

РЕЗУЛЬТАТИ ЯКІСНИХ ЗМІН ТА ДОПОВНЕНЬ ДО НАВЧАЛЬНОГО ПЛАНУ З УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Питання професійної підготовки компетентних менеджерів хвилює багатьох дослідників сучасності – саме від кваліфікованого управлінця залежить доля кожного окремого підприємства та їх сукупності, стан економіки країни, її роль та місце на міжнародній арені. Сучасні аналітики визначають роль управлінського ресурсу як найважливішого фактора на шляху виходу із кризи. Будь-яка країна, незалежно від рівня її економічного розвитку, потребує фахівців у галузі управління з новим мисленням, здатних до конструктивної управлінської діяльності, які намагатимуться розвивати та відроджувати суспільство і націю, формувати потенціал народу. Мова йде про керівників нової формації, представників управлінської еліти – інноваційних менеджерів, готових до впровадження інноваційної професійної діяльності (ПІД).

Проблема професійної підготовки менеджерів представлена роботами багатьох дослідників. Вивченню питань інноваційних процесів у ВНЗ та інновацій в освіті, проблемам підготовки до інноваційної професійної діяльності та готовності до неї присвячені праці таких дослідників, як Н. В. Василенко, І. В. Гавриш, В.Г. Кремень, А.С. Мещеряков та ін. Проблеми управлінської освіти у зарубіжних країнах, порівняння системи підготовки управлінців за кордоном із менеджерською освітою України відображені в роботах Л. Влодарської-Золи, Б.Л. Вульфсона, І. В. Морозової та ін. Над особливостями професійної підготовки менеджерів в Україні працювало безліч дослідників, зокрема Ю. Атаманчук, С.В. Бурдіна, В. А. Василенко, В.В. Волкова, О. М. Капітанець, Г. В. Щокін та ін.

Кожен з дослідників у цьому напрямку окреслює групи якостей, які повинен мати сучасний менеджер. Спираючись на визначення поняття інноваційної професійної діяльності, на завдання та обов'язки інноваційних керівників представимо свою класифікацію якостей сучасного менеджера, готового до впровадження інноваційної професійної діяльності.

Під інноваційною професійною діяльністю ми розуміємо творче, нестандартне використання фахівцем наявних інтелектуальних, теоретичних, практичних, моральних та інших якостей з метою вдосконалення виробництва та професійного середовища в цілому через надання нових ідей, технологій та методів. Із цього випливають п'ять основних груп якостей сучасного інноваційного керівника:

1) Інтелектуально-теоретичні та особистісні якості (ІТО) – ця група включає якості, які вже має спеціаліст (розвинутий інтелект та розширений світогляд; ерудиція; теоретичні знання та навички; досвід практичного використання наявних вмінь, знань та навичок; рівень особистісної культури; інтелігентність тощо).

2) Потребово-мотиваційні якості (ПМ), тобто ті, які вказують, чи розуміє фахівець, для чого йому треба виконувати ПІД, чи усвідомлює він її, чи цікаво йому впроваджувати інноваційну професійну діяльність, з якою метою він робить це. До таких якостей належать розуміння кінцевого результату; шире бажання робити свою роботу; міцний мотиваційний аспект; бажання та вміння брати на себе відповідальність за свої дії та дії колективу, яким менеджер керує; готовність до постійної самоосвіти і саморозвитку та інші.

3) Морально-вольова група якостей (МВ) вказує на готовність та наявність настанови постійно займатися інноваційною професійною діяльністю (спрямованість на результат; бажання досягти успіху; здатність до самокритики; готовність приймати самостійні рішення та втілювати їх у життя тощо).

4) Операційно-практичні якості (ОП), – такі, які фахівець може та повинен використовувати у процесі своєї діяльності (вміння результативно використовувати наявні знання, навички та вміння; високий професіоналізм та компетенція; професійна інтуїція; здатність бачити та виділяти головне та ін.).

5) Остання група – це якості, що характеризують інноваційність сучасного фахівця (І). До цієї групи належать такі якості, як креативність та вміння побачити "свіжу ідею"; творчий підхід та оригінальність; здатність до нестандартного мислення; володіння інноваційною стратегією й тактикою тощо.

Крім цього в дослідженні було виділено також узагальнюючий показник готовності до ПІД – загальна сформованість фахівця (ЗСФ).

Саме ці групи якостей стали основою аналізу готовності майбутніх керівників до інноваційної професійної діяльності. В ідеалі, система підготовки майбутніх менеджерів має бути зорієнтована на розвиток всіх зазначених якостей. Головним завданням навчальних дисциплін окрім розвитку особистісних та професійних (теоретичних і практичних) якостей, має також бути й формування у студентів інформаційного "багажу" щодо майбутньої інноваційної професійної діяльності; розвиток розуміння ПІД та зацікавленості щодо її впровадження; визначення цілей управлінської діяльності менеджера – інноватора; формування готовності майбутніх керівників до ПІД і, головним чином, розвиток інноваційності як невід'ємної частини професійної культури сучасного управлінця.

У результаті дослідження були отримані наступні результати. При оцінці загальної підготовки учасників контрольної групи до ПІД можна зробити висновок, що якості ПМ – та І – груп розвинені недостатньо на всіх етапах підготовки. Розвиток окремих груп якостей варіюється залежно від року навчання. На першому етапі навчальні дисципліни в першу чергу спрямовані на максимальний розвиток ІТО – групи з урахуванням також ОП – якостей. Наступні роки навчання в своїй більшості формують ці якості, однак тепер головним орієнтиром є ОП – група. В процесі підготовки майбутні менеджери набувають теоретичних знань відносно практичного виконання своїх професійних обов'язків, підвищують свій інтелектуальний рівень. Навчальні дисципліни розвивають також якості МВ- та ПМ – груп, однак, з помітним зниженням акценту на останній. Уважаємо це значним недоліком, бо саме мотивація є головною "рушійною силою" для ефективного навчання.

Щодо інноваційності майбутніх управлінців, тут, на жаль, констатуємо, що навчальний план не зорієнтований на розвиток фахівців у цьому напрямку. Такі висновки характеризують майбутніх менеджерів як фахівців, що максимально готові до управлінської діяльності теоретично, однак тут не йдеться про практичну готовність до ПІД та відкритість оновленням.

Для вирішення цієї проблеми для експериментальної групи було запропоновано перегляд навчальних планів та дисциплін за принципом ефективного поєднання елементів поступового ускладнення особистісної мотивації студентів на всіх етапах навчання з активними навчальними методиками.

Для першокурсників, яким в першу чергу важливе підтвердження правильності вибору професії, було запропоновано проведення занять – бесід про місце інноватора в сучасному світі, про інноваційного менеджера та його роль, про можливості творчості та розкриття себе при виконанні управлінської діяльності.

Майбутнім менеджерам другого курсу надавалися для вирішення приклади елементарних інноваційних управлінських завдань, що допомогли ознайомити їх із азами ПІД керівника та сприяли розвитку самостійності, відповідальності за свої дії та їх результати.

Третій та четвертий курси можна охарактеризувати формуванням міцної теоретичної бази та набуттям практичного досвіду, тому тут доцільним вважаємо використання на заняттях (особливо практичних) елементів неформального навчання, різноманітних видів тренінгів, імітаційних та ділових ігор, активних дискусій та "ділових театрів".

Для останнього етапу навчання (магістратури) було запропоновано введення спецкурсу "Інноваційна професійна діяльність" з максимальним наголосом на практичних заняттях. Прикладами запропонованих завдань можуть бути наступні: ділова гра "Менеджер без комплексів" (оцінка особистісних обмежень у спілкуванні), розробка рекламного слогану з використанням елементів "мозкового штурму", тренінг "Катастрофа" (вивчення типових помилок при прийнятті колективних рішень у критичних ситуаціях) тощо. Результатом запропонованого спецкурсу стала курсова робота, де студенти мали обрати популярну управлінську спеціальність, скласти портрет сучасного менеджера обраного напрямку, надати приклади інноваційних завдань керівника у цій галузі.

Для визначення результатів впровадження оновлень у навчальний план було проведено порівняльний аналіз рівня готовності до ПІД у контрольній та експериментальній групах. З цією метою було використано методика, розроблену дослідницею Н.А. Романенко [1: 117-119], яка дозволяє визначити показник готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності за наступною формулою:

$$Z = \frac{5 \cdot \sum_{i=1}^k P_B + 4 \cdot \sum_{i=1}^k P_D + 3 \cdot \sum_{i=1}^k P_C + 2 \cdot \sum_{i=1}^k P_H + \sum_{i=1}^k P_{H3}}{100 \cdot k}$$

де Z – показник готовності майбутніх менеджерів до ПІД (за групами якостей);

k – кількість показників, за якими визначається готовність до ПІД (за групами якостей);

P_B – кількість студентів (у %), які досягли високого рівня за певним показником;

P_D – кількість студентів (у %), які досягли достатнього рівня за певним показником;

P_C – кількість студентів (у %), які досягли середнього рівня за певним показником;

P_H – кількість студентів (у %), які досягли низького рівня за певним показником;

P_{H3} – кількість студентів (у %), які досягли незадовільного рівня за певним показником.

Кожному рівневі відповідає наступна кількість балів: 4,26 – 5 балів – високий рівень; 3,26 – 4,25 бали – вище середнього (достатній рівень); 2,5 – 3,25 бали – середній рівень; 1,76 – 2,4 бали – нижче середнього (низький); 1 – 1,75 бали – незадовільний рівень.

Остаточні результати проведених розрахунків щодо визначення рівня готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності за групами якостей представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Загальні результати аналізу рівня готовності майбутніх менеджерів до ПІД
у контрольній та експериментальній групах

--	--	--

№ з/п	Група якостей	Результати за групами		Відхилення (+/-)	
		Г _{Контр}	Г _{Експ}	Бали	%
1	ІТО	3,37	3,77	0,40	11,9
2	ІМ	2,52	3,11	0,59	23,5
3	ІМВ	3,35	3,84	0,49	14,6
4	ОП	3,49	3,89	0,40	11,4
5	І	2,29	2,75	0,46	20,0
6	ЗСФ	2,91	3,64	0,73	25,0

Як засвідчує таблиця, результати в експериментальній групі перевищують результати контрольної групи за всіма параметрами. Відхилення у відсотковому відношенні більш точно характеризує остаточну зміну та орієнтує нас саме на кінцевий результат експерименту та загальну результативну картину. Щодо відхилення в балах, цей показник підкреслює кількісні зміни у певних обраних групах якостей.

У ході проведення експерименту спостерігається зростання за всіма параметрами. Разом із максимальним збільшенням за потребово-мотиваційною та інноваційною групами (на 23,5% та 20% відповідно), бачимо також збільшення за іншими елементами системи.

Результати таблиці є дещо суб'єктивними, бо, наприклад, для визначення рівня розвиненості за операційно – практичною групою було враховано можливості навчальних дисциплін у підготовці майбутніх менеджерів, які, головним чином, спрямовані саме на цю групу якостей; результати ІТО – групи враховували як інтелектуальні та особистісні якості першокурсників (тобто ті, що вони мали до навчання у ВНЗ), так і якості майбутніх випускників. Тому дуже важливим також є значення показника, що характеризує загальну сформованість фахівця.

Таким чином, можна зробити узагальнюючий висновок. За результатами експерименту було виявлено збільшення за всіма параметрами, тобто групами якостей, які повинен мати сучасний інноваційний керівник. Найбільше збільшення спостерігається за інноваційною та мотиваційною групами. Перехід від середнього рівня готовності до ППД за показником загальної сформованості фахівця, до рівня, що вище середнього, свідчить про суттєві якісні зміни в системі підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності.

При подальшій роботі над означеною проблемою увагу буде приділено розробці рекомендацій для викладацького та управлінського складу ВНЗ і студентів, що є активними учасниками навчального процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Романенко Н. А. Рівнева характеристика готовності менеджерів освіти до професійної діяльності в умовах інноваційного середовища / Н. А. Романенко // Науково – практичний журнал південного наукового центру АПН України "Наука і освіта". – 2009. – №3.

Подано до редакції 24.05.10

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена питанню підготовки майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності (ППД) у вітчизняних навчальних закладах. Розглянуто проблему зміни та оновлення сучасних навчальних планів і дисциплін, представлено кількісний та якісний аналіз результатів таких оновлень.

Ключові слова: інновація, менеджмент, менеджер, керівник, інноваційна професійна діяльність, готовність до інноваційної професійної діяльності.

V.S. Berezna

РЕЗУЛЬТАТЫ КАЧЕСТВЕННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ К УЧЕБНОМУ ПЛАНУ С УЧЕТОМ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена вопросу подготовки будущих менеджеров к инновационной профессиональной деятельности (ИПД) в украинских ВУЗах. Раскрыта проблема изменений и обновлений учебных планов и дисциплин, представлен количественный и качественный анализ результатов таких изменений.

Ключевые слова: инновация, менеджмент, менеджер, руководитель, инновационная профессиональная деятельность, готовность к инновационной профессиональной деятельности.

V.S. Berezna

RESULTS OF QUALITATIVE CHANGES AND ADDITIONS IN ACADEMIC CURRICULUM BASED ON PECULIARITIES OF TRAINING FUTURE MANAGERS FOR INNOVATIVE PROFESSIONAL ACTIVITY

SUMMARY

The article deals with the issue of training future managers for innovative professional activity (IPA) in domestic educational institutions. It analyzes changes and updating in academic curricula and subjects; presents quantitative and qualitative analysis of results of such updating.

Keywords: innovation, management, manager, leader, innovative professional activity, readiness to innovative professional activity.