведення експериментального дослідження. Відсоток студентів з низьким рівнем зменшився з 29,8 % до 15,5 % (майже в 2 рази). Зросла кількість студентів з середнім рівнем з 60,7 % до 65,5 % і з високим рівнем з 9,5 % до 19 %.

Співвідношення студентів експериментальних груп за рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності до та після формувального експерименту зображено на рис. 3.1

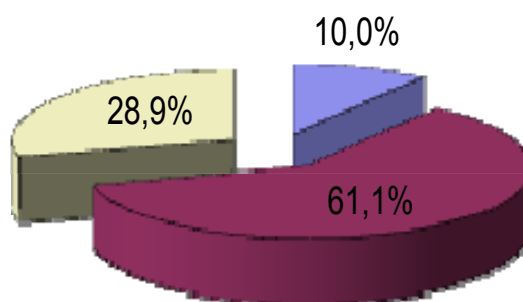
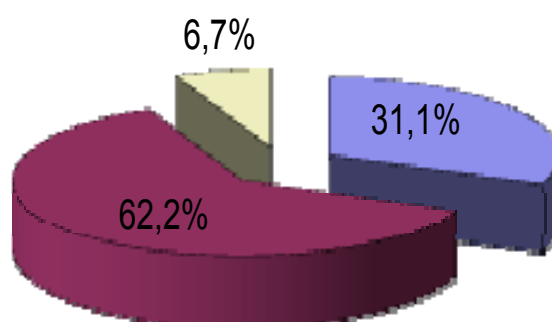
До експерименту**Після експерименту**

Рис. 3.1. Результати розподілу студентів експериментальних груп за рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності до та після формульованого експерименту

Співвідношення студентів контрольних груп за рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності до та після формульованого експерименту зображено на рис. 3.2

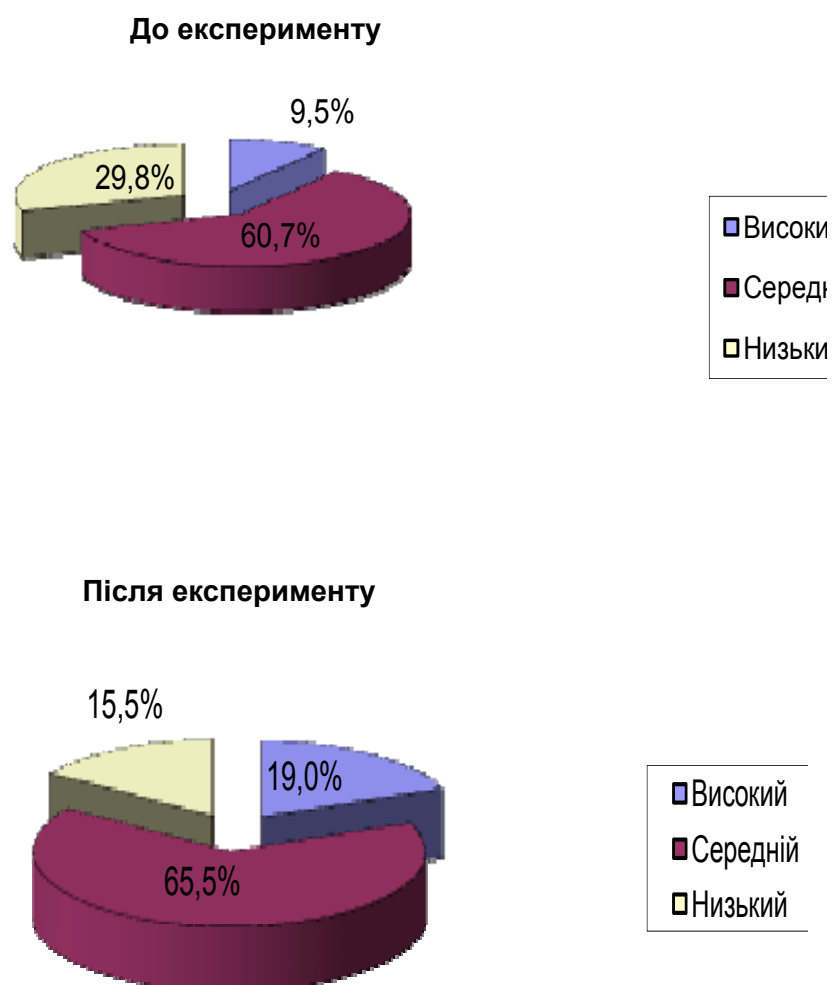


Рис. 3.2. Результати розподілу студентів контрольних груп за рівнем готовності до інноваційної професійної діяльності до та після формувального експерименту

Результати проведеного оцінювання за кількісними показниками подані в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Кількісні показники рівня готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх фахівців із менеджменту контрольних та експериментальних груп

№ п/п	Показники	Кількісні показники критеріїв			
		Контрольні групи		Експериментальні групи	
		До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.
1	2	3	4	5	6
1.	Наявність мотивації до створення інновацій та творчого виконання професійних обов'язків	1,7	2,0	1,7	2,1
2.	Наявність мотивації до успішної реалізації інноваційної професійної діяльності	1,8	2,1	1,8	2,4
3.	Здатність визначати цілі інноваційної професійної діяльності	2,1	2,3	2,1	2,6
4.	Рівень знань про інноваційну професійну діяльність менеджера, сучасні концепції, інноваційні технології менеджменту; законодавчі акти про інноваційну діяльність; функціонування сучасних перспективних підприємств і фірм	2,1	2,4	2,0	2,6
5.	Рівень оволодіння іноземними мовами та ІКТ для створення нової моделі українського менеджменту	1,8	2,2	1,9	2,5
6.	Рівень знань праксеологічних засад менеджменту	2,1	2,3	2,1	2,6
7.	Вміння створити інноваційний проект, стартап із використанням ІКТ на основі міжкультурної комунікації	1,6	1,9	1,7	2,3
8.	Рівень сформованості якостей успішної особистості,	1,6	2,1	1,7	2,7

	креативності, самоменеджменту, іміджу				
9.	Рівень реалізації програми особистісного розвитку менеджера	1,7	2,0	1,9	2,5
10.	Вміння об'єктивно оцінити ефективність та успішність інноваційного проекту	2,0	2,4	2,1	2,6
11.	Вміння адекватно визначити рівень власної готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності	1,9	2,2	1,8	2,5
12.	Здатність обґрунтувати перспективи власного розвитку до організації та проведення даного виду діяльності	2,0	2,3	2,1	2,6
	Загальний рівень готовності до здійснення інноваційної професійної діяльності	1,87	2,17	1,9	2,51

Результати дослідження свідчать, що найбільше змінилися показники, які визначають ступінь сформованості мотиваційно-цільового (показники № 1-3), праксеологічно-інтеграційного (показник № 7-9) та кооперативно-рефлексійного компонентів (показники № 10-12). Варто наголосити на збільшенні показника вміння майбутніх менеджерів створити інноваційний проект, стартап до та після експерименту в контрольних групах (з 1,6 до 1,9 – на 0,3 бали) та в експериментальних (з 1,7 до 2,3 – на 0,6 бали). Показник сформованості якостей успішної особистості, креативності, самоменеджменту, іміджу в контрольних групах зріс на 0,5 балів (з 1,6 до 2,1), а в експериментальних – на 1 бал (з 1,7 до 2,7).

Отже, дані про сформованість готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО, отримані в результаті експериментального дослідження, дають можливість стверджувати, що студенти експериментальних груп за всіма показниками демонструють сформованість мотиваційно-цільового, пізнавально-інформаційного, праксеологічно-інтеграційного та кооперативно-

рефлексійного компонентів готовності. Ставлення майбутніх фахівців до здійснення досліджуваної діяльності формувалося та перевірялася в процесі практичної роботи. Інтерес майбутніх управлінських кадрів до інноваційної професійної діяльності виник в результаті залучення студентів до розроблення та реалізації інноваційних проектів, стартапів, виконання завдань і досліджень тощо.

Для обрахунку оцінки ефективності впровадження технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО використано основні методи досліджень у галузі професійної педагогіки ([9]) та рекомендації, подані у праці (Дод. Р).

1. Коефіцієнт зміни кількісного показника рівня сформованості готовності до інноваційної професійної діяльності розраховувався за формулою (3.1).

$$\beta_{zag.} = \frac{k_{zag. \text{ після експ.}}}{k_{zag. \text{ до експ.}}}, \quad (3.1)$$

де $\beta_{zag.}$ – коефіцієнт зміни кількісного показника рівня готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО; $k_{zag. \text{ до експерименту}}$ – кількісний показник рівня готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО до початку експерименту; $k_{zag. \text{ після експерименту}}$ – кількісний показник рівня готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО після експерименту.

У результаті розрахунків отримано такі дані:

- для контрольних груп $\beta_{zag.}=1,16$
- для експериментальних груп $\beta_{zag.}=1,32$

Ці дані показують, що після проведення експерименту загальний рівень готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО в контрольних групах зріс на 13,82 %, а в експериментальних – на 24,3 %.

Результати дослідження графічно відображено на рис. 3.3.

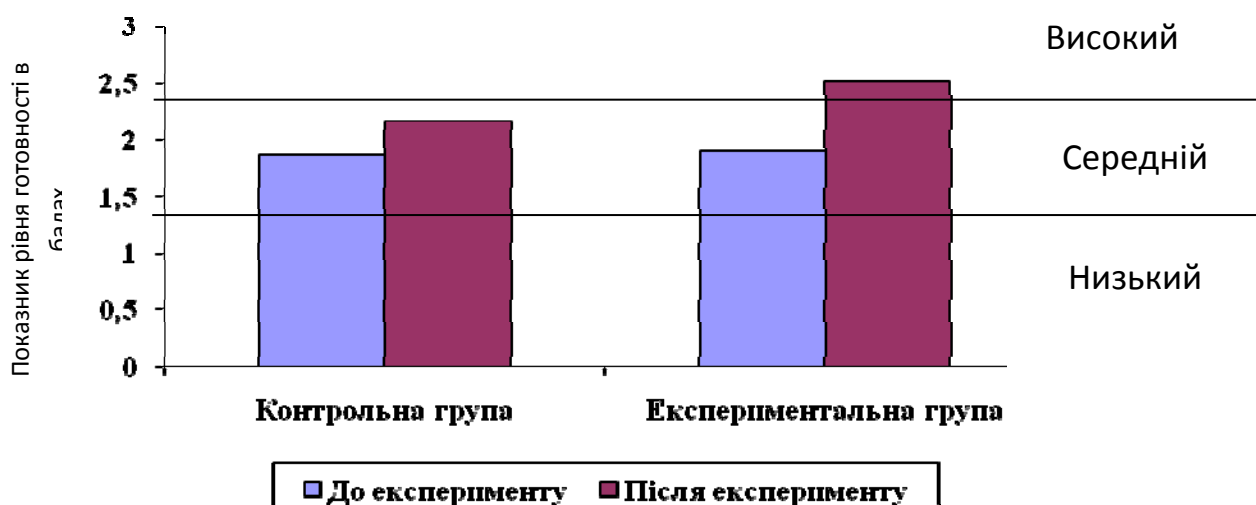


Рис. 3.3. Зміна кількісного показника рівнів готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО до та після формувального експерименту

2. Розраховано розмах варіації, що визначає діапазон коливання кількісних показників рівня готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО за допомогою формули (3.2).

$$R = k_{\max} - k_{\min}, \quad (3.2)$$

де k_{\max} – максимальний кількісний показник сформованості; k_{\min} – її мінімальний кількісний показник.

Результати розрахунку розмаху варіації для майбутніх фахівців із менеджменту контрольних та експериментальних груп відображено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Розмах варіації кількісних показників готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти

Розмах варіації	Контрольна група		Експериментальна група	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
R	2,4	2,3	2,2	1,7

Дані обчислень демонструють зниження розмаху варіації в експериментальних групах в 1,41 рази (на 37 %), а в контрольних групах – в 1,02 рази (на 4 %).

Варто зазначити, що рівень готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО в експериментальних групах зростає інтенсивніше, ніж у контрольних групах (рис. 3.4; 3.5; 3.6).

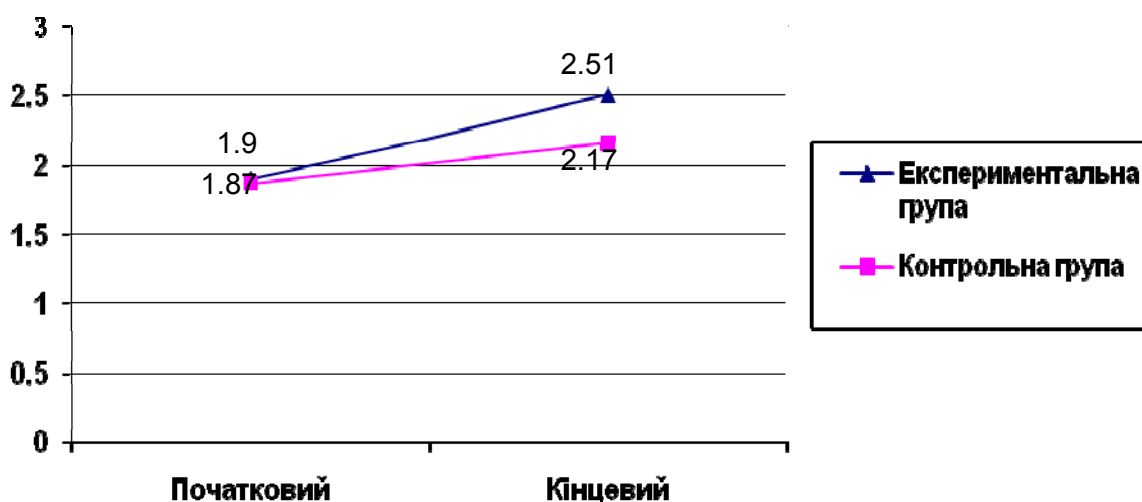


Рис. 3.4. Динаміка готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО

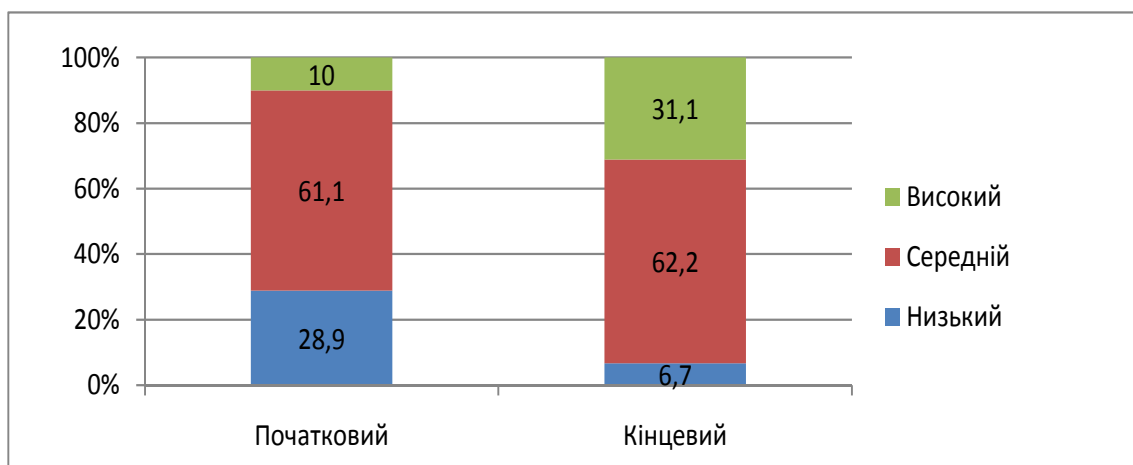


Рис. 3.5. Динаміка рівнів готовності майбутніх менеджерів експериментальних груп до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО до та після формувального експерименту

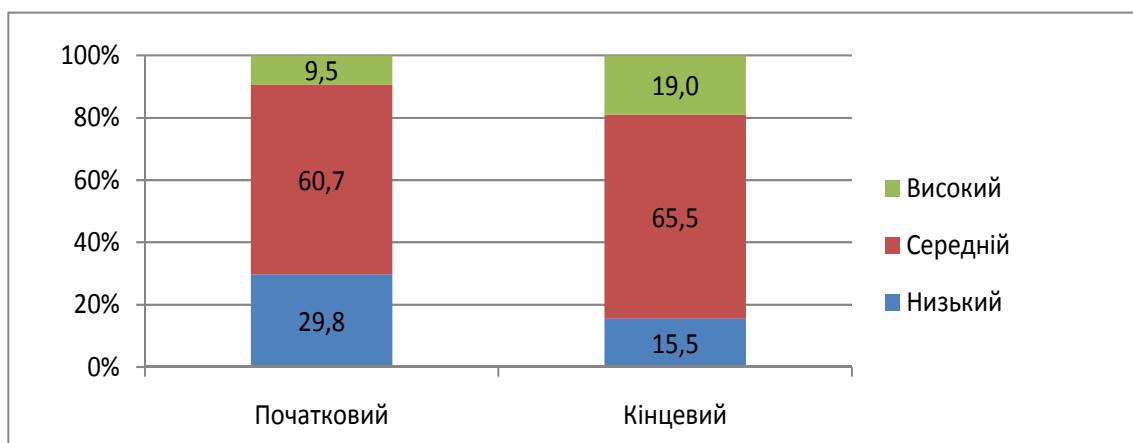


Рис. 3.6. Динаміка рівнів готовності майбутніх менеджерів контрольних груп до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО до та після формувального експерименту

На кінцевому етапі дослідження як експериментальні так і контрольні групи мали свою специфіку, характерну кожній окремій групі, яка була обумовленою для експериментальних груп впливом упровадженої технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО. Тому для підтвердження цього факту проведено статистичний аналіз на однорідність даних експерименту. Такий аналіз дав

можливість перевірити статистичну незалежність отриманих у результаті експерименту вибірок, що являють собою експериментальні та контрольні сукупності.

Щоб підтвердити той факт, що існує суттєва різниця у даних, отриманих у контрольних та експериментальних групах кінцевого і початкового зрізів, було сформульовано дві гіпотези H_0 та H_1 . У гіпотезі H_0 припускається відсутність відмінностей між цими групами, кореляцій або впливів між ними. Основою гіпотези H_1 є твердження про існування суттєвих відмінностей між контрольними та експериментальними групами.

Допускалась ймовірність помилкового відхилення гіпотези H_0 (рівень значущості) $\alpha = 0,01$.

Розраховано значення статистичного критерію t та ймовірність його отримання у випадку, якщо гіпотеза H_0 є правдивою, тобто результати ефективності впровадження технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО в контрольних та експериментальних групах не відрізняються і належать до однієї генеральної сукупності:

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_x^2 + (n_2 - 1)S_y^2}{n_1 + n_2 - 2}}} \sqrt{\frac{n_1 n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (3.3)$$

де t – показник достовірності для заданої довірчої ймовірності висновку; $\bar{x}=2,51$, $\bar{y}=2,17$ – середні значення оцінок для експериментальних та контрольних груп відповідно; $n_1 = 90$, $n_2 = 84$ обсяг вибірок експериментальних і контрольних груп відповідно; $S_x = 0,331$, $S_y = 0,632$ – середньоквадратичні (стандартні) відхилення в експериментальних і контрольних сукупностях відповідно.

Показник достовірності t у процесі перевірки гіпотези має розподіл Стьюдента з числом ступеня свободи $f = n_1 + n_2 - 2 = 172$. Для рівня значущості $\alpha = 0,01$ і $f = 172$ за статистичними таблицями $t_{\text{теоретичне}} = 2,639$.

Якщо $|t_{\text{експеримент.}}| < t_{\text{теоретичне}}$, то приймається гіпотеза H_0 (про відсутність відмінностей в експериментальних і контрольних групах), а в протилежному випадку, коли $|t_{\text{експеримент.}}| > t_{\text{теоретичне}}$ розглядається гіпотеза H_1 (про існування значної з ймовірністю $p = 1 - \alpha = 0,99$ відмінності сукупностей n_1 , n_2 та їхніх параметрів).

Якщо підставити в цю формулу отримані показники, то отримуємо:

$$t_{\text{експеримент}} = \frac{2,51 - 2,17}{\sqrt{\frac{(90-1) \cdot 0,331^2 + (84-1) \cdot 0,632^2}{90+84-2}}} \cdot \sqrt{\frac{90 \cdot 84}{90+84}} = 4,4871, \quad (3.4)$$

Отже, $t_{\text{експеримент.}} = 4,4871$, що більше за $t_{\text{теоретичне}} (2,639)$.

Різниця значень у результатах контрольних та експериментальних груп статистично достовірна, тому що $t_{\text{експеримент.}} > t_{\text{теоретичне}}$.

Тому, в результаті розрахунків, гіпотеза H_1 про суттєву відмінність вибірок для контрольних і експериментальних груп приймається з надійністю $p = 1 - \alpha = 0,99$.

Варто зазначити, що на початковому зрізі статистичний критерій t мав значення

$$t = \frac{1,9 - 1,87}{\sqrt{\frac{(90-1) \cdot 0,331^2 + (84-1) \cdot 0,632^2}{90+84-2}}} \cdot \sqrt{\frac{90 \cdot 84}{90+84}} = 0,27, \quad (3.5)$$

Показник $t (0,27)$ менший за $t_{\text{теоретичне}} (2,639)$. Звідси робимо висновок про те, що до початку реалізації запропонованої технології підготовки

майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО експериментальні та контрольні групи мали однаковий вихідний рівень.

Результати пошукового експерименту опрацьовано за допомогою методів математичної статистики, що дало можливість перевірити достовірність отриманих даних. Для цього використано метод порівняння двох незалежних вибірок – критерій χ^2

$$T_{спост} = \frac{1}{n_1 n_2} \sum_{t=1}^c \frac{(n_1 O_{2_t} - n_2 O_{1_t})^2}{O_{1_t} + O_{2_t}}, \quad (3.6)$$

де n_1, n_2 – кількість студентів першої та другої вибірок; O_{1_t} – кількість студентів першої вибірки, що належать до відповідних рівнів готовності до інноваційної професійної діяльності (високого, середнього, низького); O_{2_t} – кількість студентів другої вибірки, які належать до відповідних рівнів готовності до інноваційної професійної діяльності (високого, середнього, низького).

Потім $T_{спост}$ експериментально порівнювали з $T_{крит}$ (критичним значенням статистик, які мають розподілення χ^2).

Основою використання цього методу стала реалізація таких умов:

- вибірки експериментальних і контрольних груп – випадкові та незалежні;

- вимірювана якість (готовність до інноваційної професійної діяльності) має безперервне розподілення і вимірюється за шкалою порядку, що складається з 3 рівнів ($c=3$).

Для доведення цієї статистичної гіпотези було обчислено значення $T_{спост}$:

$$T_{спост} = \frac{1}{90 \cdot 84} \left[\frac{(90 \cdot 15 - 84 \cdot 26)}{28 + 16} + \frac{(90 \cdot 51 - 84 \cdot 57)}{56 + 55} + \frac{(90 \cdot 11 - 84 \cdot 7)}{6 + 13} \right] = 7,62$$

(3.7)

Відповідно до таблиці Γ [1, с. 130] для $\alpha = 0,05$ і кількості степенів свободи $\nu = C - I = 3 - 1 = 2$, критичне значення $T_{крит} = 5,99$, де C – кількість рівнів. Отримавши значення $T_{спост} = 7,62$ і порівнявши його із значенням $T_{крит} = 5,99$, отримуємо нерівність $T_{спост} > T_{крит}$.

Відповідно до таблиці Γ [1, с. 130] для $\alpha = 0,01$ і кількості степенів свободи $\nu = C - I = 3 - 1 = 2$, критичне значення $T_{крит} = 9,21$, де C – кількість рівнів. Розрахувавши значення $T_{спост} = 7,62$ і зіставивши його із значенням $T_{крит} = 9,21$, отримуємо нерівність $T_{спост} < T_{крит}$.

Отже, взявши за основу ці розрахунки, гіпотезу H_0 було відхилено, а гіпотезу H_1 , яка констатує той факт, що результати підвищення рівнів готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в експериментальних групах є наслідком упровадження розробленої нами технології, покладено в основу експериментального навчання.

Можна зробити висновок про те, що результати формувального експерименту підтверджують загальну гіпотезу дослідження.

Висновки до третього розділу

Алгоритмізація дій обґрунтованої технології формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО визначила особливості формувального етапу експерименту, у якому взяли участь 174 майбутні менеджери (84 представники контрольних груп та 90 – експериментальних), що навчаються за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя, Національному університеті «Львівська політехніка», Вінницькому національному технічному університеті. Лише в

експериментальних групах реалізовувалася обґрунтована технологія, навчання в контрольних групах відбувалося за традиційною методикою.

На мотиваційному етапі технології у студентів формувалося розуміння важливості, цінності інноваційної діяльності, яка як і нові технології управління сприяє виходу вітчизняної економіки із затяжної кризи. Формуванню мотивації до інноваційної діяльності сприяли зустрічі з визначними менеджерами краю, випускниками технічних ЗВО, проектна діяльність, зокрема проекти «Винаходи студентів технічних ЗВО», «Винаходи українців, що допомогли людству» тощо.

На навчально-пізнавальному етапі технології домінував перший складник підготовки майбутніх фахівців із менеджменту (навчання про інновації) і відбувалося формування знань про інноваційну професійну діяльність керівних кадрів на основі інтеграції змісту низки дисциплін: педагогічних, психологічних, менеджменту, іноземної мови за професійним спрямуванням, інформаційних систем та технологій тощо. На інтегрованих заняттях вивчалися теми «ІКТ в менеджменті», «Сучасні технології менеджменту в Україні та зарубіжних країнах», «Стартап-менеджмент, менеджмент стартапів» тощо. Окремі питання розглядалися іноземною мовою. Функцію інтегрованого курсу виконувала дисципліна вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту», яка реалізовувалася відповідно до організаційно-педагогічної умови про організацію професійної підготовки на праксеологічних засадах.

На діяльнісно-практичному етапі досліджуваної технології відбувалося переважно навчання через інновації та для інновацій; використовувався потенціал полісуб'єктного та інформаційно-освітнього середовищ, насичених інформацією про технічні винаходи й проекти як в Україні, так і в зарубіжжі; особливості ринкової кон'юнктури; прогнозування характеру та стадій життєвого циклу нової продукції; про шляхи вирішення проблем сучасних підприємств, у яких поєднувалися авторські ідеї зарубіжних та українських студентів. Вагома роль відводилася створенню інноваційних проектів,

стартапів, оцінці їх ефективності та успішності на основі методів технічної творчості, аналізу конкретних практичних ситуацій або ситуацій професійного змісту.

Розвитку якостей менеджера сприяли складання й реалізація програми особистісного розвитку з використанням самоменеджменту та з подальшим моніторингом досягнення визначених цілей (третья організаційно-педагогічна умова), зокрема підвищення рівня сформованості креативності, комунікабельності тощо, чому сприяли не тільки аудиторні навчальні заняття, а й тренінги із самоорганізації, тайм-менеджменту, ділові ігри «Співбесіда», «Кризова ситуація», «Ситуативне управління», «Командне гуртування» (з елементами гри на згуртування колективу), «Розробка чинників мотивації співробітників», написання аргументативних, дискурсивних есе «Ідеальний образ менеджера-інноватора», «Інновації регіональних підприємств: особливості менеджменту» тощо, схематичне складання портрета сучасного керівника, проекти успішного підприємства, брифінг «Вибір методів управління й подолання ризиків на підприємстві», розважальні шоу-програми з використанням ІКТ «Менеджер на всі випадки життя», «Менеджер – 2025» тощо.

На четвертому етапі, аналітико-результативному, відбувався аналіз результатів формування готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Під час проведення підсумкового контрольного зрізу в експериментальних групах виявлено помітний прогрес в готовності до інноваційної професійної діяльності. Результати дослідницько-формульованої роботи показали загальне підвищення рівнів готовки до організації та реалізації досліджуваного явища студентів експериментальних груп: високий рівень становить 31,1 % (на початку експерименту – 10 %), середній рівень – 62,2 % (на початку експерименту – 61,1 %), до низького рівня належить 6,7 % (на початку експерименту – 28,9 %). Ці результати відрізняються від показників,

отриманих у контрольних групах, де динаміка рівнів сформованості готовності майбутніх керівних кадрів до інноваційної професійної діяльності незначна.

Застосування критерію Ст'юдента підтвердило, що зміни рівнів сформованості готовності фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО мають статистично достовірний характер.

Підсумки експериментальної перевірки підтверджують ефективність обгрунтованої технології, підвищення рівнів готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО.

Питання експериментальної перевірки технології формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності у технічних ЗВО та аналізу результатів відображені в таких публікаціях: [2; 3; 4; 5; 6].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ У ТРЕТЬОМУ РОЗДІЛІ

1. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций: учеб. пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.

2. Гінсіровська І. Р. Діагностика підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України». Серія: Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. – Київ – Кіровоград, 2014. – Випуск 3 (54). – Т.2. – С. 108–111.

3. Гінсіровська І. Р. Праксеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогічний альманах : збірник наукових праць / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. – Вип. 34. – С. 231-238.

4. Гінсіровська І. Р. Праксеологічні основи менеджменту: методичні рекомендації / І. Р. Гінсіровська. – Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017 – 120 с.

5. Гінсіровська І. Р. Структура інноваційної професійної діяльності фахівців, що навчаються у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 вересня 2015 року). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. – С. 78–82.

6. Гінсіровська І. Р. Технологія підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон, 2016. – Випуск 3 (30). – Ч. 3. – С. 369–374.

7. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.

8. Драйден Г. Революція в навчанні/ Гордон Драйден, Джаннетт Вос.; [перекл. з англ. М. Олійник]. – Львів : Літопис, 2005. – 542 с.

9. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин : Валгус, 1980. – 333 с.

10. Мазур О. І. Реалізація педагогічних ідей дидактичного утилітаризму у вищій інженерній школі США (кінець XIX – початок XXI ст.) : автореф. дис..... канд. пед. наук: 13.00.01/ Оксана Іванівна Мазур. – Тернопіль, 2017. – 18 с.

11. Шоробура І. М. Менеджмент: навчальний посібник / І. М. Шоробура. – Хмельницький, 2014. – 457 с.

12. Янкович О. І. Освітні технології в історії вищої педагогічної освіти України (1957–2008) : монографія / О. І. Янкович ; [за ред. В. М. Чайки]. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2008. – 320 с.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Інтеграція вітчизняної освітньої галузі в єдиний європейський простір вищої освіти актуалізує проблему якості підготовки майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності, оскільки реформування суспільства, вихід держави із затяжної кризи можливі лише завдяки створенню й поширенню інновацій, а також виваженому й грамотному управлінню. У зв'язку з цим набуває актуальності формування готовності до інноваційної професійної діяльності майбутніх менеджерів у технічних ЗВО, адже цим університетам притаманна тенденція до стійкого розвитку технологічного, інформаційно-комунікативного, матеріально-технічного компонентів їх середовища; менеджмент орієнтований на перспективні шляхи вирішення економічних проблем через створення і використання інженерно-технічних розробок, випускники впроваджують новації не лише у власну управлінську діяльність, але й здійснюють моніторинг інноваційної професійної діяльності підлеглих інженерних кадрів на виробництві. Від якості цієї роботи залежить ефективність використання інноваційного продукту, а отже, й прибутковість підприємства, розвиток економіки країни в цілому.

1. Аналіз педагогічних, психологічних, енциклопедичних, довідкових джерел, емпіричних досліджень засвідчує, що сутність понять у галузі інноваційної діяльності трактується неоднозначно. Інноваційну професійну діяльність менеджерів доцільно тлумачити як комплексну організаторську діяльність, зумовлену соціально-економічними й культурно-історичними умовами суспільства, що відбувається з дотриманням положень прагматичного підходу, спрямовану на модернізацію професійного середовища та отримання максимального результату завдяки впровадженню нових чи вдосконаленню тих, що існують, продуктивних ідей, технологій, засобів, методів, які забезпечують покращення виробництва.

З'ясовано доцільність підготовки менеджерів-«генералістів», які працюють на межі управління, економіки, інформатики, організації та гуманітарних наук, що вимагає змін у формуванні їх готовності до

інноваційної професійної діяльності на основі розроблення та реалізації відповідних технологій.

2. Готовність майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності є складним інтегральним багаторівневим особистісним утворенням, що складається з мотиваційно-цільового, пізнавально-інформаційного, праксеологічно-інтеграційного та кооперативно-рефлексійний компонентів.

На основі визначеної структури та емпіричних досліджень виокремлено критерії (ціннісний, когнітивний, особистісно-процесуальний, аналітичний) та показники рівнів готовності (високого, середнього і низького) до інноваційної професійної діяльності. Рівнева диференціація визначається ступенем усвідомлення цілей та мотивів цього виду діяльності; сформованістю знань про інновації, інноваційні моделі, праксеологічні засади менеджменту, організацію діяльності сучасних фірм та підприємств; володінням умінням створення інноваційних проектів, стартапів та здатністю оцінити їх ефективність та успішність; рівнем сформованості креативності та реалізації програми особистісного розвитку якостей керівника-новатора; опануванням ІКТ та іноземними мовами для створення проектів із залученням до співпраці зарубіжних студентів; умінням визначити рівень власної готовності до інноваційної професійної діяльності й перспективи саморозвитку й самоменеджменту.

На констатувальному етапі експерименту встановлено, що тільки у 10,9 % майбутніх фахівців із менеджменту сформовано високий рівень готовності до інноваційної професійної діяльності; у 59,8 % – середній; у 29,3 % – низький рівень готовності.

3. Аналіз наукових джерел, емпіричні дослідження засвідчили, що формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти ефективно відбуватиметься у процесі реалізації спеціально розробленої технології, основними компонентами якої є концептуально-цільовий, змістовий,

процесуальний та результативно-аналітичний, а основною ідеєю – *навчання про інновації* (знання законодавства про інноваційну діяльність; теоретичних засад досліджуваного явища через вивчення фахових, психологічних, педагогічних дисциплін та елективного інтегрованого курсу «Праксеологічні основи менеджменту»); *через інновації* (використання потенціалу полісуб'єктного освітнього середовища технічного ЗВО на основі співпраці студентів різних національностей в освітній, технічній галузях і винахідництві); використання інноваційних форм (упровадження елективних курсів, шоу-програм із використанням ІКТ «Менеджер на всі випадки життя»); методів навчання (відеотренінги, коучинги, методи технічної творчості, пізнавальної контрадикції, а також ділові й імітаційні ігри «Інноватор-невдаха», «Менеджер без комплексів», проектна діяльність тощо) та *для інновацій* (формування компетентностей, пов'язаних зі здатністю до інноваційної професійної діяльності на основі побудови й реалізації програми особистісного розвитку, створення інноваційних проектів та стартапів із використанням потенціалу комунікації з іноземними студентами).

У досліджуваній технології підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних ЗВО раціонально поєднані інноваційні форми, методи й засоби навчання та традиційні (лекції, практичні заняття, бесіди з використанням підручників і посібників); робота з формування готовності до виконання обов'язків менеджера та менеджера-інноватора. Ефективними в освітньому процесі виявилися тренінги із самоорганізації, самоменеджменту та тайм-менеджменту, ділові ігри («Співбесіда», «Кризова ситуація», «Ситуативне управління», «Командне гуртування» (з елементами гри на згуртування колективу), «Розроблення чинників мотивації співробітників»), написання аргументативних, дискурсивних есе «Ідеальний образ менеджера-інноватора», «Інновації регіональних підприємств: особливості менеджменту», схематичне складання портрета сучасного керівника та

створення проектів успішного підприємства, брифінг «Вибір методів управління й подолання ризиків на підприємстві», активна участь у лекціях та семінарах кваліфікованих керівників, що сприяє підготовці не лише менеджера-інноватора до виконання професійних обов'язків, а й менеджера загалом.

Ефективність формування готовності до інноваційної професійної діяльності забезпечується *організаційно-педагогічними умовами*: інтеграцією знань про інноваційну професійну діяльність під час вивчення фахових, педагогічних та психологічних дисциплін; організацією професійної підготовки на праксеологічних засадах; забезпеченням траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент.

4. Розроблена технологія реалізована під час формувального етапу експерименту. Після проведення дослідно-експериментальної роботи виявлено суттєве збільшення представників високого рівня готовності (з 10 % на початку формувального етапу експерименту до 31,1 % після його завершення). Зафіксовано 62,2 % респондентів середнього рівня готовності та 6,7 % низького рівня. Отже, кількість майбутніх менеджерів із високим рівнем готовності збільшилася в 3 рази, а з низьким рівнем зменшилася в 4 рази.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів наукових розвідок проблеми підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності в технічних закладах вищої освіти. У процесі наукового пошуку визначено нові напрями подальших досліджень, а саме: праксеологічні засади підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності; моніторинг якості підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності в умовах євроінтеграції освітніх систем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапова С. А. Индивидуальная траектория профессионального развития педагога / С. А. Агапова // Сред. проф. образование. – 2010. – № 2. – С. 64–66.
2. Агранович Б. Л. Инновационное инженерное образование [Текст] / Б. Л. Аграноваич, А. И. Чучалин, М. А. Соловьев // Инженерное образование. 2003. – №1. – С. 11–14.
3. Аналіз законодавства України у сфері досліджень, розробок та інноваційної діяльності та пропозиції щодо доповнень до законодавства. Проект ЄС «Вдосконалення стратегій, політики та регулювання інновацій в Україні» [Електронний ресурс]. – К. : Фенікс, 2011. – Режим доступу: https://kneu.edu.ua/userfiles/our_partners/gudrun/2_UA.pdf
4. Ангеловски К. Учителя и инновации: [кн. для учителя] / Крсте Ангеловски; пер. с макед. В. П. Диденко. – М. : Просвещение, 1991. – 159 с.
5. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс / Валентин Иванович Андреев. – Казань, 1997. – 230 с.
6. Андреев В. И. Саморазвитие творческой, конкурентоспособной личности менеджера / В. И. Андреев. – Казань : КГТУ, 1992. – 236 с.
7. Андреева Г. М. Соціальна психологія. Підручник для вузів / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 407 с.
8. Андрушків Б. М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми : Підручник для студентів та викладачів економічних спеціальностей вузів / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмін. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 292 с.
9. Андрушків Б. М. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства: навч. посіб. / Б. М. Андрушків, Л. М. Мельник, Л. Я. Малюта. – Тернопіль : ТНТУ, 2010. – 278 с.
10. Андриющенко К. А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку [Електронний ресурс] / К. А. Андриющенко. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2010_7_13

11. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізація: моногр. / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 394 с.

12. Артюшина М. В. Психолого-педагогічні засади підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: дис ... д -ра пед. наук: 13.00.04 / Марина Віталіївна Артюшина. – К., 2011. – 604 с.

13. Балакирев А. Ф. Затруднения учителей в инновационной деятельности: дис ... канд. пед. наук: 13.00.01/ Олександр Федорович Балакирев. – Шуя, 2000. – 223 с.

14. Барабаш Ю. Г. Освітній менеджмент: навчально-метод. Посібник // Барабаш Ю. Г., Барабаш Ц. Й., Пріма Р. М. – Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2014. – 448с.

15. Барна Н. В. Іміджмейкерство як різновид митецької діяльності в аспекті масової культури /Барна Н. В.// Мистецтвознавчі записки. – К. : Міленіум, 2006. – № 10. – 210 с.

16. Барна Н. В. Образне імідж-мислення в аспекті мистецької діяльності. Актуальні проблеми історії, теорії та практики художньої культури / Барна Н. В. –К. : Міленіум, 2005. – № 15. – 276 с.

17. Безман А. Вибір без вибору: моніторинг вибіркових курсів у державних вишах [Електронний ресурс] / Безман А., Кавценюк М., Жерьобкіна Т.. – 2016. – Режим доступу : <https://www.cedos.org.ua/uk/osvita/vybir-bez-vyboru-monitorynh-vybirkovykh-kursiv-u-derzhavnykh-vyushakh>

18. Бестужев-Лада И. В. «Алгоритм» социального нововведения / И. В. Бестужев-Лада // Социологические исследования. – 1991. – № 9. – С. 78–89.

19. Берека В. Є. Магістерська підготовка майбутніх менеджерів освіти : [монографія] / Берека Віктор Євгенович. – Хмельницький : Вид-во ХГПА, 2008. – 357 с.

20. Бірюкова Т. Ф. Болонський імператив підготовки майбутніх менеджерів : автореф. дис ... канд. філос. наук : 09.00.10 / Т. Ф. Бірюкова. – К., 2006. – 20 с.

21. Близнюк Т. П. Вплив циклічності розвитку економіки на інноваційну діяльність підприємства / Т. П. Близнюк. – Х.: ФОП Александрова К. М., 2008. – 352 с.

22. Бондаревская Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Евгения Васильевна Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37–43.

23. Бондаренко О. О. Організаційно-педагогічні засади діяльності університетських осередків культури в Польщі : дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Бондаренко Ольга Олександрівна. – Суми, 2012. – 299 с.

24. Бондарь В. И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект / В. И. Бондарь. – К. : Рад. шк., 1987. – 160 с.

25. Бордовская Н. В. Педагогика: учеб. пособие / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2006. – 304 с.

26. Борытко Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / Н. М. Борытко. – Волгоград: Перемена, 2001. – 181 с.

27. Будзан Б. П. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи / Б. П. Будзан. – К. : Основи, 2001. – 349 с.

28. Бургин М. С. Інновації и новизна в педагогике / М. С. Бургин // Сов. педагогика. – 1989. – № 12. – С. 34–39.

29. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций: учеб. пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.

30. Бухнієва О. А. Підготовка аспірантів до інноваційної діяльності у вищому навчальному: дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Олена Анатоліївна Бухнієва. – Одеса, 2011. – 311 с.

31. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / В. О. Василенко, В. Г. Шматько / За ред. В. О. Василенко. – К. : Центр

навчальної літератури, 2005 – 440 с.

32. Васирина М. Актуальні проблеми практичної підготовки студентів вищої школи України [Електронний ресурс] / Мирослав Васирина, Василь Майборода // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2010. – №2. – С. 235–239. – Режим доступу: http://library.udpu.org.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2010/2/visnuk_37.pdf

33. Великий енциклопедичний словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 9. – С. 502.

34. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 слів і словосполучень / [авт. проекту та гол. редактор В.Т. Бусел] . – К., Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.

35. Вильданова Ф. З. Инновационная среда как фактор обеспечения инновационной деятельности будущих педагогов: На примере среднего профессионально-педагогического образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Фаріда Загітовна Вильдановна. – Казань, 2000. – 189 с.

36. Віноградська О. Менеджмент: Навчальний посібник для студентів усіх форм навчання спеціальності 0501 – «Економіка і підприємництво» [Електронний ресурс] / О. М. Віноградська, Н. С. Віноградська, В. С. Шевченко. – Харків: ХНАМГ, 2008. – 160 с. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/4532/1/%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BC%2B.pdf>

37. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: методичний посібник / С. С. Вітвицька. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 316 с.

38. Влодарска-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: дис ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Лідія Влодарска-Зола. – К., 2003. – 310 с.

39. Волков Б. С. Готовим ребенка к школе / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. – [4-е изд.] – СПб. : Питер, 2007. – 280 с.

40. Волкова В. В. Формування професійної спрямованості студентів-менеджерів на початковому етапі навчання (на матеріалі англійської мови): автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.01 / В. В. Волкова. – К., 2000. – 19 с.

41. Вологін Ю. Менеджмент в освіті як соціально-психологічне визначення особистості в українській діяльності / Ю. Вологін // Молодь і ринок. – 2011. – № 9. – С. 114–118.

42. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика: [пер. с англ.] / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М., 1991. – 365 с.

43. Гавриш І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності: дис ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ірина Володимирівна Гавриш.– Харків, 2006. – 572 с.

44. Гавриш І. В. Формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності (методологічний і теоретичний аспекти) / І. В. Гавриш. – Харків : ХОНМІБО, 2005. – 388 с.

45. Гавриш И. В. Формирование теоретической готовности к инновационной деятельности как одно из условий педагогического творчества / И. В. Гавриш // Творческая самореализация личности в контексте профессионально-педагогической культуры: материалы Всероссийской научно-практической конференции/ под. ред. И. Ф. Исаева, М. И. Ситниковой. – Белгород, 2001. – С. 85–88.

46. Галушак І. Є. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх економістів [Електронний ресурс] / Галушак І. Є. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspo_2013_39%283%29__21

47. Гаркуша С. В. Поняття та компоненти професійної готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності [Електронний ресурс] / Гаркуша С. В. – Режим доступу: http://visnyk.chnpu.edu.ua/?wpfb_dl=1319

48. Герасимов Г. И. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы / Г. И. Герасимов, Л. В. Илюхина. – Ростов н/Д: НМД «Логос»,

1999. – 136 с.

49. Герасимова І. Г. Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / І. Г. Герасимова. – К., 2002. – 20 с.

50. Гільбух Ю. З. Інноваційний експеримент у школі / Ю. З. Гільбух, М. І. Дробноход. – К. : УПКККО, 1994. – 90 с.

51. Гінсіровська І. Р. Іншомовна компетентність як складова підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Сучасні наукові дослідження представників психологічних та педагогічних наук – прогрес майбутнього: збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 червня 2014 року). – Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2014.– С. 91–95.

52. Гінсіровська І. Р. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27–28 червня 2014 року): – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014.– С. 86–89.

53. Гінсіровська І. Р. Морально-етичні якості майбутнього фахівця з менеджменту необхідні для успішного виконання професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Професійна свобода особистості у вимірах гуманістичної спадщини Антона Макаренка та Івана Зязюна: матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 13 березня 2015 року) / За заг. ред. проф. М. В. Гриньової.. – Полтава, 2015. – С. 33–35.

54. Гінсіровська І. Р. Особливості становлення та функціонування інформаційно-освітнього середовища вищих технічних навчальних закладів / І. Р. Гінсіровська // Основні напрями розвитку педагогічної науки: матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21–22 жовтня 2016 року). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – С. 33–35.

55. Гінсіровська І. Р. «Організація успішної діяльності» як спецкурс у підготовці майбутніх фахівців у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород, 2014. – Випуск 30. – С. 39–42.

56. Гінсіровська І. Р. Педагогічні умови підготовки іноземних студентів інженерних спеціальностей до інноваційної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Актуальні питання організації навчання іноземних студентів в Україні: збірник тез наукових робіт учасників III Міжнародної науково-методичної конференції (м. Тернопіль, 18–20 травня 2016 року). – Тернопіль : Вид-во ТНТУ ім. І. Пулюя, 2016. – С. 109–110.

57. Гінсіровська І. Р. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Modern Scientific Researches and Developments: Theoretical Value and Practical Results: Materials of International scientific and practical conference (Bratislava, 15–18 March 2016). – К.: ТОВ «НВП «Інтерсервіс»», 2016. – С. 62–63.

58. Гінсіровська І. Р. Підготовка майбутніх фахівців інженерно-технічного профілю до інноваційної професійної діяльності як предмет науково-педагогічних досліджень / І. Р. Гінсіровська // Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки. – Черкаси, 2013. – Випуск 40 (293). – С. 24–29.

59. Гінсіровська І. Р. Праксеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогічний альманах : збірник наукових праць / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. – Вип. 34. – С. 231-238.

60. Гінсіровська І. Р. Праксеологічні основи менеджменту: методичні рекомендації / І. Р. Гінсіровська. – Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2017 – 120 с.

61. Гінсіровська І. Р. Принципи підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності у технічних ВНЗ / І. Р. Гінсіровська // Інтеграційна система освіти, науки і виробництва в сучасному інформаційному просторі: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 19–20 травня 2016 року). – Тернопіль : Крок, 2016. – С. 300–301.

62. Гінсіровська І. Р. Проблеми підготовки фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах до інноваційної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Сучасний вимір педагогічних та психологічних наук: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 30–31 травня 2014 року): – Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2014.– С. 121–124.

63. Гінсіровська І. Р. Психолого-педагогічна підготовка фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3-4 квітня 2015 року). – К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2015. – Ч. 1. – С. 36–38.

64. Гінсіровська І. Р. Структура інноваційної професійної діяльності фахівців, що навчаються у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 вересня 2015 року). – Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. – С. 78–82.

65. Гінсіровська І. Р. Технологія підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Науковий журнал «Молодий вчений». – Херсон, 2016. – Випуск 3 (30). – Ч. 3. – С. 369–374.

66. Гінсіровська І. Р. Формування іміджу менеджера як складової його успішної професійної діяльності / І. Р. Гінсіровська // Педагогічні та психологічні науки: виклики і сьогодення: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 серпня 2014 року). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2014. – С. 36–38.

67. Гінсіровська І. Р. Формування праксеологічних умінь у майбутніх фахівців з менеджменту у вищих технічних навчальних закладах / І. Р. Гінсіровська // Інноваційний потенціал світової науки XXI сторіччя: збірник статей учасників XXVII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 20–25 травня 2014 року). – Том 1. Науки гуманітарного циклу. – Запоріжжя : Видавництво ПГА, 2014. – С. 55–57.

68. Господарський кодекс [Електронний ресурс] (Стаття 327). – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

69. Гохшанд А. Д. Инновационная деятельность как особый вид экономической деятельности / А. Д. Гохшанд // Патенты и лицензии. – М. – 2007. – №1. – С. 56–62.

70. Грошева Е. П. Подготовка студентов технических вузов к инновационной деятельности при обучении инженерному творчеству и патентоведению: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Елена Петровна Грошева. – Саранск, 2010. – 351 с.

71. Гуртовенко Н. В. Мотиваційний компонент – головна складова готовності студентів до професійної діяльності [Електронний ресурс] / Н. В. Гуртовенко. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка». – 2014. – Вип. 30. – С. 55–58. – Режим доступу: http://eprints.oa.edu.ua/3583/1/Hurtovenko_NZ_Vyp_30.pdf

72. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01/ Лідія Іванівна Даниленко. – К., 2005. – 478 с.

73. Димченко Н. С. Модель сучасного менеджера-професіонала /

Димченко Н. С. // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2013. – № 12. – С. 10-13.

74. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.

75. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / М. С. Діденко. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/4454/1/Didenko.pdf>

76. Докучаєва В. В. Теоретико-методологічні засади проектування інноваційних педагогічних систем: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / В. В. Докучаєва. – Луганськ, 2007. – 481 с.

77. Дольнікова Л. В. Організаційно педагогічні умови реалізації новітньої освітньої моделі в інноваційному навчально-науково-виробничому Комплексі «Школа-Коледж-Університет-Підприємство» при Національному університеті «Львівська політехніка». //Хром'як Й. Я., Дольнікова Л. В // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник тез доповідей науково-технічної конференції (15–20 квітня 2013 р.) / Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка». – Львів : ЗУКЦ – 2013. – С. 513–515.

78. Дольнікова Л. В. Професійна мобільність педагога як умова його конкурентоздатності на сучасному ринку освітніх послуг/ Л. Дольнікова, Л. Сушенцева, Г. Шевчук // Молодь і ринок. – 2016. – №5. – С. 6–12.

79. Дольнікова Л. В. Розвиток наукового мислення студентів в умовах інформаційного суспільства // Ю. М. Козловський, Л. В. Дольнікова Молодь в умовах нової соціальної перспективи. Збірка наукових праць / Ред. кол.: Дікова-Фаворська О. М. (відпов. редактор), Андрущенко В. П., Бех Ю. В., Боголюбов В. М., Павлова Д. М. та ін. –Вип.16. – К., 2017. – С.189–196.

80. Дольнікова Л. В. Системний підхід до фундаментальної підготовки менеджерів як передумова формування фахових знань /Л. В. Дольнікова, О. Л. Цубова // Вісник НУ «Львівська політехніка. Менеджмент та підприємство в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. Частина 1. – № 790. – 2014. – С. 122–126.

81. Драйден Г. Революція в навчанні/ Гордон Драйден, Джаннетт Вос.; [перекл. з англ. М. Олійник]. – Львів: Літопис, 2005. – 542 с.

82. Дубасенюк О. А. Креативний підхід до професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів / О. А. Дубасенюк // Креативна педагогіка, 2011. – № 4. – С. 23–28.

83. Дука Н. А. Педагогическое проектирование как условие подготовки будущего учителя к инновационной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Наталья Александровна Дука. – М., 2003. – 258 с.

84. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – М., 1976. – 155 с.

85. Егурнов Л. Л. Синергетический подход в инновационном образовании [Текст] / Л. Л. Егурнов // Инженерное образование. 2004. – № 2. – С. 60–67.

86. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г.Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

87. Євтушевський В. Стан і розвиток інновацій у вищій школі/ В. Євтушевський, Л. Шаповалова // Вища освіта України. – 2006. – № 2. – С. 15–19.

88. Жаровцева Т. Г. Теоретико-методологічні засади підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти до роботи з неблагополучними сім'ями: автореф. дис. ... док. пед. наук / Т. Г. Жаровцева. – Одеса, 2007. – 44 с.

89. Жигірь В. Менеджмент та його структура в теорії дослідження у професійній педагогіці / В. Жигірь // Молодь і ринок. – 2010. – № 10. – С. 58–62.

90. Жигірь В. І. Теоретичні і методичні засади формування професійно-педагогічних компетентностей майбутніх менеджерів освіти: автореферат дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / В. І. Жигірь. – Київ, 2015. – 40 с.

91. Завлин П. Н. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика/ Под ред. П. Н. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э Миндели. – М. : Экономика, 2000. – 476 с.

92. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2014. – №37–38. – С. 2004. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

93. Закон України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 21. – С. 253–279. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

94. Закони України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. № 36. – 266 с. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

95. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2015. – №31. – 294 с. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

96. Закони України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності» [Електронний ресурс]// Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2012. – №19–20.– 166 с. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3715-17>

97. Загвязинский В. И. Инновационные процессы в образовании: сб. ст. / Владимир Иванович Загвязинский. – Тюмень, 1990. – 98 с.

98. Замкова Н. Л. Формування професійних якостей майбутніх менеджерів зовнішньо-економічної діяльності у процесі вивчення іноземних

мов: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Наталія Леонідівна Замкова. – К., 2005. – 269 с.

99. Зязюн І. А. Гуманістична освіта в освіті / Іван Андрійович Зязюн // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. – К., 1996. – Ч. 1. – С. 8–12.

100. Економічна статистика [Електронний ресурс] / Наука, технології та інновації. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ni.htm

101. Измайлова А. А. Межпредметные связи фундаментальных и технических дисциплин в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / А. А. Измайлова. – М., 1982. – 17 с.

102. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С. Д. Ильенкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин и др.; Под ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 327 с.

103. Іванова І. В. Менеджер-професійний керівник : навч. посібн. / І. В. Іванова. – К. : Київський національний торг.- екон. ун-т, 2001. – 107с.

104. Іванова Т. В. Культура педагогічного менеджменту викладача ВНЗ непедагогічного профілю : навч.-метод. посіб. / Іванова Тетяна Вікторівна. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 137 с.

105. Іванова Т. В. Основи культури педагогічного менеджменту працівників освіти [Текст]: методичні рекомендації / Т. Іванова. – К. : Центр вільної преси, 2010. – 132с.

106. Іванова Т. Лідерство в культурі педагогічного менеджменту / Т. Іванова // Педагогіка і психологія проф. освіти . – 2009. – № 6. – С. 171–181.

107. Ільченко О. М. Смертні гріхи українського менеджменту, або Що заважає досягти успіху [Електронний ресурс] // О. М. Ільченко. – 2014. – Режим доступу: <http://blog.management.com.ua/item/1172>

108. Інноваційна діяльність підприємства за період 2014–2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html

109. Капітанець О. М. Педагогічна підготовка менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / О. М. Капітанець. – Т., 2001. – 211 с.

110. Карамушка Л. М. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: Монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. : Просвіта, 2011. – 226 с.

111. Карамушка Л. М. Психологія управління : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та ін-тів післядипломної освіти] / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 342 с.

112. Карпова Ю. А. Инновации, интеллект, образование: монография / Ю. А. Карпова. – М. : Изд-во МГУА, 1998. – 305 с.

113. Каташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А. І. Каташов.– Луганськ, 2001. – 20 с.

114. Качеровська Т. В. Навчально-ігрове проектування у професійній підготовці майбутніх менеджерів організацій : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тетяна Василівна Качеровська. – О., 2005. – 278 с.

115. Кваша В. П. Только один способ управления эффективен/ В. П. Кваша // Народное образование. – 1997. – № 1. – С. 4–11.

116. Кіяшко О. О. Інноваційні педагогічні технології підготовки молодших спеціалістів у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / О. О. Кіяшко. – Луганськ, 2001. – 16 с.

117. Клокар Н. І. Психолого-педагогічна підготовка вчителя до інноваційної діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04/ Н. І. Клокар. – К., 1997. – 19 с.

118. Кобзар В. М. Формування готовності до інноваційної діяльності майбутніх технологів у коледжах аграрного профілю : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04 / Кобзар Валентина Миколаївна. – Т., 2015. – 20 с.

119. Козієнко І. С. Теоретичні підходи до визначення поняття «Інноваційна діяльність» / Козієнко І. С. // Порівняльно-аналітичне право. – 2014 р. – № 2. – С. 226–229. – Режим доступу: http://www.pap.in.ua/2_2014/63.pdf

120. Козлова О. Г. Підготовка вчителя до інноваційної діяльності в системі післядипломної освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / О. Г. Козлова. – К., 1999. – 20 с.

121. Кокурин Д. И. Инновации в России: институциональный анализ (проблемы собственности, рынка и налогового стимулирования) / Д. И. Кокурин, В. М. Шепелев. – М. : ИНИЦ Роспатента, 2002. – 399 с.

122. Колесніков Г. Вплив ментальності українського народу на політико-економічні процеси в суспільстві // Проблеми педагогічних технологій: Збірник наукових праць. – Луцьк: 2000. – №2. – С. 13–20.

123. Колесніков Г. Концептуальні основи формування організаційної культури українського менеджменту // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – №7/4. – С. 23–26.

124. Колесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів : автореф. дис.... канд. психол. наук : 19.00.07 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. К., 2004. – 20 с.

125. Коновальчук І. Головні завдання та можливості праксеології у розробці технологій реалізації інновацій у загальноосвітніх навчальних закладах [Електронний ресурс] / І. Коновальчук // Українська полоністика. – 2013. – Вип. 10. – С. 170–177. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Up_2013_10_22

126. Коновальчук І. І. Проблемні локуси синергетичного аналізу інноваційних освітніх процесів [Електронний ресурс] /

І. І. Коновальчук // Педагогічний дискурс. – 2013. – Вип. 14. – С. 246–252. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2013_14_51

127. Коновальчук І. І. Проектування інноваційних педагогічних технологій: [Електронний ресурс] / І. І. Коновальчук. – 2005. – Режим доступу: <http://studentam.net.ua/content/view/7692/97/>

128. Костюк Г. С. Професійне самовизначення як фактор формування особисті. – К. : Рад. школа, 1967. – №3. – С. 17–18

129. Кошелева Г. Д. Педагогические условия профессиональной подготовки будущего учителя как субъекта инновационной деятельности: дис.... канд. пед. наук: 13.00.08 / Галина Денисовна Кошелева. – Сургут, 2002 – 195 с.

130. Коюда О. П. Інноваційна діяльність: від оцінки привабливості до інвестиційного забезпечення / О. П. Коюда, В. Ф. Колісниченко. – Харків : ХНЕУ, 2009. – 276 с.

131. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К.: Вересень, 2005. – 145 с.

132. Крижко В. В. Теорія та практика менеджменту в освіті: навч. посіб. / В. В. Крижко. – К. : Освіта України, 2005. – 256 с.

133. Кругликов В. А. Активное обучение в техническом вузе (теоретико-методологический аспект): автореф. дис. ... док-ра пед. наук / В. А. Кругликов. – СПб., 2000. – 47 с.

134. Кузес Дж. М. Наслідкування лідера: підручник / Дж. М. Кузес, Б. З. Познер. – М. Юрайт, 2015. – 170 с.

135. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2007. – 464 с.

136. Кузьмин С. В. Инновационная деятельность педагогического коллектива как фактор его развития : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Сергей Владимирович Кузьмин. – Ярославль, 2003. – 197 с.

137. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Н. М. Кульбіда. – К., 2005. – 20 с.

138. Кустовська О. В. Методологія системного підходу та наукових досліджень : курс лекцій / О. В. Кустовська. – Тернопіль : Економічна думка, 2005. – 124 с.

139. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин : Валгус, 1980. – 333 с.

140. Лазарев В. С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.

141. Лапин Н. И. Актуальные проблемы исследования нововведений / Н. И. Лапин // Социальные факторы нововведений в организационных системах: труды конф. (май 1999 г.); отв. ред. Н. И. Лапин. – М. : ВНИИСИ, 1999. – С. 9–15.

142. Лапин Н. И. Интенсификация инновационных процессов – стратегическая задача теории и практики нововведений // Инновационные процессы. Труды семинара. – М.: ВНИСИ, 1992. – С. 5–18.

143. Линенко А. Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04 / Линенко Алла Францовна. – К., 1996. – 378 с.

144. Литвиненко С. А. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності: автореф. дис.... доктора пед. наук: 13.00.04 / Світлана Анатоліївна Литвиненко. – К., 2005. – 40 с.

145. Лівенцова В. А. Формування культури професійного спілкування у майбутніх менеджерів невиробничої сфери : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Лівенцова Вікторія Анатоліївна. – Вінниця, 2002. – 232 с.

146. Ліннік О. О. Майбутній учитель як суб'єкт педагогічної взаємодії: підготовка до співробітництва з молодшими школярами: монографія / О. О. Ліннік. – К. : Видавничий дім «Слово», 2014. – 304 с.

147. Ляликов А. П. Философия техники и технологическое творчество / А. П. Ляликов. – СПб, 1996. – С.68

148. Мазур В.С. Трансформаційні аспекти менеджменту в сучасному управлінні / В.С. Мазур // Тенденції та перспективи антикризового розвитку України: соціально-економічна, гуманітарна, екологічна та правова сфери: збірник матеріалів ІХ науково-практичної конференції. Випуск 9, м. Нововолинськ. 14-15 квітня 2014р. – С. 102-109.

149. Мазур О. І. Реалізація педагогічних ідей дидактичного утилітаризму у вищій інженерній школі США (кінець ХІХ – початок ХХІ ст.) : автореф. дис..... канд. пед. наук : 13.00.01/ Оксана Іванівна Мазур. – Тернопіль, 2017. – 18 с.

150. Майборода В. К. Проблеми розвитку праксеологічних умінь майбутніх компетентних фахівців вищої школи України [Електронний ресурс] / В. Майборода // Вища освіта України. – 2012. – № 4. – С. 31–36. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vou_2012_4_7.

151. Маливанов Н. Н. Теория и практика формирования в системе непрерывного образования профессионально важных качеств инженера как субъекта инновационной деятельности : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.08 / Николай Николаевич Маливанов. – М., 2003. – 370 с.

152. Малихіна В. М. Управлінська підтримка інноваційної діяльності вчителя / В. М. Малихіна // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – №2. – С. 69–71.

153. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.

154. Мартиненко С. М. Система підготовки вчителя початкових класів до діагностичної діяльності : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Світлана Миколаївна Мартиненко. – К., 2009. – 476 с.

155. Мещанинов О. Формирование научно-исследовательских умений у студентов педагогического вуза в условиях внеаудиторной работы / О. Мещанинов // Педагогика. – 2008. – №3. – С.11–16.

156. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент. Навчальний посібник / П. П. Микитюк. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 400 с.

157. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники MBA / Генри Минцберг. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 544 с.

158. Михайлова Л. І. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Л. І. Михайлова, С. Г. Турчина. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.

159. Мнян М. Г. Инновационный вызов времени / Мирон Георгиевич Мнян. – М. : ЮНИТА-ДАНА, 2002. – 194 с.

160. Москалець В. П. Проблема вивчення поняття "готовність до професійної діяльності" у психології / В. П. Москалець // Вісник Національного університету оборони України. – 2014. – Вип. 4. – С. 268–273. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2014_4_48.

161. Нагірний Ю. П. Обґрунтування інженерних рішень / Ю. П. Нагірний. – К. : Урожай, 1994. – 216с.

162. Наумкин Н. И. Методическая система формирования у студентов технических вузов способностей к инновационной инженерной деятельности: монография / Н. И. Наумкин; под ред. П. В. Сенина, Л. В. Масленниковой, Д. Я. Тамарчака; Моск. пед. гос. ун-т. – Саранск : Изд-во Мордов. ун-та. 2008. –172 с.

163. Наумкин Н. И. Система интегрированной технологии обучения общетехническим дисциплинам в процессе подготовки студентов к инновационной деятельности // Мат-лы IV Междунар. науч.-практ. конф.

«Наука и культура России», посвящен. Дню славянской письменности и культуры памяти святых равноапостольных Кирилла и Мефодия. – Самара, СамГАПС, 2007. – С. 124–127.

164. Низамов Р. А. Дидактические основы активизации учебной деятельности студентов / Р. А. Низамов. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1975. – 302 с.

165. Носач І. В. Формування професійних умінь і навичок майбутніх економістів у процесі вивчення інтегративних фахових дисциплін: автор. дис.... канд. пед. наук: 13.00.04 / І. В. Носач. – Київ, 2008. – 20с.

166. Образование: сокрытое сокровище: Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века, представленный ЮНЕСКО. – Женева : Изд-во ЮНЕСКО. – 1997. – 296 с.

167. Овсянюк-Бердадіна, О. Ф. Інноваційний розвиток вітчизняних підприємств: реалії та інструменти забезпечення / Олександра Федорівна Овсянюк-Бердадіна // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 19. – № 2. – С. 117–121.

168. Овчинникова Г. М. Инновационный подход к непрерывному образованию инженеров-управленцев / Г. М. Овчинникова, Г. М. Бахарев // Наука, техника, образование. – Тольятти, 1999. – С. 316–319.

169. Овчинникова Г. М. Подготовка студентов технических вузов к инновационной профессиональной деятельности : дис.... канд. пед. наук : 13.00.08 / Галина Максимовна Овчинникова. – Тольятти, 2000. – 232 с.

170. Олексенко В. М. Теоретичні і методичні засади реалізації інноваційних технологій у підготовці майбутніх фахівців інженерних спеціальностей : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / В. М. Олексенко. – К., 2008. – 463 с.

171. Олійник О. Особливості гуманітарної підготовки та професійної компетентності студентів у технічних ВНЗ [Електронний ресурс] / О. Олійник // Донецький вісник наукового товариства ім. Т. Г. Шевченка. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – 252 с. – Режим доступу: <http://litmisto.org.ua/?p=19946>.

172. Орбан–Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Лідія Ернестівна Орбан–Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.

173. Освітні технології : навч.-метод. посібник / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.; за заг. ред. О. М. Пехоти. – К.: А. С. К., 2001. – 256 с.

174. Освітній менеджмент: Навч. Посібник / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.

175. Осухова Н. Г. Проблемы функционирования педагогических инноваций / Н. Г. Осухова, В. А. Рахматшаева // Инновационные процессы в образовании. – Тюмень : Изд-во Тюменского гос. ун-та, 1990. – С. 25–29.

176. Паламарчук В.Ф. Інноваційні процеси в педагогіці // Педагогічні інновації в сучасній школі. – К. : Освіта, 1994. – С. 5 - 9.

177. Паламарчук В. Інновації в сучасній освіті / В. Паламарчук // Завуч. – Наша вкладка. – 2006. – № 10. – С. 2–7.

178. Палінчак В. М. До питання про визначення поняття «менеджмент» науковцями України і США / Палінчак Вероніка Миколаївна // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія «Педагогіка, соціальна робота». – Вип. 32. – С. 143 – 144.

179. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : Навч. посібник. 3–є вид. / Ю. Пачковський . – К. : Каравела, 2007. – 416 с.

180. Петровский А. В. Основы теоретической психологии / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М., 1998. – 528 с

181. Пехота Е. Н. Индивидуализация профессионально-педагогической подготовки учителя : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Елена Николаевна Пехота. – К., 1997. – 401 с.

182. Печерская Э. П. Методология формирования инновационного компонента профессиональной деятельности специалиста в условиях высшей школы : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.08 / Эвелина Павловна Печерская. – Тамбов, 2003. – 361 с.

183. Пискарева И. Е. Формирование готовности будущих учителей к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Пискарева Инна Евгеньевна. – Кострома, 2000. – 150 с.

184. Пинский А. К московскому положению о культурно-образовательных инициативах и инновационных школах / А. Пинский // Лицейское и гимназическое образование. – 1997. – №1. – С. 39.

185. Пидкасистый П. И. Педагогика : учеб. пособие / под ред. П. И. Пидкасистого. – М. : Пед. о-во России, 1998. – 640 с.

186. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : навч. посіб. / [О. М. Пехота, В. Д. Будақ та ін.]; за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пехоти. – К. : В-во А.С.К., 2003. – 240 с.

187. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / К. К. Платонов. – М., 1981.

188. Подымова Л. С. Подготовка будущего учителя к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. С. Подымова – Х., 1999. – 180 с.

189. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс : учеб. для студ. пед. вузов / И. П. Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1 : Общие основы. Процесс обучения. – 576 с.

190. Помиткіна Л. В. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / Л. В.

Помиткіна // За ред. Максименка С. Д. – К. : Логос, 2008. – т. 7, вип. 13 – С. 124–129.

191. Понукалин А. А. Экопсихология труда : монография / Алексей Алексеевич Понукалин. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1995. – 239 с.

192. Попова О. В. Інновації в сучасній педагогічній теорії та практиці. Педагогіка та психологія: Збірник наукових праць / За заг. ред. акад. І. Ф. Прокопенка, чл.-кор. В. І. Лозової. – Харків : ХДПУ, 1999. – Вип. 9. – С. 10–15.

193. Попова О. В. Розвиток інноваційних процесів у середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладах України в ХХ столітті : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.01 / О. В. Попова. – Харків, 2001. – 468 с.

194. Потапкіна Л. В. Модель формування готовності майбутніх економістів до інноваційної професійної діяльності [Електронний ресурс] / Л. В. Потапкіна // Журнал науковий огляд. – № 3 (24), 2016. – Режим доступу: <http://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/viewFile/812/961>

195. Поташник М. М. Демократизация управления школой / М. М. Поташник. – М. : Знание, 1990. – 87 с.

196. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.

197. Пригожин А. И. Нововведения: Стимулы и препятствия: Социальные проблемы инноватики. – М. : Новая школа, 1989. – 310 с.

198. Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання: збірник наукових робіт учасників всеукраїнської студентської науково - технічної конференції / В 2 т. – Тернопіль: Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя (м. Тернопіль, 20-21 квітня 2016 р.), 2016. – Т. 2. – 187 с.

199. Пріма Р. М. Інноваційна методична культура вчителя початкових класів як пріоритетна складова його професійної компетентності / Р. М. Пріма // Науковий вісник СНУ ім. Лесі Українки; Серія: Педагогічні науки. – 2014, №8 (285). – С.23–26.

200. Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: збірник тез доповідей науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників, 15–20 квітня 2013 р. / Інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка». – Львів : ЗУКЦ, 2013. – 115 с.

201. Прокопенко І. Ф. Педагогічні технології: навч. посібник / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокимов. – Харків : Колегіум, 2005. – 224 с.

202. Психологія : Посібник для студентів педагогічних вищих шкіл / За ред. Г. С. Костюка . – К. : Рад. школа, 1939. – 575 с.

203. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч. посіб. / М. В. Артюшина, Л. М. Журавська, Л. А. Колесніченко та ін.; за заг. ред. М. В. Артюшиної. – К. : КНЕУ, 2008. – 336 с.

204. Рибалка В. Григорій Костюк: психологічна теорія особистості [Електронний ресурс] / В. Рибалка // Психологія і суспільство. –2002. – № 1. – С.10–17 – Режим доступу: <http://pis.tneu.edu.ua/index.php/pis/article/view/55/55>

205. Романенко Р. Н. Рівнева характеристика готовності менеджерів освіти до професійної діяльності в умовах інноваційного середовища / Р. Н. Романенко // Наука і освіта. – 2009. – № 3. – С. 117–121.

206. Савченко О. Я. Ознаки особистісно орієнтованої підготовки майбутнього вчителя / О. Я. Савченко // Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. пр. НПУ ім. М. П. Драгоманова. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 1997. – С. 3–5.

207. Садова Т. А. Праксеологічні засади професійно-педагогічної підготовки майбутніх вихователів до організації пізнавальної діяльності дітей / Т. А.Садова // Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О. Довженка. Серія: Педагогічні науки. – 2010. – Вип.16. – С.23

208. Сазонов Б. В. Институт образования / Б. В. Сазонов // Инновационное движение в российском школьном образовании; под ред.

Э. Днепрова, А. Каспиржака, А. Пинского. – М. : «Парсифаль», 1997. – С. 79–96.

209. Сальников В. А. Инновационная деятельность в системе инженерного образования / В. А. Сальников, А. В. Кукин // Инженерное образование, 2004. – № 2. – С. 98 – 103.

210. Санто Б. Инновация как средство экономического развития: [пер. с венг.] / Б. Санто // [общ. ред. Б. В. Сазонова]. – М. : Прогресс, 1990. – 291 с.

211. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий / Г. К. Селевко. У 2 т. – М. : НИИ школьных технологий, 2006. – Т. 1. – 816 с.

212. Силадий І. Якісна освіта в контексті управління впровадженням інновацій / І. Силадий // Вища освіта України. – 2011.– № 4. – С. 105–112.

213. Сиротинська Н. М. Зародження та розвиток теоретичних основ інновацій / Н. М. Сиротинська // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 714. – С. 399–405.

214. Сисоева С. О. Основы педагогической творчости : Підручник. – К. : Мілені, 2006. – 344 с.

215. Сіткар С. В. Підготовка інженерів-педагогів у галузі транспорту до організації педагогічного діагностування : дис. ... канд. пед.наук : 13.00.04 / С. В. Сіткар// ТНПУ ім. В. Гнатюка. – Тернопіль, 2012. – 239 с.

216. Слостенин В. А. Инновационность – один из принципов педагогики / В.А. Слостенин // Пед. образование и науки. – 2000. – №1. – С. 38–44.

217. Слостенин В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : ИИП «Издательство Магистр», 1997. – 308 с.

218. Слостенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Слостенин – М. : Просвещение, 1976. – 160 с.

219. Співаковська Є. О. Теоретичні та методичні основи підготовки майбутнього вчителя гуманітарних спеціальностей до професійної діяльності в полісуб'єктному навчальному середовищі : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 / Співаковська Євгенія Олександрівна. – Херсон, 2016. – 474 с.

220. Стойко І. І. Інноваційний менеджмент. Програма, курс лекцій, практичні заняття, самостійна робота, індивідуальні завдання, тести: Навчально-методичний посібник / Укладачі : І. І. Стойко, П. Д. Дудкін. – Тернопіль, ТДТУ, 2008. — 152 с.

221. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, В. Е. Столяренко. – Ростов н/Д : Феникс. Высш. образование, 2009. – 636 с.

222. Столяренко А. М. Психология и педагогика : учеб. пособие для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 423 с.

223. Сторожилова У. Розвиток сучасного менеджменту в Україні / У.Л. Сторожилова, Д. Г. Йолкін // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики, 2013. – №4 (24). – С. 44 – 54.

224. Суховей-Хамм Ю. О. Теоретичні підходи до трактування поняття інновацій у сучасній науковій літературі [Електронний ресурс] / Ю. О. Суховей-Хамм // Наукові праці МАУП, 2012, вип. 4(35), С. 156–160. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaup_2012_4_29

225. Тарасова О. В. Теоретико-методологічні основи інноваційної діяльності підприємств / О. В. Тарасова // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 1. – С. 37–41.

226. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.

227. Тенденції та перспективи антикризового розвитку України: соціально-економічна, гуманітарна, екологічна та правова сфери: збірник матеріалів ІХ науково-практичної конференції студентів та професорсько-

викладацького складу. Випуск 9, м. Нововолинськ. 14–15 квітня 2014р. – 102 с.

228. Терещенко Н. В. Особливості формування інноваційної праці та інноваційної діяльності як складових державної стратегії в умовах розвитку економіки знань [Електронний ресурс] / Терещенко Н. В. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/2274/1/Tereshchenko.pdf>

229. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.]; за наук. ред. Є. Р. Чернишової ; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». – К. : Вид-во «Альфа-реклама», 2014.

230. Тлумачний словник сучасної української мови: Близько 50 000 сл. / [уклад. І. М. Забіяка]. – К. : Арій, 2007. – 512 с.

231. Тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. на CD) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

232. Троцько Г. В. Теоретичні та методичні основи підготовки студентів до виховної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах : автореф. дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04, 13.00.01 / Г. В. Троцько. – К., 1997. – 54 с.

233. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту : навч. посібник / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2012. – 304 с.

234. Управління навчальним закладом : навчально-методичний посібник. Абетка менеджера освіти [Електронний ресурс] / В. В. Григораш, О. М. Касьянова, О. І. Мармаза. – Харків : Ранок, 2004. – С. 11. – Режим доступу: <http://pro-biznes.com.ua/stori-usphu/istorija-dzhona-rokfellera.html>

235. Фатхутдінов Р. А. Управлінські рішення : Підручник / Р. А. Фатхутдінов. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 344 с.

236. Федорова О. Ф. Некоторые вопросы активизации учащихся в процессе творческого и производственного обучения / О. Ф. Федорова. – М. : Высш. шк., 1970. – 324 с.

237. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. / М. М. Фіцула – К. : Академвидав, 2006. – 352 с.

238. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів : монографія / П. С. Харів – Тернопіль : «Економічна думка», 2003. – 326 с.

239. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні: проблеми теорії та практики. – Львів : Львівська комерц. академія, 2006. – 206 с.

240. Хомерики О. Г. Развитие школы как инновационный процесс: Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений / О. Г. Хомерики, М. М. Поташник, А. В. Лоренсов // Под ред. М. М. Поташника. – М. : Новая школа, 1994. – 64 с.

241. Хромова В. С. Зміст та структура готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності [Електронний ресурс] / В. С. Хромова. – 2013. – Режим доступу: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/nn23/13hvsipd.pdf>.

242. Хромова В. С. Педагогічні умови підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності : дис. .. канд. пед. наук : 13.00.04 / В. С. Хромова. – Луганськ, 2012. – 342 с.

243. Цели и содержание подготовки менеджеров в высшей школе США [Электронный ресурс] : портал о деловом образовании. – Режим доступа : http://www.finobraz.ru/Business_Study/44/

244. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика : навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г. С. Цехмістрова, Н. А. Фоменко. – К. : Слово, 2005. – 280 с.

245. Чайка В. М. Основи дидактики навчальний посібник / В. М. Чайка. – Київ : Академвидав, 2011 . – 238 с. – (Альма матер).

246. Чайка В. М. Проблеми змісту підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до інноваційної педагогічної діяльності [Електронний ресурс] / В. М. Чайка // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. – 2012. – № 2. – С. 33–39. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2012_2_8.

247. Чаяускас М. Е. Формирование учебной инновационной деятельности студентов – будущих педагогов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Чаяускас Максим Еугснияус. – Калининград, 2000. – 184 с.

248. Чепіль М. М. Педагогічні технології : навч. посібн. / М. М. Чепіль, Н. З. Дудник. – К. : Академвидав, 2012. – 224 с. – (Серія «Альма-матер»).

249. Чернобай Л. І. Формування компетенцій управлінців на засадах композиту менеджменту/ Л. І. Чернобай, О. І. Дума // Партнерство вищої освіти та бізнесу: підготовка кадрів для інноваційної економіки : Матер. Міжнар. наук.-практ. конференції 20–21 жовтня 2011 р. – Луганськ : Ноулідж, 2011. – С. 184–187.

250. Чернова Л. Т. Формирование профессиональной личностной готовности учителя к инновационной деятельности в системе повышения квалификации : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Чернова Людмила Темофеевна. – Казань, 1997. – 159 с.

251. Чудакова В. Сформованість психологічної готовності до інноваційної діяльності як чинник конкурентоздатності особистості у швидкозмінних умовах [Електронний ресурс] / Віра Чудакова. – Режим доступу : file:///C:/Users/admin/Downloads/Nivoo_2013_2_20.pdf

252. Шатун В. Т. Основи менеджменту: навчальний посібник [Електронний ресурс] / В. Т. Шатун. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с. – Режим доступу: <http://ib.chdu.edu.ua/pdf/posibniku/191/1.pdf>

253. Шевченко Л. М. Формування у майбутніх педагогів-музикантів

готовності до інноваційної діяльності : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Л. М. Шевченко. – Одеса, 2003. – 190 с.

254. Шлома А. В. Личностно-профессиональное самосовершенствование как средство подготовки учителей к инновационной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Шлома Алла Викторовна. – Брянск, 2004. – 219 с.

255. Шоробура І. М. Менеджмент: навчальний посібник / І. М. Шоробура. – Хмельницький, 2014. – 457 с.

256. Шпалінський В. В. Психологія управління : Навч. посіб. для керівників навч. закладів / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : Веста: Видав. «Ранок», 2002. – 128с.

257. Шумпетер Й. Инновационные модели в зарубежных поисках / Й. Шумпетер. – М. : Арена, 1994. – 218 с.

258. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития: Капитализм, социализм и демократия [пер. с нем. В.С. Автономов] / Й. А. Шумперер. – М. : Эксмо, 2008. – 863 с.

259. Щедровицкий Г. П. Горизонты инновационного движения в современном отечественном образовании / Г. П. Щедровицкий // Инновационное движение в Российском школьном образовании; под ред. Э. Днепровы и др. – М. : «Парсифаль», 1997. – С. 61–78.

260. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми : психология кадрового менеджмента : науч.-практ. пособие / Г. В. Щекин. – Киев : МАУП, 1999. – 400 с.

261. Щокін Г. В. Практична психологія менеджменту: Як зробити кар'єру. Як будувати організацію : Науково-практичний посібник. – К. : Україна, 2004. – 399 с.

262. Щиголь І. Контроль якості вищої освіти як складова менеджменської політики в умовах адаптації вузів України до Болонської системи навчання / І. Щиголь // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. праць. – К. : Фенікс, 2010. – Вип. 10. – С. 102–108.

263. Юсуфбекова Н. Р. К проблеме разработки основ педагогической инноватики / Н. Р. Юсуфбекова // Новые исследования в педагогических науках. – 1990. – №1. – С. 70–77.

264. Янкович О. І. Освітні технології в історії вищої педагогічної освіти України (1957–2008) : монографія / О. І. Янкович ; [за ред. В. М. Чайки]. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2008. – 320 с.

265. Янкович О. І. Мистецтво багатіти / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

266. Яценко О. М. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі психолого-педагогічної підготовки : автореф. дис.... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. М. Яценко. – Тернопіль, 2016. – 22 с.

267. Энгельмейер П. К. Теория творчества [Электронный ресурс] / П. К. Энгельмейер. – СПб., 2010. – 130 с. – Режим доступа: http://platona.net/load/knigi_po_filosofii/filosofija_nauki_tekhniki/ehngelmejer_teorija_tvorchestva_2010/30-1-0-4547

268. Antoszkiewicz J. D. Kształcenie menedżerów w permanentnym procesie transformacji / Antoszkiewicz J. D. // Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku, red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec. – Wydawca: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków, 2001. – S. 61–70.

269. Bell D. Notes on Post-Industrial Society. Part 1 // The Public Interest, 1967. – №6. – P. 26–27.

270. Bielecki W. T. Przedsiębiorcy wobec e-biznesu. Szanse i zagrożenia dla polskiej e-gospodarki / Bielecki W. T. // «Nowa gospodarka» i jej implikacje dla długookresowego wzrostu w krajach posocjalistycznych; red. G.W. Kołodko, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa, 2001. – S. 133–150.

271. Deja-Wąsik A. Uniwersyteckie kształcenie menedżerów: doświadczenia i propozycje / Deja-Wąsik A. // Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku, red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow–Urbaniec,

Wydawca: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001. – S. 251–263.

272. Drucker P. Innovation and Entrepreneurship : Practice and Principles / Peter Drucker. – N.Y. : Harper & Row, 1985. – 170 p.

273. The Learning Revolution: A Life-Long Learning Program for the World's Finest Computer Your Amazing Brain Hardcover / Dryden Gordon. – N.Y. : June, 1994. – 230 p.

274. Durlik I. Propozycje rozwiązań w edukacji menedżerskiej w uczelniach technicznych / Durlik I. // Restrukturyzacja wyższych studiów menedżerskich w Polsce w aspekcie wymagań Wspólnoty Europejskiej; red. B. Garbacik, Wydawca: Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej. Gdańsk, 1998. – S. 162–179.

275. Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku / [red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow–Urbaniec, Wydawca] // Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków, 2001. – 304 s.

276. England G. Manager and His Values / G. W. England. – Cambridge Mass. : Ballinger Publishing Company, 1975.

277. European Innovation Scoreboard 2016/ Режим доступа: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/17862>

278. Haber L. H. Wzory przedsiębiorczości w świadomości przyszłych menedżerów / Haber L. H. // «Studia Socjologiczne», nr 1–2(136–137) / 1995. – S. 69–90.

279. Hinsirovska I. Model of technology of preparing the managers for the innovative professional activities at technical higher education institutions: monograph / I. Hinsirovska // Person, family, and society: interdisciplinary approach to the harmonization of interests. – Opole. The Academy of Management and Administration in Opole, 2016. – P. 180–186.

280. Janáková H. Creative management and innovation / Hana Janáková // Creative and Knowledge Society. – August, 2012. – Volume 2, Issue 1. – P. 95–112.

281. Krupa M. Użyteczność kształcenia menedżerów? Osobisty punkt widzenia absolwenta Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego / Krupa M. // Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku; red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow–Urbaniec, Wydawca: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Księgarnia Akademicka, Kraków, 2001. – S. 171–184.

282. Lawson B. Developing innovation capability in organizations: a dynamic capabilities approach / Benn Lawson, Danny Samson // International Journal of Innovation Management. – 2001. – Vol. 5, No. 3. – P. 377–400.

283. Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską: Materiały konferencyjne «Ogólne zagadnienia metodyki kształcenia menedżerów. Wybrane problemy restrukturyzacji kształcenia w zakresie zarządzania». – Poraj k. Częstochowy, 26-27. IX. – 1996. – 282 s.

284. Schindlholzer B. A Method for the Management of Service Innovation Projects in Mature Organizations. International Journal of Service Science / B. Schindlholzer, F. Uebernickel, W. Brenner // Management, Engineering, and Technology. – 2011. – № 2 (4). – P. 25–41.

285. Stogdill R. Managers, Employees, Organizations / R. M. Stogdill. – Columbus : Ohio State University, Bureau of Business research, 1995.

286. The Impact of the 1999 Education Reform in Poland [Електронний ресурс] / OECD Education Working Papers. – 2011. – No. 49. – OECD Publishing. – Режим доступу : http://www.oecd-ilibrary.org/education/the-impact-of-the-1999-education-reform-in-poland_5kmbjgkmlm9x-en

287. The Management of Technological Innovation: Strategy and practice / M. Dodgson, D. Gann, A. Salter. – United Kingdom : Oxford University Press, 2008. – 315 p.

288. Tubielewicz A. Doświadczenia Politechniki Gdańskiej w zakresie kształcenia studentów na kierunku zarządzanie i marketing / Tubielewicz A., Suwarzyński A., Frydel K. // Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską: Materiały konferencyjne, Sekcja A nt. Kierunki zmian kształcenia w zakresie zarządzania w wybranych krajach. Doświadczenia szkół w zakresie restrukturyzacji studiów zarządzania, Poraj k. Częstochowy, 26–27. IX. – 1996. – S. 237–245.

289. Wronsky J. Theory of innovation. – New York, 1992. – 586 p.

290. Zbiegień–Maciąg L. Humanizacja w procesie kształcenia w zakresie zarządzania. Moda czy konieczność? / Zbiegień–Maciąg L // Restrukturyzacja kształcenia w zakresie zarządzania w polskich uczelniach państwowych i prywatnych w perspektywie integracji z Unią Europejską, Materiały konferencyjne: “Ogólne zagadnienia metodyki kształcenia menedżerów. Wybrane problemy restrukturyzacji kształcenia w zakresie zarządzania”. – Poraj k. Częstochowy, 26–27. IX. – 1996. – S. 273–282.

Додатки

Додаток А

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ВІЛЬНОГО
ВИБОРУ СТУДЕНТА

«ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ»

1. ОПИС ПРЕДМЕТУ НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Предмет «ОРГАНІЗАЦІЯ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Курс: підготовка бакалаврів	Напрямок, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчального курсу
Кількість кредитів, відповідних ECTS: 1,5 Модулів: 3 Змістових модулів : 2 Загальна кількість годин: 22 Тижневих годин: 4	Шифр та назва напрямків напрям підготовки 8.18010012 «Управління інноваційною діяльністю». Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр	Курс за вибором Семестри 9-10 Лекції (теоретична підготовка) : 10 Практичні: 12 Модульні контрольні роботи: 0 Самостійна робота: 14 (розробка інноваційних проектів; виконання завдань) Індивідуальна робота: навчальний проект, (реферати, ІНДЗ) : 10 Вид контролю: рейтинговий (залік)

Виховання успішної особистості та її підготовка до ефективної професійної діяльності є однією з основних проблем сучасних закладів вищої освіти, зокрема й технічних. Тому успішна професійна діяльність фахівців із менеджменту є невід'ємною частиною економічного розвитку та державного контролю розвитку виробництва. Оскільки в Україні зараз відчувається

нестача кваліфікованих управлінських кадрів, впровадження дисципліни вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту» для підготовки майбутніх менеджерів у технічних ЗВО сприятиме формуванню у майбутніх керівних кадрів праксеологічних умінь та навиків успішної професійної діяльності.

Формування праксеологічних умінь у майбутніх менеджерів, що є одним із пріоритетних завдань технічних закладів вищої освіти, безпосередньо пов'язане з їх підготовкою до ефективного здійснення інноваційної професійної діяльності. Впровадження інноваційних розробок у виробництво забезпечує успішну управлінську діяльність.

Дисципліна вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту» не лише забезпечує формування вміння успішно здійснювати управління інноваційною професійною діяльністю інженерних кадрів у виробничій сфері, але і впроваджувати інновації у власну керівну діяльність. Запропоновані у даній дисципліні форми і методи підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної управлінської діяльності та доцільний вибір методик сприяють успішному оволодінню професійними знаннями.

Підготовка висококваліфікованих управлінських кадрів, які б могли не тільки успішно здійснювати професійну діяльність, а й аналізувати ефективність впровадження інновацій у виробництво, обумовлює актуальність вивчення дисципліни.

Мета дисципліни вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту»: вивчення теоретико-методичних основ успіху й успішної професійної діяльності та формування праксеологічних умінь майбутніх фахівців із менеджменту.

Завдання курсу:

1. Ознайомити майбутніх фахівців із менеджменту із сучасними трактуваннями термінів «успіх», «успішна діяльність», «праксеологія», «інноваційна управлінська діяльність» та їх похідними.

2. Проаналізувати підготовку майбутніх менеджерів до професійної творчої, інтелектуальної, пошукової, винахідницької, організаторської, управлінської та раціоналізаторської діяльності, що реалізовується в системі інноваційної освіти.

3. Здійснити ретроспективний аналіз розвитку процесу підготовки фахівців із менеджменту до успішної професійної діяльності від її зародження до сьогодення.

4. Сформувати у майбутніх менеджерів вміння визначати цілі професійної діяльності та ознайомити із основними етапами організації роботи та їх особливостями.

5. Розвивати практичні навички успішної професійної діяльності майбутніх управлінських кадрів, здійснювати діагностику рівня їх навчальних досягнень, сформованості коефіцієнтів успіху, рівня успішності професійної діяльності та їх схильності до інноваційної професійної діяльності.

6. Сприяти формуванню особистісних та професійних якостей фахівця, здатності до професійної комунікації та вміння створити імідж.

7. Розвивати здатність до самооцінювання, конструктивного аналізу своїх дій та безперервного підвищення кваліфікації, забезпечення об'єктивної оцінки та розвитку власного освітньо-професійного, інтелектуального потенціалу.

8. Сприяти формуванню вмінь ефективно здійснювати управління, контроль, оцінку і моніторинг якості професійної діяльності інженерних кадрів на виробництві.

9. Сформувати вміння винахідницького пошуку, розробки проекту інноваційного продукту та його впровадження у виробництво на підприємствах та фірмах, що забезпечує підвищення коефіцієнту успіху.

3. ПРОГРАМА

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ТЕМА 1.

«Праксеологічні основи менеджменту» як навчальна дисципліна та наука

«Праксеологічні основи менеджменту», мета й завдання курсу.
Тлумачення понять «успіх», «успішна діяльність».

Вміння успішно організувати професійну діяльність як необхідна умова конкурентноспроможності та мобільності на ринку праці фахівців із менеджменту. Формування праксеологічних умінь. Розвиток в майбутніх управлінських кадрів професійних компетентностей та мотивації успіху.

Праксеологія, як наука про успішну діяльність.

Література:

1. Друкер П. Практика менеджмента : [пер. с англ.] / П. Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2003. – 398 с.
2. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Н. П. Лукашевич. – Кн. 1. Деловая карьера: путь к успеху. – Харьков: ОКО, 1998. – 127 с.
3. Пщоловский Т. Принципы современной деятельности (Введение в праксеологию) / Т. Пщоловский; пер. с польск. – К., 1993. – 271 с.
4. Щербатых Ю. В. Психология успеха / Юрий Щербатых. – М. : Изд-во Эксмо, 2004. – 384 с.
5. Янкович О. І. Мистецтво багатіти / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

ТЕМА 2.

Основні чинники досягнення успіху.

Соціальні чинники досягнення професійного успіху. Аналіз коефіцієнтів успіху. Основні професійні якості успішного фахівця із менеджменту. Формування прагнення до успішної діяльності в майбутніх управлінських кадрів у процесі професійної й практичної підготовки .

Взаємозв'язок між успішною професійною діяльністю менеджерів у виробничій сфері та благополуччям держави.

Література:

1. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
2. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Н. П. Лукашевич. – Кн. 1. Деловая карьера: путь к успеху. – Харьков: ОКО, 1998. – 127 с.
3. Сергеева Л.М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоєвої. – К.: “К”, 2001. – 202 с.
4. Щербатых Ю. В. Психология успеха / Юрий Щербатых. – М. : Изд-во Эксмо, 2004. – 384 с.
5. Янкович О. І. Мистецтво багатіти / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

Змістовий модуль 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ

ТЕМА 1

Основні етапи організації успішної діяльності

Характеристика основних етапів організації успішної діяльності фахівців із менеджменту.

Діагностика професійних якостей.

Визначення професійних цілей.

Реалізація інноваційних проектів. Аутотренінг.

Методика подолання комунікаційних перешкод. Аналіз технологій досягнення успіху.

Література:

1. Мардас А.Н., Мардас О.А. Организационный менеджмент / А.Н. Мардас, О.А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.
2. Пщоловский Т. Принципы современной деятельности (Введение в праксеологию) / Т. Пщоловский; пер. с польск. – К., 1993. – 271 с.
3. Сергеева Л.М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоєвої. – К.: “К”, 2001. – 202 с.
4. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник. – Київ: "Академвидав", 2005. – 608 с.
5. Щербатых Ю. В. Психология успеха / Юрий Щербатых. – М. : Изд-во Эксмо, 2004. – 384 с.
6. Янкович О. І. Мистецтво багатіти / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

ТЕМА 2

Майстерність спілкування як провідний чинник досягнення успіху

Професійне спілкування, його особливості, функції, види.

Конфлікти та способи їх усунення.

Іншомовна компетентність. Володіння ІКТ.

Основні способи спілкування.

Дейл Карнегі про вміння поведження з людьми.

Маніпулювання. Попередження маніпуляцій.

Література:

1. Бурнард Ф. Тренінг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб. : Питер, 2002. – 304 с.
2. Карнегі Д. Як завойовувати друзів та впливати на людей / Дейл Карнегі. – Харків: Промінь, 2007. – 560 с.
3. Куницына В. Н. Межличностное общение : учеб. для вузов / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.
4. Сидоренко О.В. Тренінг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / О.В. Сидоренко. – СПб.: Питер, 2006. – 207 с.
5. Янкович О. І. Мистецтво багатіти / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

ТЕМА 3

Імідж успішного менеджера та його створення

Поняття іміджу. Розвиток знань про імідж. Види іміджу.

Іміджотворчі елементи тіла.

Професійна іміджологія. Імідж фахівця з менеджменту.

Література:

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера: Підручник. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. – 480 с.
2. Квеско Р.Б. Имиджелогия: учебное пособие / Р.Б. Квеско, С.Б. Квеско. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – 116 с.
3. Палеха Ю.І. Іміджологія : навч. посібник. / Ю.І. Палеха. За ред. З. І. Тимошенко. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2005. – 324 с.
4. Перельгіна Е. Б. Психология имиджа : учеб. пособие / Е. Б. Перельгіна. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 223 с.
5. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посібник. / Л. І. Скібіцька. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.

ТЕМА 4

Організація інноваційної професійної діяльності

1. Сутність понять «інновація», «нововведення», «новація».
2. «Життєвий цикл» інновацій.
3. Інновації як складова успішної професійної діяльності.
4. Інноваційна професійна діяльність менеджера, її особливості, функції, види.
5. Розробка та впровадження інноваційних проектів на виробництві.
6. Впровадження інновацій у професійну діяльність фахівців із менеджменту. Управління інноваційною професійною діяльністю інженерних кадрів.
7. Мотивація в системі управління персоналом, який здійснює інноваційну діяльність.
8. Методи стимулювання творчої активності інженерів. Організація винахідницької діяльності. Стиль керівництва і формування інноваційної культури в організації.
9. Оцінка та аналіз інноваційних проектів.

Література:

1. Кирина Л. В., Кузнецова С. А. Стратегия инновационной деятельности предприятия. //Формирование механизма управления предприятием в условиях становления рынка. /Под ред. В. В. Титова и В. Д. Марковой. – Новосибирск, 1995. – С. 168-175.
2. Сергеева Л.М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоевої. – К.: “К”, 2001. – 202 с.
3. Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник / Т.О. Скрипко. – К.: Знання, 2011. – 423 с.
4. Хучек М. Инновации на предприятиях и их внедрение [Текст] / М. Хучек. — М.: Луч, 1992. — 312 с.
5. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 1999. — 288 с.

4. СТРУКТУРА ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ КУРСУ

Тема лекції	Кількість годин, відведених на:		
	семінарські та практичні заняття	самостійну роботу	індивідуальну роботу

Змістовий модуль 1**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ
УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Тема 1. Організація успішної діяльності як навчальна дисципліна та наука	2			
Тема 2. Основні чинники досягнення успіху	2	2		

Змістовий модуль 2**МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ**

Тема 1. Основні етапи організації успішної діяльності	2	4	2	8
Тема 2. Майстерність спілкування як провідний чинник досягнення успіху	2	2	2	2
Тема 3. Імідж успішного менеджера та його створення	2	2	2	
Тема 4. Організація інноваційної професійної діяльності		4	8	

5. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ І ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬЗмістовий модуль 1**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ
УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

1-2. Формування успішної особистості майбутнього фахівця з менеджменту.

Змістовий модуль 2**МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ**

1. Організація успішної діяльності. Визначення професійних цілей і планів. Виконання завдань.

2. Основні етапи організації успішної професійної діяльності. Вирішення проблем успіху в проектній діяльності.

3. Майстерність спілкування.

4. Імідж та його створення.

5-6. Організація реалізації теоретичних знань на виробництві та виконання практичних завдань з проблем досягнення успіху.

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ, ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Заняття 1

Формування успішної особистості фахівця з менеджменту

1. Формування прагнення до успішної професійної діяльності як соціальної компетентності майбутнього менеджера.
2. Аналіз навчальних планів і програм закладів вищої освіти в контексті досягнення успіху

Змістовий модуль 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ

Заняття 1

Організація успішної діяльності.

Визначення професійних цілей і планів.

1. Діагностика професійних якостей. Аналіз коефіцієнтів успіху.
2. Цілетворення як початковий етап організації успішної професійної діяльності. Основні правила цілетворення.
3. Визначення професійних цілей.

Заняття 2

Основні етапи організації успішної діяльності. Вирішення проблем успіху в проектній діяльності.

1. Аналіз технологій успіху.
2. Методика подолання перешкод.
3. Виконання вправ.
4. Аналіз проектів з організації успішної професійної діяльності.
5. Розробка інноваційних проектів.

Заняття 3

Майстерність спілкування.

1. Діагностика сформованості комунікативних умінь.
2. Поняття професійного спілкування.
3. Основні правила спілкування.
4. Іншомовна компетентність.

5. Конфлікт і способи його профілактики.
6. Попередження маніпуляцій.
7. Етика ділового спілкування фахівців із менеджменту.

Заняття 4

Імідж та його створення.

1. Проблеми створення іміджу.
2. Вимоги до іміджу фахівця з менеджменту.
3. Ділова гра «Я – іміджмейкер?».
4. Розробка моделі поведінки та зовнішнього вигляду менеджера.

Заняття 5-6 (4 год).

Організація інноваційної професійної діяльності

1. Вимоги до організації інноваційної професійної діяльності фахівців із менеджменту.
2. Технологія здійснення управління інноваційною професійною діяльністю інженерних кадрів.
3. Розробка та аналіз інноваційних проектів.

6. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Пропоновані студентам питання та завдання поділені відповідно до програми навчального курсу із дисципліни «Праксеологічні основи менеджменту» на 2 змістові модулі і охоплюють усі теми курсу.

Максимальна кількість балів за ЗМ-1 — 25 балів; ЗМ-2 — 45 балів.

Нижче наводяться контрольні питання та завдання до кожного із змістових модулів.

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Контрольні запитання

1. Що таке успіх? Яка діяльність називається успішною?
2. Що таке праксеологія? Які її основні завдання?
3. Хто є засновником праксеологічної науки?
4. Хто досліджував проблему удосконалення практичної діяльності?
5. Які біологічні чинники допомагають особистості досягнути успіху у вибраній сфері життєдіяльності?
6. Які Ви можете назвати соціальні чинники досягнення успіху?

7. Якими компетентностями повинен володіти майбутній менеджер для успішного здійснення професійної діяльності?
8. Що означає термін “цілетворення”?
9. Яка роль цілетворення в організації успішної професійної діяльності?
10. Які основні етапи організації успішної професійної діяльності Вам відомі?
11. Як вміння долати перешкоди сприяє успішній професійній діяльності?
12. Як володіння іноземними мовами впливає на успішну діяльність фахівця з менеджменту?
13. Як вміння долати конфлікти впливає на формування сприятливого мікроклімату в колективі?
14. Яка роль інновацій в професійній діяльності менеджера?
15. Як впливають інноваційні розробки на економічний розвиток країни?
16. Чи впливає життєвий успіх окремої особистості на розвиток держави?
17. Чи можна ототожнювати успішну діяльність із матеріальною незалежністю?

Змістовий модуль 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ

Контрольні запитання

1. Які компоненти технології організації успішної діяльності Ви можете назвати?
2. Назвіть основні фази та компоненти ефективної діяльності.
5. Які технології доцільно використати в організації успішної діяльності?
6. На яких етапах організації успішної діяльності доцільно реалізовувати технологію «Створення ситуації успіху»?
7. Якими правилами необхідно керуватися під час визначення професійних цілей?
8. Чим, на думку психолога Е.Берна, характеризується мислення «людей-переможців» та «людей-невдах»?
9. Що спільного в зарубіжних методиках та правилах досягнення успіху?
10. Які сучасні методики Ви б застосували для діагностики професійних якостей майбутнього фахівця з менеджменту, необхідних йому для організації успішної діяльності?
11. Що означає поняття “професійна комунікативна компетентність” менеджера?
12. Які функції іншомовної компетентності фахівців із менеджменту?
13. Що означає термін “імідж”?

14. Які Ви знаєте види іміджу?
15. Які Вам відомі іміджотворчі елементи тіла?
16. Які функції іміджмейкерів?
17. Які форми та методи роботи зі студентами необхідно використати для навчання їх успішній професійній діяльності?
18. Що означає термін “інновація”?
19. Чим відрізняються поняття «інновація», «нововведення», «новація» у професійній діяльності менеджерів?
20. Що означає термін “інноваційна діяльність”? Охарактеризуйте зміст, функції та види інноваційної професійної діяльності менеджера?
21. Як впливає інноваційна професійна діяльність менеджера на успіх роботи підприємства?
22. Як іншомовна компетентність впливає на успішне здійснення професійної діяльності?
23. Яка сутність мотивації в системі управління персоналом, що здійснює інноваційну діяльність?
24. Які чинники сприяють формуванню сприятливого мікроклімату в колективі?
25. Якими є методи стимулювання творчої активності інженерних кадрів?
26. Які шляхи організації винахідницької діяльності менеджерів Вам відомі?
27. Якими є форми та методи підготовки майбутніх менеджерів до розробки та впровадження інноваційних проектів на виробництві?
28. Яким повинен бути стиль керівництва та формування інноваційної культури в організації для здійснення її успішної діяльності?

Завдання

1. Ознайомившись із рекомендованою літературою, підготуйтеся до обговорення питань:
 - Який зміст ви вкладаєте в поняття «успіх»?
 - Як впливають на досягнення професійного успіху біологічні та соціальні чинники?
 - Якими є основні етапи організації успішної діяльності?
 - Які вимоги ставляться до інноваційної професійної діяльності менеджера?
 - Які Ви знаєте методи підготовки фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності?
 - Які види діяльності менеджерів та інженерних фахівців забезпечують успіх інноваційних проектів?
 - Як інноваційні інженерні проекти впливають на успішний розвиток економіки країни?
2. У науково-популярних, літературних джерелах, у періодичній пресі знайдіть розповідь про успішну професійну діяльність фахівця з

менеджменту. Виділіть алгоритм організації успішної діяльності цієї особистості. Охарактеризуйте методика чи техніку, які сприяли успіху.

3. Визначте для себе цілі на далеку, середню і близьку професійну перспективу і зафіксуйте їх у таблиці.

4. Створіть проект (схему, креслення) інноваційного винаходу та обґрунтуйте одногрупникам ефективність його впливу на Вашу професійну діяльність.

5. Придумайте ділову гру з проблеми «Організація успішної діяльності». Підготуйтеся до її проведення в колі своїх одногрупників.

6. Візьміть участь у грі «Я – іміджмейкер?».

7. Підготуйте практичне заняття із застосуванням інтерактивних технологій з теми «Організація успішної діяльності».

8. Організуйте та проведіть практичне заняття іноземними мовами, імітуючи ділові переговори з закордонними партнерами.

9. Підготуйте доповідь щодо необхідності прояву креативності у професійній діяльності інженерних кадрів.

10. Організуйте та візьміть участь у грі з елементами виникнення конфліктів у колективі та їх вирішенні.

11. Виразіть своє ставлення до вивченого у спецкурсі «Організація успішної діяльності». Яких умінь ви набули протягом навчання?

7. НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЕКТ

(ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ)

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (надалі ІНДЗ) виконується студентом у позааудиторний час і є завершеною теоретичною і практичною роботою в межах навчальної програми спецкурсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, одержаних у процесі лекційних та практичних занять.

Під час виконання індивідуального завдання необхідно передбачити можливість його практичного використання на виробництві.

Індивідуальне завдання студента має містити елементи наукових досліджень. При його виконанні необхідно використовувати методи наукових пошуків.

Мета. Самостійне вивчення частин програмового матеріалу, поглиблення, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань і вмінь студентом зі спецкурсу «Організація успішної діяльності»; розвиток навичок самостійної роботи, наукових та практичних досліджень.

Підсумком виконання ІНДЗ є мультимедійна презентація. .

Орієнтовна структура презентації:

— Тема ІНДЗ.

— Основна і допоміжні цілі.

- **Вступ** —подаються основні положення.
- **Теоретична частина** викладу базових теоретичних положень з аналізом різних підходів до досліджуваної проблеми.
- **Практична частина** (зазначаються результати професійної діагностики, практичної діяльності на виробництві).
- **Основні рекомендації для майбутніх менеджерів.**
- **Висновки.**
- **Список використаної літератури.**

Порядок подання та захисту ІНДЗ

1. ІНДЗ подається у вигляді мультимедійної презентації з проблем організації успішної діяльності обсягом до 40 слайдів.
2. ІНДЗ подається на кафедру не пізніше ніж за 4 тижні до підсумкового заліку.
3. Захист завдання шляхом презентації студентом виконаної роботи (до 20 хв.) є обов'язковим.
4. Оцінка за ІНДЗ є обов'язковим компонентом залікової оцінки і враховується при виведенні підсумкової оцінки із змістового модуля. Максимальна сума складає 20 балів.

ТЕМАТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНИХ ЗАВДАНЬ

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Організація успішної професійної діяльності менеджерів у виробничій сфері як соціальна проблема у закладах вищої освіти.
2. Формування прагнення до успішної професійної діяльності як соціальної компетентності майбутнього менеджера.
3. Вплив розробок інноваційних проектів на ефективність професійної діяльності.
4. Формування успішної особистості в процесі вивчення навчальних дисциплін (за своєю спеціальністю) у технічних закладах вищої освіти.
5. Правові основи організації успішної діяльності.

Змістовий модуль 2**МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ**

1. Формування успішної особистості в процесі професійної та практичної підготовки в закладах вищої освіти.

2. Інтеграція діяльності виховних інституцій у процесі формування успішної особистості.

3. Зв'язок між сучасним станом економіки на необхідністю формування у майбутніх фахівців уміння професійно організувати свою діяльність.

4. Створення іміджу фахівця як умова успішної професійної діяльності.

5. Розробка та реалізація інноваційних проектів як невід'ємна частина успішної професійної діяльності фахівців із менеджменту.

6. Практичне застосування на виробництві набутих теоретичних знань, умінь та навичок як основа досягнення успіху.

8. МЕТОДИ НАВЧАННЯ: інтерактивні лекції, розв'язування тестових завдань, написання рефератів, інтерактивні методики, виконання практичних завдань, робота в мережі Internet, рефлексивні вправи.

9. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ: поточне оцінювання за змістовим модулем, підсумковий письмовий тест, оцінка (самооцінка) за реферат, ІНДЗ; оцінювання участі в конкурсах.

10. РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЩО ПРИСВОЮЮТЬСЯ СТУДЕНТАМ:

Змістовий модуль 1 (поточне тестування)														Модуль 2 (ІНДЗ)	Підсумковий тест	Сума	
ЗМ-1					ЗМ-2									20	10	100	
25					45												
Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т			
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			

Шкала оцінювання

За шкалою ECTS	За національною шкалою		Кількість балів
	Прописом	Цифрою	
A	Відмінно	5	90–100
B	Дуже добре	4	85–89

С	Добре	4	75–84
Д	Посередньо	3	65–74
Е	Задовільно	3	60–64
Ғх	Незадовільно	2	35–59
Ғ	Незадовільно	2	1–34

Залік вважається зарахованим, якщо студент набрав понад 60 балів.

11. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення спецкурсу, підручники, посібники.

12. ЛІТЕРАТУРА (ОСНОВНА)

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Друкер П. Практика менеджмента : [пер. с англ.] / П. Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2003. – 398 с.
2. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
3. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Н. П. Лукашевич. – Кн. 1. Деловая карьера: путь к успеху. – Харьков: ОКО, 1998. – 127 с.
4. Пцоловский Т. Принципы современной деятельности (Введение в праксеологию) / Т. Пцоловский; пер. с польск. – К., 1993. – 271 с.
5. Сергеева Л.М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоевої. – К.: “К”, 2001. – 202 с.
6. Щербатых Ю. В. Психология успеха / Юрий Щербатых. – М. : Изд-во Эксмо, 2004. – 384 с.
7. Янкович О. І. Мистецтво багатіти / Олександра Янкович. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 240 с.

Змістовий модуль 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера: Підручник. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. – 480 с.
2. Бурнард Ф. Тренінг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб. : Питер, 2002. – 304 с.

3. Карнегі Д. Як завойовувати друзів та впливати на людей / Дейл Карнегі. – Харків: Промінь, 2007. – 560 с.
4. Квеско Р.Б. Имиджология: учебное пособие / Р.Б. Квеско, С.Б. Квеско. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – 116 с.
5. Кирина Л. В., Кузнецова С. А. Стратегия инновационной деятельности предприятия. //Формирование механизма управления предприятием в условиях становления рынка. /Под ред. В. В. Титова и В. Д. Марковой. – Новосибирск, 1995. – С. 168-175.
6. Куницына В. Н. Межличностное общение : учеб. для вузов / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.
7. Мардас А.Н., Мардас О.А. Организационный менеджмент / А.Н. Мардас, О.А. Мардас. – СПб.: Питер, 2003. – 336 с.
8. Палеха Ю.І. Іміджологія : навч. посібник. / Ю.І. Палеха. За ред. З. І. Тимошенко. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2005. – 324 с.
9. Пщоловский Т. Принципы современной деятельности (Введение в праксеологию) / Т. Пщоловский; пер. с польск. – К., 1993. – 271 с.
10. Сергеева Л.М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія і методика формування: Монографія / За ред. С.О. Сисоевої. – К.: “К”, 2001. – 202 с.
11. Сидоренко О.В. Треннинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / О.В. Сидоренко. – СПб.: Питер, 2006. – 207 с.
12. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посібник. / Л. І. Скібіцька. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
13. Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник / Т.О. Скрипко. – К.: Знання, 2011. – 423 с.

13. ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. — К.: «К. І. С.», 2004. — 112 с.
2. Котарбинский Т. Трактат о хорошей работе / Т. Котарбинский. – М. : Экономика, 1975. – 271 с.
3. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере / Н. П. Лукашевич. – Кн. 1. Деловая карьера: путь к успеху. – Харьков: ОКО, 1998. – 127 с.
4. Янкович О. І. Організація успішної діяльності як інноваційна освітня технологія // Історія української науки на межі тисячоліть : зб. наук. праць / О. І. Янкович ; [відп. ред. О. Я. Пилипчук]. – К., 2005. – С. 245–250.

5. Потемкина О. Ф. Законы успеха, или Как найти свое место в жизни / О. Потемкина, Е. Потемкина. – М. : АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2005. – 336 с. – (Практическая психология).
6. Беттджер Ф. От неудачника – до преуспевающего коммерсанта. – Мн.: ООО «Попурри», 2003. – 240 с.
7. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера: Підручник. / Балабанова Л. В., Сардак О. В. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. – 480 с.
8. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2005. - 303 с.
9. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга, психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков ; [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Изд-во «Ось-89», 2000. – 224 с.
10. Каганец И. Психологические аспекты в менеджменте / И. Каганец. – Киев-Тернополь-Мандривець-Port-Royal, 1997. – 35 с.
11. Менеджмент : практические ситуации, деловые игры. Упражнения / [Под общей ред. О. А. Страховой]. – СПб. : Питер, 2000. – 35 с.
12. Тесты и методики деловых игр для менеджера : Сборник / А. Б. Боровский, И. А. Грабская. – К. : МЗУУП, 1994. – 102 с.
13. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: Підручник. – Київ: "Академвидав", 2005. – 608 с.

Змістовий модуль 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ

1. Беттджер Ф. От неудачника – до преуспевающего коммерсанта. – Мн. : ООО «Попурри», 2003. – 240 с.
2. Вагин И.О. Практический сталкинг : путь к успеху / И. Вагин, П. Рипинская; художн. В. Родин. – М. : ООО «Издательство АСТ»; «Издательство Астрель» : ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 279 с.
3. Гриценко Т.Б., Гриценко С.П. та ін. Етика ділового спілкування / Т.Б. Гриценко, С.П. Гриценко, Т.Д. Іщенко, Т.Ф. Мельничук, Н.В. Чуприк, Л.П. Анохіна; під ред. Т.Б. Гриценко, С.П. Гриценко. – К., 2006. – 344 с.
4. Губенко Л. Г., Немцов В. Д. Культура ділового спілкування: Навчальний посібник. – К.: «Екс-об», 2000. – 200 с.
5. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент : теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посібник / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К. : ЦУЛ, 2012. – 448 с.
6. Імідж-менеджмент. Навчальний посібник. / С. Б. Комінко. – Тернопіль, 2003. – 50с.
7. Менеджмент : практические ситуации, деловые игры. Упражнения / [Под общей ред. О. А. Страховой]. – СПб. : Питер, 2000. – 35 с.
8. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. А.А. Быковского. – М.: Дело, 2000. – 704с.

9. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент : навч. посібник / П. П. Микитюк. – К. : Центр навч. л-ри, 2007. – 400 с.
10. Осовська Г. В. Основи менеджменту [Текст] : навч. посіб. / Г. В. Осовська. – К. : Кондор, 2003. – 553 с.
11. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
12. Потемкина О. Ф. Законы успеха, или Как найти свое место в жизни / О. Потемкина, Е. Потемкина. – М. : АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2005. – 336 с. – (Практическая психология).
13. Тесты и методики деловых игр для менеджера : Сборник / А. Б. Боровский, И. А. Грабская. – К. : МЗУУП, 1994. – 102 с.
14. Трейси Б. Достижение максимума / Брайан Трейси : [пер. с англ. В. Ф. Волченко]. – Мн. : ООО «Попурри», 2002. – 368 с. – (Серия: «Успех!»; изд. 2).
15. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П. С. Харів. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 326 с.
16. Хворост Т. А., Чернишова Л. І. Ораторське мистецтво і культура мови керівника // Вісник Донбаської національної академії будівництва і архітектури, випуск 2009-5(79). – 2009. – С. 252-254.
17. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: Навчальний посібник. / Г.Л. Чайка – К.: Знання, 2005. – 442 с.
18. Чухрай Н., Патора Р. Товарна інноваційна політика: управління інноваціями на підприємстві. Підручник. / Н. Чухрай, Р. Патора. – К.: КОНДОР, 2006. – 398 с.

14. ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ПІДСУМКОВОГО ТЕСТУВАННЯ

Підсумкове тестування є обов'язковою формою контролю. Максимальна кількість балів, які можна отримати за результатами такого тестування — 10.

Змістовий модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ Й ОРГАНІЗАЦІЇ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Поняття успіху та успішної діяльності.
2. Історичні аспекти теорії успіху.
3. Праксеологія як наука про успішну діяльність.
4. Основні завдання праксеології.
5. Чинники досягнення успіху у професійній діяльності.
6. Соціальні компетентності, що сприяють формуванню мотивації успіху.
7. Дослідники проблеми удосконалення практичної діяльності.

8. Професійні компетентності майбутнього менеджера, що сприяють успішному здійсненню професійної діяльності.
9. Цілетворення як основний етап в організації успішної професійної діяльності.
10. Етапи організації успішної професійної діяльності.
11. Вміння долати перешкоди як необхідний елемент успішної діяльності.
12. Вплив розробки та впровадження інноваційних проектів на економічну могутність держави.
13. Вплив життєвого та професійного успіху окремої особистості на економічний розвиток держави.

Змістовий модуль 2

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРАКСЕОЛОГІЧНИХ УМІНЬ

1. Основні етапи успішної професійної діяльності.
2. Підготовчий етап методики організації успішної діяльності.
3. Визначення професійних цілей менеджера як початковий етап організації діяльності.
4. Вимоги до цілетворення.
5. Реалізація професійних цілей.
6. Способи подолання перешкод при реалізації планів діяльності.
7. Поняття спілкування. Професійне спілкування.
8. Основні правила спілкування.
9. Формування іншомовної компетентності.
10. Формування корпоративної культури.
11. Формування управлінських навиків.
12. Конфлікт та способи його попередження.
13. Формування сприятливого мікроклімату в колективі.
14. Формування вміння розробки інноваційного проекту та його впровадження у виробництво.
15. Впровадження інновацій у власну управлінську діяльність.
16. Моніторинг інноваційної діяльності інженерних кадрів.
17. Поняття ділового іміджу. Його складові.
18. Види іміджу.
19. Історія іміджелогії.
20. Реалізація методики організації успішної діяльності у професійній підготовці майбутніх менеджерів у технічних закладах вищої освіти.
21. Мотивація в системі управління персоналом, що здійснює інноваційну діяльність.
22. Соціально-психологічні чинники формування сприятливого мікроклімату в колективі.
23. Методи стимулювання творчої активності інженерних кадрів.
24. Методи організації винахідницької діяльності менеджерів.

25. Форми та методи підготовки майбутніх менеджерів до розробки та впровадження інноваційних проектів на виробництві.

26. Застосування навиків розробки інноваційних проектів.

27. Вплив керівництва та інноваційної культури в організації на здійснення її успішної діяльності.

28. Аналіз та оцінка інноваційного проекту.

Додаток Б.

Тест «Інновації та креативність – запорука успішної професійної діяльності менеджера»

1. Ви прагнете до професійного самовдосконалення, читаете додаткову літературу, цікавитесь всім новим?

1. завжди

2. іноді

3. ніколи

2 При виконанні певного завдання Ви намагаєтесь:

1 — продемонструвати власний новий підхід до роботи

2 — дещо змінити план дій, але працювати за традиційною схемою

3 — працювати “за шаблоном”

3 Ви схильні обирати для виконання:

1 — переважно стандартні завдання, з одним рішенням і відомим алгоритмом виконання

2 — завдання різних типів

3 — переважно творчі завдання, що можуть мати кілька можливих рішень, а алгоритм їх виконання чітко не заданий

4 Наявність зразка виконання певного завдання для Вас частіше:

1 — необхідно

2 — бажано

3 — не потрібно

5 Наскільки цікаво Вам дізнаватись про щось нове, освоювати нові вміння, зустрічатись з новими людьми?

1 — завжди цікаво

2 — залежить від настрою, ситуації

3 — не дуже люблю нове

6 Чи легко Ви можете вигадувати нові ідеї, висувати пропозиції, пропонувати нетрадиційні способи дій?

1 — так

2 — іноколи

3 — ні

7 Чи можете Ви назвати себе винахідливим менеджером?

1 — так

2 — інколи

3 — ні

8 Починаючи нову справу, Ви скоріше:

1 — налаштовані на успіх, позитивний результат

2 — готуєте себе до неприємностей, можливих перешкод і невдач

3 — не замислюєтесь ні про що

9 Складаючи план дій, Ви передбачаєте можливі наслідки?

1 — завжди

2 — інколи

3 — ніколи

10 Труднощі, проблеми на шляху до реалізації певної мети звичайно:

1 — змушують Вас діяти ще більш активно і рішуче

2 — відволікають і гальмують Вас

3 — можуть зумовити відмовитись від наміченої цілі

11 Причини Ваших успіхів і невдач:

1 — частіше залежать від Вас (ваших рішень, самопочуття, дій)

2 — залежать від зовнішніх обставин (інших людей, умов, випадку

тощо)

3 — в рівній мірі залежать від Вас і зовнішніх обставин

12 Наскільки часто Ви довіряєте своїй інтуїції?

1 — постійно

2 — інколи

3 — рідко

13 Наскільки ви схильні до ризику?

1 — Ви ризикуєте завжди і всюди, бо хто не ризикує – той не отримує винагороди

2 — Ви схильні до ризику лише в деяких умовах, обставинах

3 — Ви обережна людина і звичайно запобігаєте будь-якому ризику

14 По відношенню до самого себе Ви:

1 — звичайно впевнені в собі

2 — інколи сумніваєтесь в своїх силах і можливостях

3 — частіше собі не довіряєте

15 Чи вдасться Вам контролювати себе, свої емоції та вчинки?

1 — в більшості випадків

2 — не завжди

3 — дуже рідко

16 Наскільки часто Ви обмірковуєте свої вчинки, слова, аналізуєте виконану роботу?

1 — постійно

2 — інколи

3 — рідко чи майже ніколи

17 Як Ви ставитесь до висловлювання критичних зауважень співробітників?

- 1 — будь-які невдоволення слід виказувати якомога частіше
 2 — слід виказувати лише деякі критичні зауваження, необхідні для конструктивної взаємодії
 3 — краще взагалі не виказувати жодних критичних зауважень

18 Ваша здатність керувати іншими людьми, організувати спільну діяльність:

- 1 — висока
 2 — посередня
 3 — низька

19 Ви намагаєтесь щось змінити у колективі, який Ви очолюєте, допомогти співробітникам у вирішенні професійних проблем?

- 1 — часто
 2 — інколи
 3 — ніколи

20 При обговоренні певних питань зі співробітниками Ви переважно:

- 1 — керуєте обговоренням і допомагаєте висловитись кожному
 2 — висловлюєте свою точку зору
 3 — мовчите і слухаєте інших

Додаток В

Тест «Особистісні якості інноваційного менеджера»

Використовуючи оцінки від 1 до 5, визначте рівень сформованості Ваших особистісних якостей, притаманних інноваційному менеджеру, де 1 – показник найслабше сформованої якості, 5 – найсильніше сформованої якості.

Особистісна якість	Оцінка сформованості особистісної якості
ризикованість	
наполегливість	
креативність	
впевненість	
задоволення	
оптимізм	
активність	
варіативність	
багата фантазія	
оригінальність	
винахідливість	
гнучкість	

мислення	
відкритість	
дружелюбність	
співпраця	
колективізм	
лідерство	
керівність	
відповідальність	
новаторство	
соціально- психологічна адаптивність	

Додаток Г Творча робота «Innovation Manager»

Task 1. Estimate the importance of each component of Innovation Manager Skills and Qualities Set listed below. Use marks from 1 to 5. 5 – the most important quality for innovation manager, 1– the less important one(s).

Motivation skills and qualities

- Ability to bear responsibility and make risky decisions
- Understanding of ultimate results
- Readiness and willingness to self-education and self-development
- Readiness to innovations
- Orientation to results

2. Mental skills and qualities

- Readiness to changes
- Ability to consider other people's opinion
- Ability to adequate reaction when being criticized
- Creative cooperation
- Reasonable self-criticism
- Self-control
- Ability to adequate self-certification

3. Theoretical knowledge and intellectual skills and qualities

- Creativity
- Leadership abilities
- Experience of using existing skills and qualities
- Initiative
- Objectivity
- Flexibility

- Ability to motivate people
- Planning and prediction abilities
- Unconventional ideas and thoughts
- Reproductive and creative thinking

4. Operational skills and qualities

- Professional intuition
- High level of professionalism and competence
- Competence in modern technologies
- High adaptation to demands of economy and society
- Decision making abilities
- Problem-solving skills
- Demonstrated teamwork

Task 2. Make up the list of your own professional qualities and skills.

Task 3. Essay “Innovation Manager. How to reach success in career”.

Додаток Д

Тест «Комп’ютерні технології»

Завдання. Дайте відповіді на наступні запитання.

Варіант 1.

1. Які можливості надає користувачеві мережа Інтернет?
2. Що таке сайт?
3. Як називаються програми, що забезпечують роботу з Інтернет?
4. Назвіть основні елементи робочого вікна Internet Explorer і виконувани ними функції?
5. Що таке Домашня сторінка?
6. Що виводиться на екран при натисканні кнопки Пошук на панелі інструментів браузера?
7. Як проводиться пошук тексту на активній сторінці?
8. Як оперативно перейти до перегляду часто відвідуваної сторінки?
9. Які існують способи організації пошуку в мережі Інтернет?
10. Як внести інформацію в каталоги й бази даних?

Варіант 2.

1. Із чого починається пошук інформації в пошукових системах?
2. Що таке запит?

3. Що таке метапошукові системи?
4. Які найпопулярніші вітчизняні пошукові системи Ви знаєте?
5. Які найпопулярніші міжнародні пошукові системи Ви знаєте?
6. Які дві найважливіші складові пошуку інформації в мережі

Інтернет Ви знаєте?

7. Які характеристики визначають ефективність пошукових систем при проведенні пошуку інформації?
8. Які існують способи організації пошуку в мережі Інтернет?
9. Як здійснюється пошук інформації в каталогах і базах даних?
10. У чому полягає різниця між простим і розширеним пошуком?

Додаток Е

Творча робота із застосуванням ІКТ «Інноваційна модель менеджменту»

Варіант 1. Розробити модель WEB-сайту підприємства.

Варіант 2. Використовуючи програму PowerPoint підготувати презентацію на тему «Інноваційне підприємство».

Варіант 3. Використовуючи програму PowerPoint підготувати презентацію на тему «Концепції вітчизняного менеджменту».

Варіант 4. Використовуючи програму Microsoft Access розробити базу даних клієнтів інноваційного підприємства.

Варіант 5. Використовуючи програму Microsoft Access розробити базу даних товарів інноваційного підприємства.

Варіант 6. Розробити та зареєструвати сторінку підприємства в пошукових базах.

Варіант 7. Використовуючи програму CorelDRAW розробити макет реклами підприємства.

Варіант 8. Використовуючи програму CorelDRAW розробити логотип підприємства.

Додаток Є

Опитувальник «Праксеологічні основи менеджменту»

Дайте відповіді на наступні запитання.

Варіант 1.

1. Що таке праксеологія? Які її основні завдання?
2. Які біологічні чинники допомагають особистості досягнути успіху у вибраній сфері життєдіяльності?
3. Які Ви можете назвати соціальні чинники досягнення успіху?

4. Якими особистісними якостями повинен володіти майбутній менеджер для успішної організації та реалізації інноваційної професійної діяльності?

5. Які основні етапи організації інноваційної професійної діяльності менеджера Вам відомі?

6. Що означає термін “інноваційна професійна діяльність менеджера”? Охарактеризуйте зміст, функції та види інноваційної професійної діяльності менеджера?

7. Як володіння іноземними мовами впливає на успішну діяльність фахівця з менеджменту?

8. Яка роль інновацій в професійній діяльності менеджера?

9. Яким повинен бути стиль керівництва в організації для здійснення її успішної діяльності?

10. Які шляхи організації винахідницької діяльності менеджерів Вам відомі?

Варіант 2.

1. Якими професійними якостями повинен володіти майбутній менеджер для успішної організації та реалізації інноваційної професійної діяльності?

2. Чому для менеджера важливим є вміння сформувати сприятливий мікроклімат у колективі?

3. Що означає поняття “професійна комунікативна компетентність” менеджера?

4. Хто є засновником праксеологічної науки?

5. Які складові іміджу менеджера Ви знаєте?

6. Чим відрізняються поняття «інновація» та «новація» у професійній діяльності менеджерів?

7. Як впливає інноваційна професійна діяльність менеджера на успіх роботи підприємства?

8. Які чинники сприяють формуванню сприятливого мікроклімату в колективі?

9. Якими є форми та методи підготовки майбутніх менеджерів до розробки та впровадження інноваційних проектів на виробництві?

10. Як володіння ІКТ впливає на успішну діяльність фахівця з менеджменту?

Додаток Ж

Тест «Готовність до інновацій, перспективи самоменеджменту»

Визначте, до якої з двох протилежних властивостей у кожному рядку ближче Ваш показник, відмітивши відповідну цифру: чим ближче оцінка до 1, тим більше у Вас виражена ліва властивість, чим ближче до 5 – права. Цифра 3 означає щось посереднє, намагайтеся вибирати її якомога рідше.

1) прагнення до збереження традицій					прагнення до змін, нового
2) вдосконалення наявного					розробка принципово нового
3) використання готових ідей, запровадження наявних технологій та методик					генерація власних ідей, самостійна розробка технологій та методик
4) небажання організувати чи приєднуватися до інноваційної діяльності					бажання ініціювати інноваційну діяльність та приєднуватися до інноваційної діяльності інших
5) пошук та вдосконалення здійснюється епізодично, у випадку потреби					постійний активний пошук, творчість, вдосконалення
6) реалізація окремих, локальних змін					запровадження системних, глобальних змін
7) збереження власного досвіду					обмін досвідом з колегами
8) небажання привертати увагу до результатів власної інноваційної діяльності					прагнення до визнання результатів власної інноваційної діяльності
9) використання інновації у незмінному вигляді					прагнення до подальшого дослідження та вдосконалення інновації
10) внесення певних змін у вже існуючий проект розвитку інноваційного підприємства					розробка власного бізнес-проекту розвитку інноваційного підприємства

Додаток 3
Тест «Менеджмент та інновації»
Варіант I
I рівень

Оберіть варіанти правильних відповідей.

1. На основі яких концепцій комерційні організації здійснюють управління своєю діяльністю?

- А. Вдосконалення виробництва.
- Б. Вдосконалення товару.
- В. Інтенсифікації комерційних зусиль.
- Г. Всі варіанти правильні.

2. Проектна діяльність спрямована на вирішення таких основних завдань:

- А. Створення і виробництво продукції високих технічних рівня та якості, конкурентоспроможної на внутрішньому та зовнішньому ринках.
- Б. Вихід на нові ринки чи ринкові ніші.
- В. Забезпечення прихильності споживачів до продукції підприємства та створення позитивного іміджу.
- Г. Всі варіанти правильні.

3. Елементами організаційно-економічної структури інноваційного проекту є:

- А. Комплекс досліджень і розробок, роботи з підготовки і перепідготовки персоналу, імпорту й експорту ліцензій, впровадження, освоєння і продажу інновацій.
- Б. Права і відповідальність замовника, виконавців, порядок фінансування, здавив і приймання робіт, санкції, премії.
- В. Цілі і задачі.
- Г. Показники витрат, термінів і ефекту.

4. Хто такий підприємець?

- А. Це людина, яка готова йти на ризик, новаторство, примноження багатства.
- Б. Це людина, яка ризикує своїм майном для створення чогось нового.
- В. Це людина, яка завжди ризикує.
- Г. Це людина, яка створює матеріальні цінності.

5. Стратегічним центром сучасної концепції менеджменту є:

- А. Економічні цілі.
- Б. Людина.
- В. Колектив.
- Г. Суспільні цілі.

6. Основою для вирішення конфлікту є:

- А. Компроміс.
- Б. Співробітництво.
- В. Згода.
- Г. Аргументація.

7. Метод сітьового планування забезпечує:

- А. Аналіз діючої структури управління.
- Б. Обзорність сприйняття інформації про управлінські дії.
- В. Внесення змін в оперативні плани.
- Г. Техніко-економічне обґрунтування.

8. Передавання прав щодо прийняття рішень з вищого рівня до нижчого – це:

- А. Координація робіт.
- Б. Департаменталізація.
- В. Делегування повноважень.
- Г. Розподіл праці.

9. Функція контролю має основні завдання, до яких відносяться:

- А. Пристосування до змін середовища, забезпечення досягнення цілей і місії організації, обмеження нагромадження помилок, додання складних організаційних проблем, мінімізація витрат.
- Б. Пристосування до змін середовища, оптимізація управлінських рішень, обмеження нагромадження помилок, додання складних організаційних проблем, вдосконалення керівництва.
- В. Вплив на людей з метою досягнення деяких цілей.
- Г. Обмеження нагромадження помилок, додання складних організаційних проблем, мінімізація витрат, атестація працівників.

10. До економічних методів менеджменту належать:

- А. Планування і матеріальні стимули.
- Б. Накази і статути.
- В. Розпорядження й інструкції.
- Г. Усі відповіді правильні.

11. Застосування яких методів управління передбачає зацікавлення колективів і окремих працівників в ефективній праці через їх матеріальне стимулювання?

- А. Організаційних.
- Б. Організаційно-розпорядчих.
- В. Економічних.
- Г. Накази і статути.

12. Серед організаційно-розпорядчих методів основна роль належить методам організаційно-стабілізуючого впливу, до складу яких входять:

- А. Регламентування, нормування, інструктування.
- Б. Регламентування, розпорядження, нормування.
- В. Регламентування, розпорядження, консультування.
- Г. Розпорядження.

13. До методів управління трудовим колективом належать:

- А. Фінансові, адміністративні, соціальні.
- Б. Фінансові, організаційні, соціального розвитку колективу.
- В. Економічні, організаційно-розпорядчі, соціальні.
- Г. Соціального розвитку колективу.

14. Життєвий цикл інновації – це:

- А. Період від створення новинки до моменту її введення в експлуатацію.
- Б. Період від створення новинки до моменту її запуску у масове виробництво.
- В. Період від зародження ідеї, створення новинки та її практичного використання до моменту зняття з виробництва через застаріння.
- Г. Усі варіанти правильні.

15. Що таке креативна корпорація?

- А. Це корпорація, де більша частина працівників зайнята інтелектуальною працею;
- Б. Це корпорація, де більша частина працівників зайнята інтелектуальною працею, сформована система партнерських стосунків, а сама корпорація побудована навколо творчої особистості;
- В. Це корпорація, де більша частина працівників зайнята інтелектуальною працею та сформована система партнерських стосунків.
- Г. Це корпорація, де працюють менеджери різних рівнів.

16. Керівник інноваційного проекту повинен мати багато особистих якостей. Знайдіть з перелічених якостей одну зайву.

- А. Наявність широких знань, а також здібність бачити проблему в цілому;
- Б. Здібність встановлювати цілі та критерії оцінки їх виконання;
- В. Вміння організовувати виконання завдань та проводити набір в проектну команду;
- Г. Наявність глибоких знань всіх проблем проекту;
- Д. Наявність досвіду розвивати комунікацію та розв'язувати конфлікти всередині проектної команди.

17. Як визначається термін «інновація» в Законі України «Про інноваційну діяльність»?

- А. Новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери.
- Б. Ідея, яка доведена до практичного застосовування у ринкових умовах.
- В. Сукупність прогресивних знань і навичок, застосовуваних у техніці, технології, організації виробництва, які на інших об'єктах дають ефект.
- Г. Створення нової якості продукту (або послуги).

18. Показники економічної ефективності інноваційних проектів – це:

- А. Внутрішня норма прибутковості.
- Б. Собівартість.
- В. Планові розрахунки.
- Г. Фінансові показники.

19. Якими основними законами України регулюється законодавство України у сфері інноваційної діяльності?

- А. Закон України про інноваційну діяльність,
- Б. Закон України про наукову і науково-технічну діяльність,

В. Закон України про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків.

Г. Закон України про господарчі товариства.

20. Організація як функція менеджменту – це:

А. Процес створення підприємства, який дає можливість людям ефективно працювати разом для досягнення спільної мети.

Б. Процес створення структури підприємства, що дає людям змогу ефективно працювати разом для досягнення спільної мети.

В. Процес створення структури підприємства;

Г. Процес створення структури підприємства, головним призначенням якого є падання людям можливості ефективно працювати разом для досягнення спільної мети.

II рівень

Завершіть речення, вписавши власні варіанти відповідей замість пропусків.

1. Термін «інновація» в Законі України «Про інноваційну діяльність» визначається як _____.

2. Критичне мислення – це процес, який найчастіше починається з постановки проблеми, продовжується _____, закінчується прийняттям рішення щодо розв’язання поставленої проблеми.

3. Нововведення відрізняють від відкриття та винаходу _____.

4. Сукупність функцій, орієнтованих на ефективне використання людських, матеріальних та фінансових ресурсів із метою досягнення цілей організації – це _____.

5. Термін “менеджмент” походить від англійського to manage і означає _____.

6. Якщо управління розглядає всі процеси і явища у вигляді цілісної системи, що має нові якості і функції, які відсутні у елементів, що її складають, то ми маємо справу з _____ підходом.

7. Економічні методи менеджменту ґрунтуються на використанні _____.

8. Проектна діяльність спрямована на вирішення таких основних завдань: _____.

9. Контроль — одна із важливіших функцій менеджменту, застосування якої дає можливість керівнику стежити за _____.

10. Контроль інноваційного процесу включає чотири ключових дій: _____.

Варіант II

I рівень

Оберіть варіанти правильних відповідей.

1. Основою якої концепції є орієнтація управління підприємством, яка передбачає, що споживач сприятливо відноситиметься до товару, оскільки він досить високої якості і має найкращі експлуатаційні властивості?

- А. Концепції класичного маркетингу.
- Б. Концепції вдосконалення товару.
- В. Концепції соціально-етичного маркетингу.
- Г. Концепції інтенсифікації комерційних зусиль.

2. Складовими передінвестиційної стадії розробки інноваційного проекту є:

- А. Опрацювання ідеї, розробка можливих варіантів.
- Б. Генерування і конкретизація інноваційної ідеї.
- В. Реалізація проекту.
- Г. Оформлення контрактної документації.

3. Елементами техніко-економічного і ресурсного обґрунтування інноваційного проекту є:

- А. Комплекс досліджень і розробок, роботи з підготовки і перепідготовки персоналу, імпорту й експорту ліцензій, впровадження, освоєння і продажу інновацій.
- Б. Цілі і задачі.
- В. Показники витрат, термінів і ефекту.
- Г. Права і відповідальність замовника, виконавців, порядок фінансування, здавлив і приймання робіт, санкції, премії.

4. Які основні підходи до управління існують в державах з розвинутою ринковою економікою?

- А. Системний підхід.
- Б. Процесний підхід.
- В. Системний та ситуаційний підходи.
- Г. Процесний, системний та ситуаційний підходи.

5. Основою особистісного підходу в управлінні організацією є:

- А. Теорія психоаналізу.
- Б. Психологічні властивості особистості.
- В. Трансперсональна теорія.
- Г. Особистість як цілісна сутність.

6. Об'єктивні причини управлінського конфлікту:

- А. Прийняття керівниками необґрунтованих, помилкових рішень.
- Б. Низький авторитет конкретного управлінця.
- В. Непідготовленість спеціаліста до конкретної управлінської діяльності.
- Г. Низький інтелектуальний рівень керівника.

7. До принципів управлінського планування не належить:

- А. Принцип ефективності.
- Б. Принцип повноти.
- В. Принцип економічності.
- Г. Принцип безперервності.

8. Основу мотиваційного поля формують:

- А. Стиль керівництва, вимогливість через формулювання цілей та постановку задач, оплата праці, система стимулів та стягнень.
- Б. Корпоративна культура, стиль керівництва, оплата праці.
- В. Покупці, споживачі, конкуренти.
- Г. Стиль керівництва, оплата праці, система стимулів.

9. Контроль — одна із важливіших функцій менеджменту, застосування якої дає можливість керівнику стежити за:

- А. Професійним зростанням співробітників організації.
- Б. Ходом виконання прийнятих управлінських рішень і вносити необхідні корективи.
- В. Безпосередньою діяльністю працівників організації.
- Г. Графіком виконання робіт.

10. До економічних методів менеджменту належать:

- А. Планування і матеріальні стимули.
- Б. Накази і статuti.
- В. Розпорядження й інструкції.
- Г. Усі відповіді правильні.

11. Під методами управління трудовим колективом розуміють:

- А. Засоби цілеспрямованого впливу на трудовий колектив або окремих його членів.
- Б. Сукупність заходів організаційно-розпорядчого характеру для підвищення ефективності праці трудового колективу.
- В. Сукупність засобів і прийомів вивчення особливостей трудового колективу.
- Г. Цільові комплексні програми.

12. Найбільш жорстким організаційно стабілізуючим методом є ..., яке полягає в розробці та введенні в дію організаційних положень, обов'язкових для виконання протягом певного часу.

- А. Нормування.
- Б. Планування.
- В. Регламентування.
- Г. Гуманізації праці.

13. Організаційно-розпорядчі методи базуються на використанні:

- А. Матеріального стимулювання або покарання співробітників.
- Б. Почуття відповідальності, обов'язку.
- В. Соціального механізму, що діє в колективі.
- Г. Соціального розвитку колективу.

14. Державна інноваційна політика, яка передбачає визначення державою головних цілей і пріоритетних напрямів науково-технологічного та інноваційного розвитку країни, — це політика:

- А. Соціальної орієнтації.
- Б. Технологічного поштовху.
- В. Ринкової орієнтації.
- Г. Цілеспрямованої зміни економічної структури господарського механізму.

15. Основна причина невдачі інноваційного проекту полягає у:

- А. Недостатньо чітке уявлення про цілі проекту, а також слабка підтримка з боку топ-менеджерів компанії.
- Б. Застаріла організаційна структура.
- В. Недостатня підготовка працівників до роботи в команді.
- Г. Усі варіанти правильні.

16. Якій варіант відповідей розкриває головні умови успішної реалізації інноваційного проекту найкращим чином?

- А. Ясність місії, загальних цілей та стратегій на всіх рівнях.
- Б. Ясність місії, загальних цілей та стратегій на всіх рівнях, надійність інформації та розрахунків.
- В. Ясність місії, загальних цілей та стратегій на всіх рівнях, надійність інформації та розрахунків, наявність ресурсів та єдиної команди, а також досвідченого керівника проекту.
- Г. Порівняння досягнутих інноваційних результатів з плановими.

17. Що належить до принципів державної інноваційної політики?

- А. Фінансова підтримка, здійснення сприятливої кредитної, податкової і митної політики у сфері інноваційної діяльності.
- Б. Нові знання, зміни сприйняття, творче мислення, потреби розвитку ринку.
- В. Використання традиційних стратегій, старих методів управління.
- Г. Виконання планових вказівок.

18. Які є форми організації інноваційної діяльності?

- А. Технопарки.
- Б. Державні науково-технічні центри.
- В. Державні науково-технічні програми.
- Г. Усі варіанти правильні.

19. Якими основними законами України регулюється законодавство України у сфері інноваційної діяльності?

- А. Закон України про інноваційну діяльність,
- Б. Закон України про наукову і науково-технічну діяльність,
- В. Закон України про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків.
- Г. Закон України про господарчі товариства.

20. Менеджмент – це складне явище, яке може розглядатись як:

- А. Специфічний орган та рівень управління в організації.
- Б. Як влада та мистецтво керування.
- В. як процес та сукупність загальних функцій управління.

Г. Всі вищезазначені.

II рівень.

Завершіть речення, вписавши власні варіанти відповідей замість пропусків.

1. Представником школи "системного підходу" в менеджменті є _____.
2. Проектна діяльність спрямована на вирішення таких основних завдань:
_____.
3. Період між появою новачі і її впровадженням – це _____.
4. Принцип менеджменту, відповідно до якого будь-яка діяльність в організації повинна спрямовуватися на досягнення конкретних виробничо-господарських цілей та виконання поставлених завдань, має назву
_____.
5. Кінцевою метою менеджменту є _____.
6. До основних функцій менеджменту належать _____.
7. Лідерство у менеджменті – це _____.
8. Стиль керівництва, який формує відповідальність та ініціативність
_____.
9. Стиль управління "сільський клуб" (управлінська сітка Блейка-Моутона) характеризується _____.
10. Стратегічне управління інноваційною діяльністю охоплює
_____.

Варіант III

I рівень

Оберіть варіанти правильних відповідей.

1. Яке із положень є основою концепції інтенсифікації комерційних зусиль?

- А. Головне завдання фірми полягає в досягненні визначеного обсягу продажу своїх товарів.
- Б. Споживачі не купуватимуть товари в тому обсязі, котрий необхідний фірмі, без певного впливу.
- В. Споживачів можна примусити купити певні товари за допомогою різних методів стимулювання продажу.
- Г. Покупці можуть робити повторні покупки або існує достатня кількість потенційних споживачів.
- Д. Всі варіанти правильні.

2. Складовими інвестиційної стадії розробки інноваційного проекту є:

- А. Контроль і оперативне регулювання виконання календарних планів і витрат ресурсів.
- Б. Генерування і конкретизація інноваційної ідеї.

В. Реалізація проекту.

Г. Подання результатів проекту замовнику і його завершення.

3. Менеджмент з функціональних позицій – це:

А. Процес планування, організації, контролю, регулювання.

Б. Процес планування, організації, мотивації, контролю, які необхідні для досягнення певної мети.

В. Процес планування, організації, мотивації.

Г. Процес організації і контролю.

4. Представником школи ”системного підходу” в менеджменті є:

А. Е. Мейо;

Б. П. Друкер;

В. А. Файоль;

Г. М.-П. Фоллет.

5. Стиль керівництва, який формує відповідальність та ініціативність:

А. Ліберальний.

Б. Демократичний.

В. Авторитарний.

Г. Принциповий.

6. Імідж людини – це ...

А. Уміння спілкуватися.

Б. Уміння впливати на людей.

В. Уміння керувати враженням.

Г. Стиль поведінки.

7. Поточне планування передбачає:

А. Формування сіткового графіку.

Б. Вибір стратегії бізнесу.

В. Визначення цілей організації.

Г. Бюджетне планування.

8. До мотиваційних засобів менеджера не відноситься:

А. Інформування про результати праці.

Б. Розкриття перспектив службового зростання.

В. Еластичність робочого часу.

Г. Щорічна відпустка.

9. Функція регулювання забезпечує:

А. Виконання поточних заходів, які спрямовано на усунення відхилень від заданого режиму функціонування організаційної системи.

Б. Виконання роботи членами організації відповідно до делегованих їм обов'язків.

В. Узгодження дій персоналу шляхом встановлення між ними гармонійних зв'язків.

Г. Усі відповіді правильні.

10. Методи менеджменту, що спрямовані на зберігання і розвиток соціально-виробничих традицій у колективі:

А. Методи соціальної спадковості.

Б. Методи управління організованими групами.

В. Адміністративні методи.

Г. Методи організаційного регламентування.

11. Комплекс взаємопов'язаних завдань та окремих заходів соціального, економічного, науково-організаційного, технічного характеру, спрямований на досягнення конкретної мети у певний строк, належить до економічних методів управління і має назву:

А. Економічне прогнозування.

Б. Цільові комплексні програми.

В. Комерційний розрахунок.

Г. Методи гуманізації праці.

12. Який з організаційно-стабілізуючих методів має форму методичної та інформаційної допомоги і полягає в ознайомленні з умовами роботи і наданні порад щодо ефективного виконання завдань?

А. Інструктування.

Б. Розпорядження.

В. Гуманізації праці.

Г. Нормування.

13. До специфічних ознак планування як економічного методу управління можна віднести:

А. Обов'язковість виконання.

Б. Наочність.

В. Цільову та адресну спрямованість.

Г. Почуття відповідальності.

14. Укладення центральними чи регіональними органами державного управління договорів із суб'єктами інноваційної діяльності щодо розроблення й виробництва інноваційних продуктів, технології та послуг — це:

А. Інструменти державної інноваційної політики з боку попиту.

Б. Інструменти державної інноваційної політики з боку пропозиції.

В. Інструменти створення сприятливого середовища для інноваційного процесу.

Г. Інструменти державної інноваційної політики з боку попиту та пропозиції.

15. Основна причина невдачі інноваційного проекту полягає у:

А. Недостатньо чітке уявлення про цілі проекту, а також слабка підтримка з боку топ-менеджерів компанії.

Б. Застаріла організаційна структура.

В. Недостатня підготовка працівників до роботи в команді.

Г. Усі варіанти правильні.

16. Контроль інноваційного процесу включає таку ключових дію:

А. Порівняння досягнутих інноваційних результатів з плановими.

Б. Проведення ринкових досліджень на предмет комерціалізації інноваційних результатів.

В. Збір інформації про інноваційну діяльність конкурентів.

Г. Правильні варіанти п. А та п. Б.

17. Поняття «нововведення (інновація)» за аспектами, які воно включає, трактується як:

А. Ідея, яка доведена до практичного застосування у ринкових умовах.

Б. Сукупність прогресивних знань і навичок, застосовуваних у техніці, технології, організації виробництва, які на інших об'єктах дають ефект.

В. Не захищені документами та неопубліковані знання, досвід наукового, технічного, управлінського та іншого характеру.

Г. Створення нової якості продукту (або послуги).

18. Показники економічної ефективності інноваційних проектів - це:

А. Чиста теперішня вартість.

Б. Собівартість.

В. Планові розрахунки.

Г. Фінансові показники.

19. Якими основними законами України регулюється законодавство України у сфері інноваційної діяльності?

А. Закон України про інноваційну діяльність,

Б. Закон України про наукову і науково-технічну діяльність,

В. Закон України про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків.

Г. Закон України про господарчі товариства.

20. Що слід розуміти під терміном "управління" і де переважно він застосовується?

А. Термін "управління" застосовується переважно до діяльності людей в сфері економіки.

Б. Термін "управління" є синонімом терміну "менеджмент", але він переважно застосовується до різних видів людської діяльності.

В. Термін "управління" не є синонімом терміну "менеджмент" і застосовується тільки до діяльності людей у сфері економіки.

Г. Термін "управління" застосовується при визначенні системи заходів щодо координації діяльності людей.

II рівень.

Завершіть речення, вписавши власні варіанти відповідей замість пропусків.

1. Основними теоріями, які визначають сучасний етап розвитку теорії менеджменту є _____.

2. Обов'язковими структурними елементами інноваційного проекту є _____.

3. Норми, правила організаційної поведінки, що встановлюють взаємозв'язок між розвитком підприємства і напрямками його інноваційної діяльності – це _____.

4. Принцип менеджменту, відповідно до якого зміна середовища спонукає організацію до діяльності, постійного розвитку, впровадження інновацій, має назву _____.

5. Різниця між категоріями «управління» і «менеджмент» полягає у _____.

6. Поняття "функція планування" трактується як _____.

7. Лідерство у менеджменті – це _____.

8. Стиль керівництва, який формує відповідальність та ініціативність _____.

9. До основних методів управління трудовим колективом відносять _____.

10. Менеджмент з функціональних позицій – це _____.

Варіант IV

I рівень

Оберіть варіанти правильних відповідей.

1. Яке із положень не є основою концепції інтенсифікації комерційних зусиль?

А. Фірма бачить своє завдання в задоволенні потреб певної групи споживачів.

Б. Маркетингова діяльність фірми постійно контролюється й аналізується.

В. Фірма впевнена, що результати її діяльності щодо задоволення попиту призведуть до повторних покупок продукції і забезпечать сприятливу громадську думку.

Г. Споживачі не купуватимуть товари в тому обсязі, котрий необхідний фірмі, без певного впливу.

2. Основні аспекти інноваційного проекту – це:

А. Форма організації управління інноваційною діяльністю.

Б. Процес здійснення інновацій.

В. Комплекс документації.

Г. Усі варіанти у комплексі.

3. Об'єкт управління – це:

А. Людина чи група людей, якими управляють.

Б. Апарат управління.

В. Люди, які займаються управлінням.

Г. Люди, які виконують певні завдання.

4. Які теорії визначають сучасний етап розвитку теорії менеджменту?

А. "ситуаційна" та "наукового управління".

Б. "людських відносин" та "кількісна (математична)".

В. "системна" та "ситуаційна".

Г. "адміністративна" та "системна".

5. Стиль управління "сільський клуб" (управлінська сітка Блейка-Моутона) характеризується:

- А. Низьким рівнем турботи про виробництво та людей.
- Б. Максимальною турботою про виробництво та мінімальною – про людей.
- В. Високим рівнем турботи про людей та низьким – про виробництво.
- Г. Максимальним рівнем турботи про виробництво та людей.

6. До методів організаційного планування не належать:

- А. Метод послідовного опису операцій.
- Б. Графіки виконання.
- В. Метод сітьового планування та управління.
- Г. Постійний оперативний план.

7. Стратегічне планування передбачає:

- А. Формування сіткового графіку.
- Б. Формування поточного плану.
- В. Встановлення місії та цілей організації.
- Г. Бюджетне планування.

8. До принципів контролю не відноситься:

- А. Об'єктивність.
- Б. Постійність та оперативність.
- В. Установка стандартів.
- Г. Масовість та гласність.

9. Методи менеджменту, які впливають на працівників через документи, що визначають технологію здійснення виробничо-господарських процесів:

- А. Технологічні.
- Б. Економічні.
- В. Адміністративні.
- Г. Усі відповіді правильні.

10. До методів розвитку позитивних зрушень належать:

- А. Новаторство й обмін досвідом.
- Б. Професійні свята.
- В. Попередження та обговорення неприпустимої поведінки на зборах.
- Г. Правильні п. А та п. В.

11. Організаційно-розпорядчі методи управління - це:

- А. Розпорядчий, організаційно-стабілізуючий і дисциплінарний вплив.
- Б. Дисциплінарний вплив, регламентування та інструктування.
- В. Нормування, регламентування та інструктування.
- Г. Розпорядчий вплив, регламентування та нормування.

12. Що розуміється під методом управління?

- А. Сукупність прийомів цілеспрямованої дії на виробничий колектив чи окремих його членів.
- Б. Сукупність способів досягнення певної мети.
- В. Сукупність арсеналу засобів, які забезпечують досягнення поставленої

мети.

Г. Способи ліквідації відхилень від наміченої програми дій.

13. Основні етапи інноваційної діяльності, спрямованої на створення нового товару:

А. Генерування ідей, розроблення концепції товару, розроблення і створення дослідного зразка, пробне виробництво.

Б. Пошук ідей і їх оцінювання, розроблення конструкції товару, виготовлення дослідного зразка, промислове виробництво товару.

В. Генерування ідей, оцінювання та відбір перспективних ідей, розроблення концепції товару, розроблення і створення дослідного зразка, пробний маркетинг.

Г. Розроблення і створення дослідного зразка, пробне виробництво, генерування ідей.

14. Що таке креативна корпорація?

А. Це корпорація, де більша частина працівників зайнята інтелектуальною працею;

Б. Це корпорація, де більша частина працівників зайнята інтелектуальною працею, сформована система партнерських стосунків, а сама корпорація побудована навколо творчої особистості;

В. Це корпорація, де більша частина працівників зайнята інтелектуальною працею та сформована система партнерських стосунків.

Г. Це корпорація, де працюють менеджери різних рівнів.

15. Основні завдання керівника інноваційного проекту:

А. Планування, організація та контроль проекту.

Б. Прийняття рішень, а також розробка алгоритмів їх реалізації.

В. Інформування та консультування членів проектної команди і замовників.

Г. Усі варіанти правильні.

16. Як визначається термін «інновація» в Законі України «Про інноваційну діяльність»?

А. Новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери.

Б. Ідея, яка доведена до практичного застосовування у ринкових умовах.

В. Сукупність прогресивних знань і навичок, застосовуваних у техніці, технології, організації виробництва, які на інших об'єктах дають ефект.

Г. Створення нової якості продукту (або послуги).

17. Як здійснюється державне регулювання інноваційної діяльності?

А. Визначення і підтримка пріоритетних напрямів інноваційної діяльності державного, галузевого, регіонального і місцевого рівнів.

Б. Етапи життєвого циклу нововведення від формування ідеї до її розробки і поширення.

В. Процес фінансування та інвестування розробки, розповсюдження нового типу продукції чи послуг.

Г. Процес створення нової продукції (послуг).

18. Як визначається термін «інноваційна інфраструктура» в Законі України «Про інноваційну діяльність»?

А. Сукупність підприємств, організацій, установ, їх об'єднань, асоціацій будь-якої форми власності, що надають послуги із забезпечення інноваційної діяльності (фінансові, консалтингові, маркетингові, інформаційно-комунікативні, юридичні, освітні тощо).

Б. Ринок інвестицій (капіталу)

В. Ринок чистої конкуренції інновацій.

Г. Ринок новацій.

19. До організації інновації не відносяться:

А. Суб'єкти інноваційної діяльності, що об'єднує людей.

Б. Сукупність процесів, спрямованих на виконання необхідних функцій в інноваційній діяльності.

В. Експертів і консультантів.

Г. Регламентацію, процедури, форми, способи, методи, що забезпечують просування інноваційних процесів.

20. Що слід розуміти під терміном "менеджмент"?

А. Керування системою.

Б. Управління соціально-економічною системою (підприємством).

В. Управління будь-чим.

Г. Постійний контроль діяльності персоналу в організації.

II рівень.

Завершіть речення, вписавши власні варіанти відповідей замість пропусків.

1. Законодавство України у сфері інноваційної діяльності регулюється такими основними законами України _____.

2. Інновації, зорієнтовані на виробництво і використання нових (поліпшених) продуктів у сфері виробництва, або у сфері споживання, – це _____.

3. Головним спонукальним механізмом розвитку всіх видів інновацій є _____.

4. Управління – це _____.

5. Залежно від рівня управління виділяють менеджерів _____

рівнів.

6. Поняття "функція мотивації" трактується як _____.

7. Узвичаєна манера поведінки керівника щодо підлеглих, яка впливає на них і спонукає до досягнення цілей організації – це _____.

8. Стиль управління "сільський клуб" (управлінська сітка Блейка-Моутона) характеризується _____.

9. Стратегічне управління інноваційною діяльністю охоплює

10. Об'єкт управління – це _____.

Варіант V

I рівень

Оберіть варіанти правильних відповідей.

1. Обов'язковими структурними елементами інноваційного проекту є:

- А. Цілі і задачі.
- Б. Функціонально-виконавча структура.
- В. Техніко-економічне і ресурсне обґрунтування.
- Г. Організаційно-економічна структура.
- Д. Всі варіанти правильні.

2. Елементами функціонально-виконавчої структури інноваційного проекту є:

- А. Комплекс досліджень і розробок, роботи з підготовки і перепідготовки персоналу, імпорту й експорту ліцензій, впровадження, освоєння і продажу інновацій.
- Б. Права і відповідальність замовника, виконавців, порядок фінансування, здавлив і приймання робіт, санкції, премії.
- В. Показники витрат, термінів і ефекту.
- Г. Цілі і задачі.

3. Що означає термін "менеджер"?

- А. Організатор колективу.
- Б. Керівник трудового колективу.
- В. Керівник, який добре знає економіку.
- Г. Професійний керівник, який добре орієнтується в ринкових відносинах.

4. На якому аспекті управління робиться акцент у західній теорії менеджменту порівняно з вітчизняною?

- А. Управління людьми.
- Б. Управління фінансами.
- В. Управління організацією.
- Г. Управління працею.

5. Теорія мотивації Х (Д. Макгрегора) базується на припущенні:

- А. Всі працівники ліниві та не бажають працювати.
- Б. Ставлення працівників до роботи залежить від матеріальних стимулів.
- В. Працівники, характеризуються бажанням самовдосконалюватися та внутрішньою мотивацією до праці.
- Г. Основою мотивації робітників в організації є принцип "кнута та пряника".

6. Стратегічне планування має відбуватись послідовно за такими етапами:

А. Визначення мети організації; оцінка і аналіз зовнішнього середовища організації; дослідження сильних та слабких сторін; аналіз стратегічних альтернатив...

Б. Оцінка і аналіз зовнішнього середовища організації; визначення мети організації; дослідження сильних та слабких сторін; аналіз стратегічних альтернатив...

В. Оцінка і аналіз зовнішнього середовища організації; дослідження сильних та слабких сторін; визначення мети організації; аналіз стратегічних альтернатив.

Г. Аналіз стратегічних альтернатив; оцінка і аналіз зовнішнього середовища організації; дослідження сильних та слабких сторін; визначення мети організації...

7. Під час побудови організаційної структури управління можна використовувати метод:

А. Моделювання.

Б. Експертних оцінок.

В. Організаційного нормування.

Г. Усі відповіді правильні.

8. Функція контролю має основні завдання, до яких відносяться:

А. Пристосування до змін середовища, забезпечення досягнення цілей і місії організації, обмеження нагромадження помилок, додання складних організаційних проблем, мінімізація витрат.

Б. Пристосування до змін середовища, оптимізація управлінських рішень, обмеження нагромадження помилок, додання складних організаційних проблем, вдосконалення керівництва.

В. Вплив на людей з метою досягнення деяких цілей.

Г. Обмеження нагромадження помилок, додання складних організаційних проблем, мінімізація витрат, атестація працівників.

9. Сукупність прийомів, засобів, способів, що забезпечують використання об'єктивних економічних законів і інтересів у діяльності організації на основі товарно-грошових відносин з метою досягнення її цілей, — це:

А. Організаційно-розпорядчі методи.

Б. Економічні методи.

В. Технологічні методи.

Г. Соціально-психологічні методи.

10. До психологічних методів, які широко використовуються в менеджменті, належать:

А. Організаційно-методичне інструктування.

Б. Методи гуманізації праці.

В. Методи професійного відбору й навчання.

Г. Правильно п. Б та п. В.

11. До основних методів управління трудовим колективом належать:

А. Економічні, організаційні, соціальні, психологічні.

- Б. Економічні, організаційні, психологічні.
- В. Економічні, організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні.
- Г. Накази і статuti.

12. Методи управління покликані забезпечити:

- А. Покірність та слухняність підлеглих.
- Б. Високу ефективність діяльності колективів.
- В. Мобілізацію творчої активності колективів.
- Г. Гуманізацію праці.

13. Стратегічне управління інноваційною діяльністю охоплює:

- А. Розроблення планів і програм інноваційної діяльності.
- Б. Обґрунтування проектів створення нових продуктів.
- В. Управління ресурсним забезпеченням інноваційних програм і проектів.
- Д. Усі варіанти правильні.

14. Укладення центральними чи регіональними органами державного управління договорів із суб'єктами інноваційної діяльності щодо розроблення й виробництва інноваційних продуктів, технології та послуг — це:

- А. Інструменти державної інноваційної політики з боку попиту.
- Б. Інструменти державної інноваційної політики з боку пропозиції.
- В. Інструменти створення сприятливого середовища для інноваційного процесу.
- Г. Інструменти державної інноваційної політики з боку попиту та пропозиції.

15. Керівник інноваційного проекту повинен мати багато особистих якостей. Знайдіть з перелічених якостей одну зайву.

- А. Наявність широких знань, а також здібність бачити проблему в цілому;
- Б. Здібність встановлювати цілі та критерії оцінки їх виконання;
- В. Вміння організовувати виконання завдань та проводити набір в проектну команду;
- Г. Наявність глибоких знань по всіх проблемах проекту;
- Д. Наявність досвіду розвивати комунікацію та розв'язувати конфлікти всередині проектної команди.

16. Як визначається термін «інновація» в Законі України «Про інноваційну діяльність»?

- А. Новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери.
- Б. Ідея, яка доведена до практичного застосовування у ринкових умовах.
- В. Сукупність прогресивних знань і навичок, застосовуваних у техніці, технології, організації виробництва, які на інших об'єктах дають ефект.
- Г. Створення нової якості продукту (або послуги).

17. Термін «інноваційний процес» за аспектами, які він включає, трактується як:

- А. Паралельно-послідовне здійснення науково-дослідної, інноваційної, господарчої діяльності на основі маркетингових досліджень.
- Б. Етапи життєвого циклу нововведення від формування ідеї до її розробки і поширення.
- В. Процес фінансування та інвестування розробки, розповсюдження нового типу продукції чи послуг.
- Г. Процес створення нової продукції (послуг).

18. Основні етапи інноваційного процесу – це:

- А. Фундаментальні, прикладні дослідження.
- Б. Експериментальні (дослідно-конструкторські) розробки.
- В. Процес комерціалізації нововведення.
- Г. Усі варіанти правильні.

19. Мотивація - це:

- А. Процес спонукання себе та інших до діяльності в досягненні особистої мети.
- Б. Процес спонукання себе та інших до діяльності в досягненні особистої мети або мети організації.
- В. Покарання підлеглих через силу примусу.
- Г. Контроль підлеглих.

20. Залежно від рівня управління виділяють менеджерів:

- А. Вищого, середнього і найнижчого рівнів.
- Б. Вищого, середнього, нижчого і найнижчого рівнів.
- В. Вищого і середнього рівнів.
- Г. Вищого і найнижчого рівнів.

II рівень.

Завершіть речення, вписавши власні варіанти відповідей замість пропусків.

1. Комерційні організації здійснюють управління своєю діяльністю на основі концепцій _____.
2. Продуктом інтелектуальної діяльності людей є _____.
3. Суб'єктом менеджменту виступають _____.
4. Термін "менеджмент" застосовується до управління _____.
5. Якщо управління розглядається не як серія розрізнених дій, а як єдиний процес впливу на організацію, то ми маємо справу з _____ підходом.
6. Вид управлінської діяльності щодо забезпечення виконання певних завдань та досягнення цілей організації – це _____.
7. Менеджер повинен володіти такими основними морально-психологічними якостями _____.
8. Передавання прав щодо прийняття рішень з вищого рівня до нижчого – це _____.
9. Показники економічної ефективності інноваційних проектів – це _____.
10. Менеджмент з функціональних позицій – це _____.

Додаток Е

Тест «Генерування ідей»

1. Чи вважаєте Ви, що можете покращити середовище, яке Вас оточує?

- а) так;
- б) ні;
- в) так, частково.

2. Чи гадаєте Ви, що самостійно можете покращити роботу підприємства, менеджментом якого займаєтеся?

- а) так, у більшості випадків;
- б) ні;
- в) так, у деяких випадках.

3. Чи вважаєте Ви, що деякі з Ваших професійних ідей зумовили б значний прогрес у сфері менеджменту?

- а) так;
- б) так, за сприятливих обставин;
- в) лише деякою мірою.

4. Коли вирішуєте розпочати розробку інноваційного проекту, чи думаєте Ви, що успішно реалізуєте своє починання?

- а) так;
- б) часто думаю, що не зумію;
- в) так, часто.

5. Чи відчуваєте бажання зайнятися справою, у якій абсолютно не компетентні?

- а) так, невідоме мене цікавить;
- б) невідоме не цікавить;
- в) усе залежить від характеру справи.

6. На Вашу думку, професію варто обирати, виходячи з:

- а) своїх можливостей, подальших перспектив для себе;
- б) стабільності, значущості, важливості професії, потреби в ній;
- в) переваг, які вона забезпечує.

7. Коли у дискусії критикують Вашу ідею, Ви:

а) можете відмовитися від неї, якщо вислухаєте переконливі аргументи опонентів;

- б) залишитися при свої думці, хоч би які аргументи вислухали;
- в) заміните свою думку, якщо опір виявиться надто сильним.

8. Ви припиняєте виконання певного завдання тільки тоді, коли:

- а) справу завершено, вона здається відмінно виконаною;
- б) частково задоволений(а) виконанням;
- в) ще не все вдалося зробити.

9. У вільний час Ви віддасте перевагу:

- а) залишитись наодинці, поміркувати;
- б) перебувати в компанії;

в) байдуже.

10. Коли цікава ідея захоплює Вас, то Ви думаєте про неї:

а) незалежно від того, де і з ким знаходитесь;

б) лише наодинці;

в) лише на робочому місці.

11. Якщо доводиться займатися незнайомою справою, чи відчуваєте Ви бажання досягти в ній успіху?

а) так;

б) будете вдоволені тим, чого досягли;

в) так, але тільки якщо Вам це подобається.

12. Чи вважаєте Ви, що в майбутньому зможете створювати щось принципово нове?

а) так, напевно;

б) це малоймовірно;

в) можливо.

Додаток I

Творча робота «Проект інноваційного розвитку підприємства»

Варіант 1. Відомі підсумкові показники реалізації інноваційного проекту реконструкції цеху заводу, що займається виготовленням електрообладнання, тис. грн :

- Прибуток від операцій – 600 500;
- Амортизаційні відрахування – 50 300;
- Інвестиційні виплати – 170 000;
- Податкові виплати – 60 500.

Завдання: Визначити успішність інноваційного проекту (обрахувати чистий дохід) і оцінити його ефективність, якщо норма рентабельності інвестиційних витрат має бути не менше 15%.

Варіант 2. Визначити доцільність впровадження на підприємстві інноваційної технології виготовлення комплектуючих деталей з пластмаси замість бронзи. Запланована ціна одиниці нової продукції 20,5 грн. При розрахунках потрібно врахувати такі дані: обсяг виробництва – 12 тис. шт за рік, маса деталі - 0,09кг, ціна одного кг матеріалу – 1000 грн, норма часу на виготовлення однієї деталі - 0,1год., годинна тарифна ставка – 75,0 грн, витрати на придбання устаткування 64500 грн, норма амортизації - 20%.

Варіант 3. Підприємство планує впровадити інновацію: замінити ручну працю механізованою. Для цього необхідно придбати 2 установки вартістю 86360 грн. кожна. Після першого року впровадження планується збільшення обсягів виробництва продукції на 5%. Режим роботи підприємства – двозмінний, кількість робочих днів – 255 на рік, коефіцієнт використання потужностей - 0,9, а тривалість виробничого циклу – 220хв. Собівартість – 21,0 грн. і зменшиться на 15% при незмінній ціні – 25,8 грн. Ставка дисконтування 10%. Визначити економічну доцільність впровадження інноваційного проекту.

Додаток І

Вправа «Моє сонце»

Візьміть чистий аркуш паперу і в центрі його намалюйте коло. Це майбутнє сонце, але поки воно не світить – у нього нема променів. Ви можете запалити це сонце. Для цього потрібно намалювати промені, які від нього відходять. Кожен промінь – це один епізод життя, про який Ви згадуєте з гордістю. Отже, згадайте всі свої успіхи та досягнення.

Наприклад, у віці 10 років Ви заробили перші власні гроші, допомігши сусідам по господарству. Тоді Ви можете домалювати до сонця один промінь і підписати його – «перші зароблені гроші». Обрання старостою класу, відремонтована праска, закінчена з медаллю школа, перемога на спортивних змаганнях, успішна ділова домовленість, розгаданий кросворд – у цій вправі нема обмежень. Головне завдання – намалювати якнайбільше променів. Мінімум десять, а якщо одразу намалюєте двадцять і більше, це свідчення того, що фундамент майбутнього успіху у Вас вже закладений.

Додаток ІІ

Вправа «Постава успішної людини»

Зазначте у своєму щоденнику п'ять хвилин у першій половині дня, протягом яких Ви будете тримати поставу впевненої в собі людини: випрямлений хребет, плечі розведені в сторони і злегка опущені, голова

дивиться прямо. У другій половині дня відведіть на цю вправу ще 5 хвилин. Наступного дня збільшіть тривалість виконання цієї вправи до 10 зранку і стільки ж ввечері. До кінця тижня доведіть загальний час збереження постави успішної людини до години щоденно (2 рази в день по 30 хвилин).

Після завершення цієї вправи оцініть свій стан та реакцію інших людей.

Додаток К

Вправа «Перший мисливець»

Цю вправу виконують тоді, коли відчувають у собі неспроможність кинути виклак обставинам: саме з цієї причини багато людей бояться брати участь у змаганнях, проводити презентації, організувати наради тощо. Завдяки цій методиці комусь вдалося за місяць, а декому і за тиждень здійснити небувалий прорив та досягти мети, якої прагнув роками.

Отже, зручно вмотіться у кріслі, розслабтеся, закрийте очі. Уявіть, що Ви поринаєте в сон. І опиняєтесь в печері з первісними людьми. Навколо сидять діти, старці, чоловіки і жінки. Ви – мисливець. Біля ніг складені сокири, списи, стріли. Цілком можливо, що Ви не найсильніший і не найдосвідченіший, проте Ви – найхоробріший.

Зненацька тишу біля входу в печеру розриває страхітливе завивання звіра – гігантського шаблезубого тигра. Все плем'я здригається від страху. Люди притискаються один до одного, кидають гілки у вогнище, щоб полум'я розгорілося яскравіше. Навіть досвідченим і сильним мисливцям якось не по собі, адже вони вже зустрічалися зі страшним хижаком і їхні тіла вкриті шрамами, а дехто взагалі не повернувся з полювання...

І тоді Ви підіймаєтеся, берете свій спис і йдете до виходу. Ви не повертаєтеся і не кличете нікого за собою, адже всі знають, що Ви тут не найсильніший і не найдосвідченіший. Проте Ви – найхоробріший. Ви – перший мисливець племені. Так, Вам боязко, але Ви вперто йдете вперед.

Біля входу в печеру Ви віч на віч стикаєтеся з гігантським тигром. Ще можна втекти, однак Ви навіть не оглядаєтеся. Ви – перший! І за Вами неодмінно підуть досвідченіші і сильніші. Вони не настільки хоробрі, щоб стати першими. Але тепер вони підіймаються і хапають списи. Позаду Ви чуєте кроки, які наближаються. І не очікуючи інших, не оглядаючись, Ви кидаєтеся на хижака. Все плем'я бере участь у поєдинку. І врешті хтось вбиває звіра. Проте саме Ви нанесли перший удар, Вам і дістається шкіра тигра. Знову Ви сидите біля вогнища на шкірі шаблезубого тигра і відчуваєте на собі захоплені погляди. Ще б пак! Адже Ви – перший воїн в племені, найхоробріший мисливець.

Цілком очевидно, що в реальному житті у Вас також приховані гени того самого Першого Мисливця. Проте потрібно відкрити їх і реалізувати себе.

Додаток Л

Вправа «Контроль невиробничих витрат часу»

Найунікальнішим ресурсом є час. Запропонована вправа допоможе звести до мінімуму даремні його витрати.

Один тиждень фіксуйте витрачений час на перегляд телевізійних передач, розмови по телефону, обговорення чужих справ («носіння мавпи»), спілкування з неприємними людьми.

Наступного тижня старайтеся звести втрати часу до мінімуму. Потім порівняйте результат.

Додаток М

Вправа «Я – іміджмейкер?!!»

Мета: визначити поняття «іміджу»; навчити майбутніх менеджерів мистецтву удосконалювати свій імідж; ознайомити із фахом іміджмейкера; розвивати прагнення стати успішним, а відтак і матеріально незалежним.

Коментар: У науці успіху дуже багато важить імідж. Часто люди недооцінюють значення зовнішнього вигляду, манери спілкуватись і не уявляють, що

саме відсутність ділового стилю та шарму заважає їм стати успішними. Імідж – це та інформація, яку ми посилаємо про себе у світ. Це поєднання зовнішності і поведінки, яке дозволяє іншим скласти про нас думку з першого погляду. При цьому імідж не монолітний, на нього впливають дуже багато обставин. При цьому важливими є: дизайн одягу, хода та жести, вираз обличчя, голос, стиль мови, вміння спілкуватися, настрої.

Кожному учаснику групи пропонується стати іміджмейкером (фахівцем, який допомагає створювати імідж) для себе та для іншого учасника групи. Слід за 12-бальною шкалою оцінити наступні параметри іміджу:

- Одяг. Наскільки вдало Ви одягаєтеся? Що Ви хочете сказати світу про себе? Одяг продемонструє хто Ви: людина успіху чи невдаха.

- Обличчя. Наскільки добре вираз обличчя підкреслює Ваші переваги? Безпрограшний варіант: відкрите обличчя, розслаблені м'язи, підняті брови, посмішка. Ви демонструєте оточенню, що відкриті до співробітництва.

- Жести і пози. Чи свідчать вони про Ваші сильні сторони? Основна рекомендація: рухатися треба впевнено і плавно. Різкі, слабкі і незакінчені рухи сприймаються негативно.

- Голос. Чи свідчить він, що Ви – приємний співрозмовник? Обов'язкова чітка артикуляція, приємні інтонації і сила, яка звучить і вашій мові.

- Стиль бесіди. Чи вмієте Ви спілкуватися? Треба продемонструвати вміння активного прослуховування, техніки дзеркала, правильних запитань, знань прийомів ораторського мистецтва. Саме вони гарантують успіх.

- Настрої. Наскільки ви підкреслюєте свій успіх? Ваш оптимізм, доброзичливість і натхнення повинні передаватись всім оточуючим.

Студенти на окремих аркушах оцінюють своїх друзів. Далі вони обмінюються аркушами і порівнюють результати самооцінки та оцінки друзів.

Як і для вдалого брендингу важливим є якість та оригінальність продукту, так і для іміджу керівника важливим є виконання реальних справ. Успішно реалізований проект, згуртований колектив скажуть про людину набагато більше, ніж прекрасно складена промова або стильний костюм.

Додаток Н

Вправи для формування особистісних якостей

«Менеджер без комплексів»

Завдання 1. У ролі менеджера рекламного відділу скласти список можливих заохочень для покупців.

Мета: розвиток креативності; формування творчого підходу до стандартних ситуацій; набуття вміння оцінювати й аналізувати оточення.

Завдання 2. Уявіть, що Ви менеджер з роботи з персоналом. Розробіть комплекс інноваційних заходів для стимулювання здорової конкуренції серед фахівців, які працюють безпосередньо з клієнтами.

Мета: розвиток креативності; реалізація творчого підходу до стандартних ситуацій; формування вміння оцінювати й аналізувати оточення; здатність знаходити оригінальні рішення в типових ситуаціях.

Завдання 3. У ролі бренд-менеджера розробіть план акцій для просування на ринок нової продукції.

Мета: розвиток креативності та критичного мислення; формування вміння вільно спілкуватися; набуття здатності оцінювати й аналізувати оточення; вміння максимально ефективно використовувати наявні ресурси та можливості; уміння планувати витрати.

Завдання 4. Уявіть себе керівником рекламного відділу. Разом зі своїми підлеглими розробіть найоптимальніший (на Вашу думку) рекламний слоган нового товару.

Мета: формування уміння працювати в команді за умов жорсткої конкуренції; набуття навичок швидкого реагування; формування вміння переконувати, наполягати на правильності власної точки зору, домовлятися та йти на компроміси з максимальною вигодою; розвиток креативності та критичного мислення.

Завдання 5: У ролі генерального директора інноваційного підприємства розробіть комплекс методів стимулювання працівників, що передбачає використання внутрішнього потенціалу кожного працівника.

Мета: оволодіння методами стимулювання підлеглих; використання практичних і теоретичних знань для вирішення конкретних завдань; набуття вмінь оцінювати й аналізувати професійні можливості підлеглих; розвиток уміння делегувати повноваження й відповідальність, здатності до нестандартного мислення.

Завдання 6. Уявіть себе працівником аналітичного відділу. Складіть психологічний портрет потенційних споживачів нового продукту.

Мета: формування вмінь оцінювати й аналізувати оточення; використання практичних і теоретичних знань для вирішення конкретних завдань; навчання адекватно сприймати власні дії й результати праці; розвиток здатності до творчої співпраці, уміння бачити й виділяти головне.

Завдання 7. У ролі генерального директора розробіть графік роботи підприємства та розподіліть обов'язки серед працівників для його ефективного функціонування.

Мета: розвиток креативного мислення та уміння швидкого реагування; формування вміння побачити „свіжу ідею”; розвиток вміння організувати скоординовану діяльність та делегувати повноваження; набуття здатності приймати самостійні рішення та втілювати їх у життя.

Додаток О

Вправа «Інноватор-невдаха»

1. Розробити проект розвитку підприємства з виготовлення обігрівачів у Африці. Спроекувати план акцій для просування на ринок нової продукції.

Розробити комплекс інноваційних заходів для стимулювання збуту готової продукції.

2. Розробити проект розвитку підприємства з виготовлення холодильників для жителів Півночі. Спроектувати план акцій для просування на ринок нової продукції. Розробити комплекс інноваційних заходів для стимулювання збуту готової продукції.

Додаток П

Рольова гра «Кризова ситуація»

Дійові особи: менеджери відділів на підприємстві (5 – 6 осіб) та підлеглі працівники.

Завдання: Підприємство знаходиться в кризовій ситуації. Підготувати дані про кількісні та якісні показники погіршення фінансового стану підприємства, втрату постійних клієнтів; зниження цінової конкурентоспроможності через такі причини: поява нових конкурентів, вплив економічної кризи, підвищення курсу долара, зміни в законодавстві.

На основі отриманих результатів розробити план виходу підприємства з кризи, обґрунтувати інноваційні методи розвитку підприємства, запропонувати план розробки та впровадження у виробництво інновацій.

Додаток Р

РЕКОМЕНДАЦІЇ

для навчальних відділів технічних закладів вищої освіти

на основі результатів дисертаційного дослідження

Гінсіровської І. Р. «Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах»

Вища освіта України перебуває на новому етапі свого розвитку, який характеризується євроінтеграційними процесами та системним

упровадженням інновацій до змісту, форм, методів навчання студентів у закладах вищої освіти. Якісна підготовка майбутніх фахівців відповідно до європейських стандартів, формування готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців із менеджменту, розвиток інженерно-технічної освіти є провідними чинниками створення конкурентоспроможної економіки в Україні.

Студіювання наукової літератури, статистичних збірників засвідчує, що на жаль, в Україні, починаючи з 1991 р. зменшуються обсяги виробництва, знижується продуктивність праці. На переломі XX і XXI тисячоліть майже всі підприємства працювали на застарілому обладнанні, а технології, котрі використовувалися у базових галузях, залишились на рівні досягнень науково-технічного прогресу 50 – 60-х років XX ст. Як засвідчують статистичні дані, у 2016 році інноваційною діяльністю в промисловості займалися 18,9 % обстежених промислових підприємств (у 2000 році – 18 %) За роки незалежності України було практично зруйновано стимули до науково-технічної творчості, у зв'язку з чим кількість винахідників та раціоналізаторів зменшилася у 2,6 рази.

Успіх діяльності будь-якої системи забезпечує грамотне ефективне управління. Виходячи із взаємозв'язку і взаємозалежності розвитку менеджменту і соціально-економічного стану суспільства, доцільно розглядати формування особистості менеджерів як завдання державної ваги. Саме від них як кваліфікованих фахівців управління залежатиме створення конкурентоспроможної економічної галузі, і, зрештою, зміцнення української держави. У зв'язку з цим набуває актуальності питання формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності. Інноваційна професійна діяльність менеджера розглядається як комплексна організаторська діяльність, зумовлена соціально-економічними й культурно-історичними умовами суспільства, що відбувається з дотриманням положень праксеологічного підходу, спрямована на модернізацію професійного середовища та отримання максимального результату завдяки

впровадженню нових чи удосконаленню тих, що існують, продуктивних ідей, технологій, засобів, методів, які забезпечують удосконалення виробництва.

У вирішенні проблеми формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності особлива місія належить технічним закладам вищої освіти, де забезпечена тенденція до стійкого розвитку технологічного, інформаційно-комунікативного, матеріально-технічного компонентів їх середовища, існує потенціал для творчої співпраці між іноземними й українськими студентами, зокрема й у технічній галузі, орієнтація на перспективні шляхи вирішення економічних проблем через упровадження інженерно-технічних розробок.

Дослідження засвідчило, що вирішення зазначеної проблеми відбувається завдяки реалізації спеціально розробленої технології формування готовності майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності, в якій визначено трикомпонентну структуру підготовки: *навчання про інновації* (вивчення сутності, видів, особливостей інноваційної діяльності, законодавчої бази для її реалізації); *навчання через інновації* (використання потенціалу полісуб'єктного освітнього середовища технічного ЗВО; запровадження елективних курсів, використання інноваційних методів навчання); *навчання для інновацій* (побудова й реалізація програми особистісного розвитку студентів, створення інноваційних проектів, стартапів на основі комунікації з іноземними студентами).

Аналіз результатів виконаного дослідження засвідчує перспективність таких організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності:

- інтеграція знань про інноваційну діяльність під час вивчення фахових, педагогічних та психологічних дисциплін;
- організація професійної підготовки на праксеологічних засадах;
- забезпечення траєкторії особистісного розвитку майбутніх менеджерів через самоменеджмент.

Ефективність підготовки майбутніх фахівців із менеджменту до інноваційної професійної діяльності забезпечується впровадженням елективних навчальних курсів. Зокрема, доцільним для реалізації є навчальний курс вільного вибору студента «Праксеологічні основи менеджменту», під час вивчення якого відбувається формування особистісних якостей менеджера-інноватора (цілеспрямованість, рішучість, впевненість, енергійність, ініціативність, креативність тощо), без сформованості яких неможлива інноваційна діяльність. Значимими результатами викладання зазначеного курсу є опанування інноваційними технологіями цілеутворення, комунікативними вміннями, формуванням здатності створення іміджу успішного фахівця та зміцнення здоров'я.

Елективні курси, співпраця між вітчизняними й іноземними студентами під час проектної діяльності, розвиток перспективних ІКТ, реалізація нових методів та засобів навчання, забезпечення суб'єктної позиції студентів розглядаються як компоненти полісуб'єктного освітнього середовища вищого технічного закладу освіти, який сприяє ефективній підготовці фахівців до інноваційної професійної діяльності як чинника створення конкурентоспроможної економічної галузі України.

Додаток С

«Алгоритм оцінки ефективності інноваційного проекту»

Критерій оцінки	Ранжування (ранг)				
	дуже високий	високий	задовільний	слабкий	дуже слабкий
Сумісність проекту з основною стратегією організації					
Відповідність проекту вимогам організації щодо ризику (фінансовий, технічний)					
Технічні можливості					

Додаткові витрати					
Відповідність проекту вимогам організації з урахування часу його впровадження					
Патентний захист					
Загроза конкуренції					
Сталість позицій організації на ринку					
Імовірність успіху					
Потенційний річний розмір прибутку					

Схема якісної оцінки інноваційного проекту за допомогою переліку критеріїв. Відповідні бали виставляє викладач менеджменту.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 імені ІВАНА ПУЛЮЯ

вул. Руська, 56, м. Тернопіль, 46001. Тел. (0352)52-41-81. Факс (0352)25-49-83
<http://www.tntu.edu.ua>, E-mail: univ@tu.edu.ua. Код ЄДРПОУ 05408102

28.04.2017

№ 2/28-1257

На №

від

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Гінсіровської Ірини Романівни
 на тему: «Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної
 діяльності у вищих технічних навчальних закладах»
 на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 зі спеціальності 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Результати дисертаційного дослідження І.Р. Гінсіровської застосовувалися у навчально-виховному процесі спеціальності 073 «Менеджмент» Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя упродовж 2014-2017 р.р.

Основні положення й висновки науково-дослідної роботи, зокрема запропонована навчальна дисципліна за вибором ВНЗ «Праксеологічні основи менеджменту», позитивно вплинули на формування готовності майбутніх фахівців з менеджменту до організації та здійснення інноваційної професійної діяльності.

Запропоновані автором матеріали були використані при реалізації заходів з удосконалення навчального-виховного процесу, а також при проведенні лекційних та практичних занять для студентів спеціальності «Менеджмент».

Отримані результати дослідження можна рекомендувати до подальшого впровадження у навчально-виховний процес вищих технічних навчальних закладів України з метою підвищення якісного рівня професійної підготовки майбутніх фахівців з менеджменту.

Довідку про впровадження результатів науково-дослідної роботи І.Р. Гінсіровської розглянуто й затверджено на засіданні кафедри менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (протокол № 12 від 27.04.2017 року).

Проректор з наукової роботи,
 д.т.н., професор

Завідувач кафедри
 менеджменту інноваційної діяльності та підприємництва,
 д.е.н., професор



Р. М. Рогатинський

Б. М. Андрушків



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

вул. С. Бандери, 12, Львів, 79013, тел. (380-32) 237-49-93, 258-27-58, факс: (380-32) 258-26-80
 ел. пошта: coffice@lp.edu.ua, інтернет: www.lp.edu.ua

19.05.2017 № 67-01-905

на № _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів науково-експериментального дослідження на тему
 «Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у
 вищих технічних навчальних закладах»

аспірантки кафедри педагогіки і методики початкової та дошкільної освіти
 Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка
 Гінсіровської Ірини Романівни

на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 зі спеціальності 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

У 2014-2017 р.р. на базі Національного університету “Львівська політехніка” здійснювалася апробація результатів наукового дослідження І.Р. Гінсіровської щодо підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

Розроблені дисертанткою матеріали для формування професійних якостей майбутніх керівників, вміння винахідницького пошуку, здатності розробляти й реалізовувати інноваційні проекти, а також діагностика готовності до інноваційної професійної діяльності використовувалися при проведенні лекційних та практичних занять з таких дисциплін: «Менеджмент», «Інноваційний менеджмент» та «Креативний менеджмент».

Запропонована методика дозволяє студентам опанувати теоретико-методичні основи успіху та успішної фахової діяльності.

Вважаємо, що впровадження результатів цього дослідження в навчальний процес вищих технічних навчальних закладів сприятиме розвитку і покращенню системи підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності.

Довідку про впровадження результатів науково-дослідної роботи І.Р. Гінсіровської затверджено на засіданні кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету “Львівська політехніка” (протокол № 10 від 16.05.2017 року).

Проректор з науково-педагогічної роботи
 к.т.н., доцент

О. Р. Давидчак

Директор Навчально-наукового інституту
 економіки і менеджменту,
 д.е.н., професор

О. С. Кузьмін



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95

Тел.: (0432) 56-08-48 Факс: (0432) 46-57-72 Ел. пошта: vntu@vntu.edu.ua

24.05.2017 № 15-113

на № _____

Довідка

про впровадження результатів науково-дослідної роботи
Гінсіровської Ірини Романівни на тему: «Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах»,

представленої на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

З 2014 по 2017 р.р. на базі Вінницького національного технічного університету проходила апробація результатів дисертаційного дослідження Гінсіровської Ірини Романівни щодо підготовки майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах до організації та здійснення інноваційної професійної діяльності.

Розроблені дисертанткою матеріали, у яких висвітлено особливості формування особистісних та професійних якостей майбутніх менеджерів, що є необхідними складовими готовності до розробки й реалізації інновацій, використовувалися при викладанні таких дисциплін: «Менеджмент», «Самоменеджмент» та «Управління інноваціями».

Ефективним стало використання матеріалів, запропонованих дисертанткою, для формування вміння винахідницького пошуку, розробки проектів інноваційного продукту та впровадження його у виробництво, що забезпечує підвищення коефіцієнту успішної професійної діяльності.

Впровадження результатів дослідження Гінсіровської І.Р. у процес підготовки майбутніх менеджерів засвідчило покращення рівня готовності студентів до виконання фахової діяльності.

Довідку про впровадження результатів дисертаційної роботи розглянуто й затверджено на засіданні кафедри менеджменту, маркетингу та економіки Вінницького національного технічного університету (протокол №11 від 25.04.2017 року).

Проректор з наукової роботи, д.т.н., професор  С.В. Павлов

Завідувач кафедри менеджменту, маркетингу та економіки, д.е.н., професор  О.В. Мороз





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Інститутська 11, Хмельницький-16, 29016, тел.: (0382) 72-80-76, факс: (0382)67-42-65
 E-mail: centr@khnu.km.ua, код ЄДРПОУ 02071234

15.05.17 № 022

На № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи
 Гінсіровської І.Р. на тему: «Підготовка майбутніх фахівців з менеджменту до
 інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах»
 на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 зі спеціальності 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Основні положення та результати науково-експериментальної роботи
 І.Р. Гінсіровської були впроваджені у навчальний процес та використовувалися
 при проведенні лекційних та практичних занять з дисциплін «Менеджмент» та
 «Управління продуктивністю підприємства» (спеціальність 073
 «Менеджмент»).

Зокрема у навчальному процесі застосовувалися висвітлені дисертанткою
 теоретичні засади інноваційної діяльності та матеріали розробленої дисципліни
 за вибором навчального закладу «Праксеологічні основи менеджменту».
 Особливо ефективним стало використання комплексу вправ для діагностики
 готовності майбутніх менеджерів до організації та реалізації інноваційної
 професійної діяльності.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження І.Р. Гінсіровської
 засвідчило покращення рівня готовності майбутніх фахівців з менеджменту до
 інноваційної професійної діяльності та можуть бути рекомендовані для
 подальшого впровадження у навчальний процес вищих технічних навчальних
 закладів України.

Перший проректор, проректор
 з науково-педагогічної та наукової роботи,
 доктор економічних наук, професор



[Handwritten signature]
 М.П.Войнаренко