МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ТЕРЕЩЕНКО МАРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 1:[378.011.3-051:005.342](043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІОНАЛІВ З ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

09.00.10 – філософія освіти

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук



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

Науковий керівник: **Нестеренко Галина Олегівна,**
доктор філософських наук, професор

Київ – 2017

АНОТАЦІЯ

Терещенко М.М. Концептуальні основи підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата філософських наук за спеціальністю 09.00.10 – філософія освіти. – Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. – Київ, 2017.

Зміст анотації

У роботі здійснено філософсько-освітнє обґрунтування концептуальних основ та систематизацію актуальних імперативів підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Дослідження актуалізовано потребою підготовки професіоналів з інноваційної діяльності у межах послідовної концепції, положення якої відповідають вимогам часу та забезпечать конкурентоспроможність фахівців на сучасному етапі розвитку суспільства. Високий соціальний етос інновацій актуалізує потребу в підготовці спеціалістів, здатних реалізовувати повний цикл управління інноваційною діяльністю у визначеній сфері.

Обґрунтовано категоріальний апарат дослідження концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності, проаналізовано історичну ґенезу інновації як соціокультурного феномену та концептуалізовано проблемне поле підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Визначено евристичні методологічні підходи дослідження та специфічне місце інноваційних процесів у сучасній соціокультурній динаміці. Здійснено конкретизацію особистісно-психологічних компетенцій та професійних вимог до фахівця з інноваційної діяльності, а також концептуалізовано особливості сучасного стану підготовки фахівців з інновацій в Україні та провідних країнах.

Досліджено досвід співпраці університетів і підприємств та оцінені його можливості щодо забезпечення актуальності змісту освіти з управління інноваціями. На підставі цього здійснено футурологічну оцінку перспектив розвитку вітчизняних освітніх програм підготовки професіоналів з інноваційної діяльності та запропоновано авторську модель підготовки професіоналів з

інноваційної діяльності на основі порівняльного аналізу існуючих освітніх моделей українського освітнього простору.

Акцентовано увагу на необхідності зняття суперечності бінарної опозиції «традиція – інновація» в контексті модернізації освіти шляхом раціонального поєднання традицій та інновацій, зі збереженням дієвих підходів існуючої системи підготовки, проте, із залученням прогресивного досвіду, ефективність якого попередньо обґрунтована з використанням методологічних підходів філософії освіти. Показано, що для забезпечення ефективності підготовки професіоналів з інновацій, система освіти має якісно і гнучко адаптуватись до ринкових потреб; аксіологічним пріоритетом має стати інноваційна культура особистості; когнітивні стратегії підготовки фахівців потребують оновлення; теорія підготовки професіоналів має резонувати з безпосередньою практикою впровадження інновацій.

Виявлено, що проблемне поле феномена підготовки професіоналів з інноваційної діяльності перебуває в стані кристалізації: філософсько-освітня рефлексія продемонструвала, що до кінця ХХ ст. не існувало систем спеціальної підготовки до фахового провадження інноваційної діяльності.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, вища освіта, підготовка професіоналів з інноваційної діяльності, постіндустріальне суспільство, концептуальні основи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Терещенко М.М. Еволюція моделей інноваційного процесу як концептуальне підґрунтя вимог до професіонала з інноваційної діяльності / М.М. Терещенко // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / гол. ред. В.М. Вашкевич. – 2015. – Вип. 99 (8). – С. 217-222.

2. Терещенко М.М. Принципи підготовки професіоналів з інноваційної діяльності у провідних країнах світу: філософія і практика / М.М. Терещенко //

Актуальні проблеми філософії та соціології. Науково-практичний журнал. − 2016. – Випуск 12. – С.120-123.

3. Терещенко М.М. Світоглядне бачення системи компетенцій сучасного професіонала з інноваційної діяльності / М.М. Терещенко // Науково-теоретичний часопис Мелітопольського державного педагогічного університету імені Б. Хмельницького / гол. ред. В. Молодиченко. – 2016. – № 1(8). – С. 106-110.

4. Терещенко М.М. Проблеми модернізації підготовки менеджерів з інновацій в контексті реформування системи освіти в Україні / М.М. Терещенко // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць / гол. ред. В.М. Вашкевич. – 2016. – Вип. 115 (12). – С. 329-333.

Статті у закордонних наукових виданнях:

5. Терещенко М.М. Міжкультурна комунікація як джерело професійних компетенцій з інноваційної діяльності / М.М. Терещенко // Науковий журнал «Intercultural Communication». – Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide De Gasperi w Józefowie (Польща). – 2016. – № 1/1. – С. 8-21.

6. Tereshchenko M. Innovation strategy at the level of municipal government – the case of inclusive education / G. Nesterenko, M. Tereshchenko // Turystyka i Rozwoj Regionalny: Źródła przewagi konkurencyjnej w regionach / redakcja naukowa Ewa Jaska. – Wydawnictwo SGGW. –2016. – № 5. – S. 85-93.

Інші публікації:

7. Терещенко М.М. Професійно-творчий потенціал майбутнього економіста / М.М. Терещенко // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету: зб. наук. праць звітно-наукової конференції викладачів університету за 2010 рік (Київ, 9-10 лютого 2011 р.) / укл. Г.І. Волинка, О.В. Уваркіна, О.П. Симоненко, О.П. Ємельянова. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. – С.292-293.

8. Терещенко М.М. Умови формування професійно-творчого потенціалу фахівців-економістів в контексті Болонського процесу / М.М.Терещенко //

Вища освіта України. Тематичний випуск VI Міжнародної науково-практичної конференції «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Київ, 24-26 листопада 2011 р.). – 2011. – додаток 2 до № 3, том VI (31). – С. 474-480.

9. Терещенко М.М. Інноваційна діяльність як предмет сучасних міждисциплінарних досліджень / М.М. Терещенко // Актуальные научные исследования в современном мире: материалы III Междунар. научн.-практ. инт.-конф. (Переяслав-Хмельницкий, 25-26 июля 2015 г.). – Переяслав-Хмельницкий, 2015. – Вып. 3, ч. 1 – с.120-124.

10.Терещенко М.Н. Концептуальные основы подготовки профессионалов по инновационной деятельности в системе образования взрослых / М.Н. Терещенко // Инновации. Образование. Энергоэффективность: материалы IX науч.-практ. конф. (Могилев, 8-9 окт. 2015 г.) / редкол.: Л.Ф. Янчук, Т.В. Садченко, А.А. Ходоркина; под общ. ред. А.А. Лапко. – Минск: ГАЗ-ИНСТИТУТ, 2015. – С.54-55.

ABSTRACT

Tereshchenko M.M. The conceptual bases of training of professionals on innovation activity. − The manuscript.

Thesis for the degree of Candidate in Philosophy, specialty 09.00.10 − Philosophy of Education. − National Pedagogical Dragomanov University. − Kyiv, 2017.

The contents of the abstract

The work carried out the philosophical and educational substantiation of the conceptual bases as well as systematization of topical imperatives of training of professionals on innovation activities. The research has been actualized by the need to train professionals on innovation within the framework of a consistent concept that meets the requirements of the time and will ensure the competitiveness of such specialists at the present stage of society's development.

The research substantiated the categorical apparatus for researching of the conceptual bases of training of professionals on innovation activity as well as the historical genesis of the origination of innovation as a socio-cultural phenomenon was analyzed at the problem field of training of professionals on innovation activity. Author succeeded in substantiating of the heuristic methodological approaches of research as well as determining the specific place of innovation processes in contemporary socio-cultural dynamics. The concretization of personality-psychological competencies and professional requirements for a specialist in innovation activity was performed, as well as the conceptualization of the peculiarities of the current state of training of innovations specialists in Ukraine and the leading countries of the world.

The author examines the experience of cooperation between universities and enterprises and evaluates one’s ability to ensure the relevance of the content of education on innovation management. On this basis, it was possible to carry out a futurological assessment of the prospects for the development of national educational programs for the training of professionals in innovation activities, as well as to offer an author's model of training of professionals on innovation basing on comparative analysis of existing educational models of the Ukrainian educational space.

Key words: innovations, innovative activity, higher education, training of professionals on innovation activity, postindustrial society, conceptual foundations.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІОНАЛІВ З ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 19
1.1. Категоріальний апарат дослідження концептуальних основ
підготовки професіоналів з інноваційної діяльності 19
1.2. Історична ґенеза феномену інновацій та
проблематики підготовки професіоналів з інноваційної діяльності 31
1.3. Методологічні підходи до дослідження концептуальних основ
підготовки професіоналів з інноваційної діяльності 52
РОЗДІЛ 2
ІМПЕРАТИВИ ОСВІТИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ 66
2.1. Інноваційні процеси та інноваційна освіта у сучасному суспільстві 66
2.2. Професіонал з інноваційної діяльності:
вимоги до особистості та освіти 88
2.3. Сучасний стан і специфіка освітніх систем
підготовки фахівців з інновацій в Україні та світі 113
РОЗДІЛ 3
ПРАКСЕЛОГІЧНІ ТА ФУТУРОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 142
3.1. Співпраця університетів і підприємств як механізм забезпечення
актуальності змісту освіти з управління інноваціями 142
3.2. Перспективи розвитку та вдосконалення вітчизняних систем
підготовки професіоналів з інноваційної діяльності 159
3.3. Перспективна модель підготовки професіоналів
з інноваційної діяльності 179
ВИСНОВКИ 199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……...207

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасна доба виявляє тенденцію до постійного підвищення затребуваності оновлення всіх сфер життєдіяльності суспільства. За таких обставин інноваційність змінює свій статус «бажаного» на статус «належного і необхідного». Інноваційні процеси не просто охоплюють усі сфери життя – вони пронизують нині всю матерію соціальної дійсності. Сфера інноватики перетворюється на сферу професійної діяльності, і ця проблематика все більше привертає увагу науковців. Так, інновації всебічно розглядаються в науковому полі в розрізі економічних, технічних, соціальних, психологічних, педагогічних, управлінських та інших аспектів.

Безпрецедентне посилення ролі інновацій у соціальній практиці, культурній, економічній та політичній дійсності відповідно змінює вимоги до професійних компетенцій фахівців різних напрямків і рівнів. Поступово зростають не тільки вимоги до інноваційної активності фахівців – з’являється потреба в наявності окремих професіоналів з управління інноваціями. Цей актуальний запит передусім відображається в освітніх системах, у межах яких формуються освітні програми з підготовки професіоналів та управлінців з інноваційної діяльності. Діючий український класифікатор професій містить професійну назву «Професіонал з інноваційної діяльності», проте, сам його образ та, відповідно, стратегія освітньої підготовки носять амбівалентний характер.

Для вітчизняних ВНЗ і саме впровадження таких освітніх програм стає інновацією, яка вимагає належного осмислення та теоретико-методологічного підґрунтя. Підготовка професіоналів з інноваційної діяльності має відбуватися у межах чіткої, послідовної концепції, принципові положення якої справді відповідають вимогам часу і забезпечать конкурентоспроможність таких фахівців. Для забезпечення якості освіти за цим напрямом повинна бути

визначена сутність подібної діяльності, а на цій основі змодельовані імперативи формування компетентності фахівців з інноватики. Саме звернення до потенціалу філософії освіти, яка здатна охопити сутність складних соціальних змін, трансформацій «духу епохи», постає евристичним у контексті пошуку концептуальних засад підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Виходячи із загальновизнаного факту інертності освіти як однієї із її онтологічних характеристик, беручи до уваги укоріненість освіти у традиції, актуальним виглядає здійснення філософсько-освітнього обґрунтування концептуальних засад підготовки суб'єктів інноваційної діяльності у відповідь на складні виклики соціокультурної динаміки.

Ступінь наукового опрацювання проблеми. Незважаючи на залучення широкого наукового загалу до дослідження різних аспектів проблематики у сфері інновацій, питання концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності поки залишилося поза увагою. Наявними є низка якісних напрацювань у соціогуманітарному знанні, які пропонують плідні підходи щодо підготовки сучасних фахівців з інновацій з позицій педагогіки, психології, менеджменту, що потребують концептуального узагальнення виходячи з методологічних позицій сучасної філософії освіти. Це й збумовлює проблему, на розв'язання якої спрямоване наше дисертаційне дослідження.

Можна виокремити кілька груп досліджень різних аспектів проблематики інновацій, проте питання підготовки професіоналів з інноваційної діяльності не знайшло в них системного, концептуального осмислення.

Філософські проблеми інновацій спираються в методологічному плані на глибоку розробку проблеми творчості як характеристики особистості, яку можна визначити в якості однієї із провідних проблем для філософської думки, починаючи від доби Античності. Специфічний контекст нашого дослідження − освітні виміри підготовки професіоналів з інноваційної діяльності, в якості прото-теорій формування у суб'єкта освіти творчих здібностей, також спирається на відомі освітні теорії, починаючи від античної пайдейї.

Соціокультурні основи для концептуалізації феномену інновацій та інноваційної діяльності були закладені в другій половині XX ст. Показовими в цьому плані є роботи філософів-постмодерністів, зокрема М. Фуко, Ж. Дерріди, Р. Барта, Ж. Лакана та ін., у яких пропонується принципово новий погляд на світ, який не приймає статики й однозначних визначень, а в загальнофілософській позиції перетворюється на «теорію новітнього». Роботи представників постмодерного напрямку пропонують змістовну ревізію ролі традиції та інновації в соціальному поступі. Серед сучасних дослідників сутності соціокультурних трансформацій як нестабільних онтологій, варто відмітити теоретичні положення Н. Талеба, який розглядає філософію складнопрогнозованих подій, що мають вагомі наслідки [134].

Значним внеском у набутті проблематикою інновацій філософського статусу стали дослідження теоретиків постіндустріального суспільства та близькі до цього концепції інформаційного суспільства, суспільства знань, smart-суспільства тощо. Рельєфною ревізією ролі інновацій у суспільствах нового типу виступають концепція постіндустріального суспільства Д. Белла; теорія «третьої хвилі» О. Тоффлера; концепція наукових революцій Т. Куна; теорія мережевого суспільства М. Кастельса; теорія інформаційного суспільства (М. Порат, Ф. Махлуп) тощо. Праці зазначених авторів демонструють визнання ролі інновацій, інноваційних компетентностей людини та інноваційної освіти для нової соціальної архітектоніки.

Філософські концепції інноваційного розвитку освіти досліджували такі вчені, як В. Андрущенко, Р. Вернидуб, В. Воронкова, В. Гайденко, І. Зязюн, А. Кравченко, О. Кивлюк, В. Кушерець, В. Луговий, В. Лутай, В. Муляр, І. Немчинов, Г. Нестеренко, Н. Ничкало, В. Огнев'юк, Л. Панченко, М. Романенко, І. Предборська, В. Савєльєв, С. Терепищий та ін. У цих дослідженнях обґрунтовано сутність освітніх інновацій як важливого чинника модернізаційного поступу у відповідь на запити сучасного суспільства, як засобу зміцнення демократичних засад в освіті, утвердження духовних цінностей національної освіти в умовах нової соціальної дійсності.

Пошуком орієнтирів модернізації сучасної освіти у відповідь на потребу набуття нею інноваційного статусу, а також аналізом соціально-філософських та етичних проблем утвердження інновацій займались Т. Андрущенко, В. Бакіров, І. Бех, Т. Вагнер, Г. Васянович, В. Вашкевич, Т. Жижко, С. Клепко, В. Кремень, С. Кримський, В. Кривцов, С. Куцепал, О. Прудніков а, Т. Розова, П. Саух, Д. Свириденко та ін. Проблематику освітньої інноватики в сучасних соціальних контекстах розглядали К. Ангеловські, О. Киричук, М. Кларін, В. Лазарєв, В. Ляудис, В. Покась, В. Сластьонін, С. Топузов та ін. Інновації в педагогіці професійної освіти вивчали А. Виноградов, Л. Красюк, Н. Кузьміна, А. Найн, Р. Уокер.

Питання економічної та управлінської освіти, здатності до інновацій у професійній діяльності та соціальному житті досліджують А. Бура, В. Базилевич, К. Беркита, Дж. Бішоп, М. Вачевський, В. Воронкова, Е. Герасимова, Т. Захарова, А. Лігоцький, О. Лукомська, М. Майлс, І. Мариніч, М. Мейсельс, Г. Товканець, К. Хейланд та ін. Закономірності управління навчальними закладами в умовах їх інноваційного розвитку досліджували В. Бондар, Л. Даниленко, В. Звєрєва, Г. Єльникова, Л. Калініна, Л. Карамушка, В. Маслов, М. О'Брайєн, М. Поташник, В. Стюарт, С. Третьяков, Р. Хейвлок.

Питання розробки та впровадження освітніх технологій, педагогічних технологій навчання й виховання в цілому розглядали В. Боголюбов, М. Горчакова-Сибірська, В. Гузєєв, Т. Назарова, А. Нісімчук, А. Савельєв, Г. Селевко, В. Сластьонін, І. Смолюк та ін. Безпосередньо інноваційні технології навчання у вищих навчальних закладах різного рівня вивчали В. Беспалько, В. Бондар, Г. Бордовський, О. Гаврилюк, О. Долженко, М. Кларін, Ч. Лідбітер, О. Коваленко, А. Слободянюк. Результати соціологічного вивчення аспектів інноваційної діяльності студентства репрезентовані в роботах В. Арбєніної, В. Бакірова, О. Балакірєвої, Є. Головахи, С. Оксамитної, Н. Побєди, Л. Сокурянської, О. Якуби, О. Яременка та ін.

Евристичними виявились теоретичні положення вітчизняних дисертаційних досліджень різних, в тому числі філософських, аспектів інновацій в освіті, репрезентовані роботами С. Андрейчук, Н. Апшай, В. Бочелюк, Л. Вознюк, Л. Даниленко, П. Дудкін, О. Кіяшко, Ю. Комар, Л. Кравченко, Н. Кривицька, О. Кузьмічова, В. Малихіна, С. Марікян, І. Маслікова, О. Марущенко, С. Ніколаєнко, І. Пархоменко, Ж. Сенчук, О. Усенко, Н. Холявко, М. Яковенко.

Не применшуючи важливості зазначених досліджень, маємо підстави стверджувати, що жодна група цих досліджень не мала на меті розв'язання проблеми обґрунтування концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності, але водночас сукупна система цих досліджень створює достатнє джерельне та теоретико-методологічне підґрунтя для реалізації нашого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація підготовлена в межах ініціативної тематики науково-дослідної роботи кафедри інновацій та інформаційної діяльності в освіті НПУ імені М.П. Драгоманова «Управління інноваціями в системі безперервної освіти», кафедри соціальної філософії та філософії освіти «Принципи організації та тенденції розвитку вищої освіти у XXI столітті» (затв. рішенням Вченої ради НПУ імені М.П.Драгоманова 22 грудня 2009 р., протокол №5), а також науково-дослідної роботи на замовлення МОН України «Формування управлінських компетенцій викладача вищої школи» (номер держреєстрації 0112U002111; 2012-2014 рр.) та Спільного європейського проекту ТЕМПУС-543873 «Підготовка педагогів та освітніх менеджерів до роботи з гетерогенними групами й організаціями» (2013-2016 рр.).

Тема дисертації затверджена Вченою радою Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (протокол №9 від 28 квітня 2009 р).

Мета дисертаційної роботи полягає у філософсько-освітньому обґрунтуванні концептуальних основ та систематизації актуальних імперативів підготовки професіоналів з інноваційної діяльності.

Досягненню мети підпорядковане виконання таких ***завдань дослідження***:

- обґрунтувати категоріальний апарат дослідження концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності;

- проаналізувати історію становлення інновації як соціокультурного феномену та концептуалізувати проблемне поле підготовки професіоналів з інноваційної діяльності;

- обґрунтувати евристичні методологічні підходи дослідження проблеми підготовки професіоналів з інноваційної діяльності;

- визначити специфічне місце інноваційних процесів у сучасній соціокультурній динаміці;

- здійснити конкретизацію особистісно-психологічних компетенцій та професійних вимог до фахівця з інноваційної діяльності;

- концептуалізувати особливості сучасного стану підготовки фахівців з інновацій в Україні та провідних країн світу;

- дослідити досвід співпраці університетів і підприємств та оцінити його можливості щодо забезпечення актуальності змісту освіти з управління інноваціями;

- здійснити футурологічну оцінку перспектив розвитку та вдосконалення вітчизняних програм підготовки професіоналів з інноваційної діяльності;

- запропонувати авторську модель підготовки професіоналів з інноваційної діяльності на основі порівняльного аналізу існуючих освітніх моделей.

Об’єктом дослідження є система підготовки професіоналів з інноваційної діяльності.

Предмет дослідження – філософська концептуалізація основ та імперативів підготовки професіоналів з інноваційної діяльності.

Методи дослідження визначені відповідно до об’єкта і предмета, мети і завдань дисертаційної роботи. Основу методологічного інструментарію складає поліметодологічний підхід, що відповідає вимогам сучасного розвитку філософії освіти. У такому підході поєднані евристичні можливості комплексу

підходів, зокрема, міждисциплінарного, системного, діяльнісного, комунікаційного та культурологічного. У межах цих підходів використано такі методи дослідження: узагальнення та абстрагування – для уточнення понять дисертаційної роботи та для аналізу підходів до вивчення феномену інноваційної діяльності; ретроспективного аналізу – для вивчення історичної логіки становлення сучасного змісту поняття інновацій та інноваційної діяльності; класифікації і систематизації – для опрацювання відомих поглядів і конкретизації різновидів моделей інноваційної діяльності в історії людства, а також в різних країнах; абстрактне моделювання – для створення перспективної моделі підготовки професіоналів з інноваційної діяльності; гіпотетико-дедуктивний метод і екстраполяція – для формулювання висновків на основі опрацювання висунутих в ході роботи припущень та для їх поширення на специфіку реалізації освітніх програм з інноваційної діяльності.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що в ньому вперше у вітчизняній філософії освіти обґрунтовано концептуальні основи та систематизовано сучасні імперативи підготовки професіоналів з інноваційної діяльності, зокрема:

Вперше:

- *визначено концептуальні засади перспективної моделі підготовки сучасних професіоналів сфери інновацій*. Визначені імперативи організації процесу підготовки професіоналів з інноваційної діяльності, серед яких важливе місце має досвід провадження інноваційної діяльності та базові компетенції у професійній сфері. Акцентовано увагу на потребі знаття протиріч бінарної опозиції «традиція − інновація» в контексті модернізації вищої освіти шляхом раціонального поєднання традицій та інновацій, зі збереженням дієвих підходів наявної системи підготовки, проте, із залученням прогресивного досвіду, ефективність яких попередньо обґрунтовано з використанням методологічних підходів філософії освіти;

- *обґрунтовано переваги застосування міждисциплінарного підходу для дослідження інновацій та проблем підготовки фахівців з інновацій.* Показано,

що сучасні дослідники переважно намагаються формулювати більш конкретні, часто технологічні, рекомендації щодо застосування інновацій в різних сферах буття суспільства, проте, міждисциплінарний підхід, основу якого складають сучасні філософські методологічні підходи, зокрема, філософії освіти, здатен виступити плідним дослідницьким інструментом для здійснення фундаментальних узагальнень практично орієнтованих досліджень та аналізу складних процесів підготовки професіоналів з інноваційної діяльності;

- *концептуалізовано стратегічні напрямки розвитку вітчизняної системи підготовки професіоналів до інноваційної діяльності.* Для забезпечення ефективності підготовки професіоналів з інновацій, система освіти має гнучкіше адаптуватись до ринкових потреб; аксіологічним пріоритетом має постати інноваційна культура особистості; когнітивні стратегії підготовки фахівців повинні зазнати оновлення; теорія підготовки професіоналів має резонувати із безпосередньою практикою втілення інновацій.

Уточнено:

- *сутнісні характеристики феномену підготовки професіоналів з інноваційної діяльності у проблемному полі філософії освіти*. Зокрема, пропонується під ним розуміти комплексний освітній процес набуття й розвитку компетенцій як системи здатностей до розробки та впровадження нового продукту в матеріальній або духовній сфері суспільства.

- *ґенезу філософських уявлень щодо феномену інновацій та окреслено сучасне проблемне поле феномену підготовки фахівців з інноваційної діяльності.* Починаючи з доби Античності, в історії філософії та історії розвитку людства, новаторство розглядалось у контексті творчості − творчий акт є джерелом і основою інноваційної діяльності. У різні епохи джерелами творчості вважались як раціональні (розум, природничі відкриття, проектування), так і ірраціональні (інтуїція, осяяння, мистецтво, творчий акт) феномени, що вписувалась у загальну логіку зміни різних епох і цивілізацій. Виявлено, що проблемне поле підготовки професіоналів з інноваційної діяльності перебуває у стані кристалізації: філософсько-освітня рефлексія

продемонструвала, що до кінця ХХ ст. не існувало систем спеціальної підготовки до інноваційної діяльності як до здібностей широкого профілю;

- *роль і місце інновацій та інноваційної освіти в соціокультурній динаміці на початку ХХІ ст.* На початку ХХІ ст. інновації більше не зводяться до наукових відкриттів – інновація розглядається як нелінійний процес, що включає в себе дослідження, виробництво, маркетинг тощо. Високий соціальний статус інновацій висуває потребу в підготовці фахівців, здатних здійснювати повний цикл управління ними. Для суспільства на початку ХХІ ст. актуальною стає інтерактивна модель підготовки фахівців, здатна поєднати при підготовці фахівців широкий спектр інтерпретацій сутності інноваційної діяльності у сучасній соціальній динаміці;

- *перелік та сутність ключових професійних та особистісно-психологічних компетенцій професіонала з інноваційної діяльності.* Показано, що до професійних компетенцій належать: здатність до прийняття швидких, але успішних, рішень; володіння інструментарієм менеджменту; навички командної роботи; базові знання з бізнесу та специфіки галузі впровадження інновації; володіння навичками ефективної роботи з інформацією. До його особистісно-психологічних компетенцій відносяться: адаптивність до змін; спрямованість на конкурентні досягнення та перемоги; висока самооцінка та міра впевненості у своїх рішеннях; креативність, винахідливість та висока мотивація. Виходячи із пропонованих переліків, широке поняття «професіонал з інноваційної діяльності» найбільш адекватно може конкретизуватись поняттям «менеджер з інноваційної діяльності».

Подальшого розвитку набули:

- *положення щодо сучасного стану та особливостей систем підготовки фахівців з інновацій в Україні та за кордоном.* Українська практика підготовки до інноваційної діяльності включає програми як бакалаврату, так і магістратури, рідше – курси підвищення кваліфікації, та є більшою мірою сконцентрованою в навчальних закладах технічного або економічного спрямування. Зазначена специфіка не враховує прогресивного закордонного

досвіду реалізації програм підготовки фахівців з інновацій, де студентами є слухачі, які вже мають практичний досвід роботи в конкретній галузі, мотивовані на пізнання закономірностей успішних інновацій після короткотермінових програм підвищення кваліфікації відповідно до ідеології безперервного навчання;

- *осмислення потенціалу співпраці університетів і підприємств для забезпечення ефективності підготовки професіоналів з інновацій.* Виходячи із того, що в українському освітньому просторі цей тип співпраці носить фрагментарний та формальний характер, продемонстровано, що консолідованість навчальних зусиль із потребами економіки постає чинником набуття студентами навичок та компетенцій, здатних поставати рушійною силою суспільного прогресу, гарантуючи затребуваність на ринку праці.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів. У теоретичному плані положення дисертації здатні поповнити наявні напрацювання в галузі філософії освіти і відкривають подальший шлях до глибшого вивчення інноваційної діяльності, без якої у XXI ст. не обходиться жодна сфера суспільного життя. Евристичний потенціал має подальший розвиток міждисциплінарного підходу до аналізу освітньої діяльності.

Результати аналізу актуальних професійних компетенцій і вимог до фахівців з інноваційної діяльності можуть бути використані для проектування профілів міждисциплінарних освітніх програм з управління інноваціями в різних галузях. Категоріальний апарат дослідження, уточнення історичних основ розгляду інновацій як соціального феномену, методологічної бази і компетентнісного підходу, аналіз світової практики підготовки професіоналів-інноваторів можуть знайти застосування у викладанні відповідних тем у рамках філософських, педагогічних, управлінських дисциплін у ВНЗ.

Апробація результатів роботи. Основні положення і висновки дисертаційного дослідження обговорювались на засіданнях кафедри інновацій та інформаційної діяльності в освіті НПУ імені М.П. Драгоманова, щорічних звітно-наукових конференціях університету; були оприлюднені на низці

міжнародних та всеукраїнських наукових конференцій: «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Київ, 2011); «Инновации. Образование. Энергоэффективность» (Могилев, 2015); «Актуальные научные исследования в современном мире» (Переяслав-Хмельницкий, 2015); «Багатоманітність культур як педагогічна проблема» (Бердянськ, 2015); «Підприємливість та інноваційність у розвитку сільської місцевості: європейський досвід» (Івано-Франківськ, 2015); «Сучасна післядипломна освіта: традиції та інновації» (Київ, 2016), «Гуманістична освіта в технічній цивілізації XXI століття. У пошуках педагогічної рівноваги» (Варшава, Польща, 2017).

Публікації. Основні положення дисертації відображено в 10 публікаціях, із них: 4 наукових статті, опубліковані у вітчизняних фахових виданнях з філософських наук, 2 статті у закордонних фахових виданнях, 4 – інші публікації.

Структура та обсяг дисертації. Відповідно до мети та завдань дослідження, дисертаційна робота складається з трьох розділів (поділених на дев’ять підрозділів), висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел (202 позиції). Загальний обсяг дисертації – 226 сторінок, основна частина дисертації – 205 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІОНАЛІВ З ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Категоріальний апарат дослідження концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності

Сьогодні завдяки розвитку інноваційних технологій та постійному зростанню необхідності нововведень у різних галузях національної економіки поняття «інновація» є одним із основних у науці, і – незважаючи на різноманітність дефініцій, сутнісні риси феномену інновації та інноваційної діяльності автори витлумачились однаково.

Важливо підкреслити, що сутність і зміст феномену інновації та інноваційної діяльності від початку більшою мірою досліджували з позиції економічної науки. І це цілком логічно, бо необхідність вивчення закономірностей інноваційного процесу була зумовлена суспільною потребою підвищення ефективності виробництва й підприємництва. Водночас, близько століття дослідження інноваційної діяльності з позиції вузькогалузевого підходу все більше наголошує на важливості світоглядно-філософського осмислення феномену інновації та інноваційної діяльності. Дедалі більш очевидно, що інновації потрібні в усіх галузях, і для ефективного їх впровадження потрібен професійний підхід, необхідна професійна підготовка фахівців до цього виду діяльності в найрізноманітніших сферах.

У світовий науковий лексикон термін «інновація» вперше був уведений Й. Шумпетером. Базове розуміння інновації як зміни вчений окреслив ще в 1911 р., а в 1930-х рр. сформулював дефініцію поняття інновації. Він стверджував, що «інновація – це історичне явище, що викликає незворотну зміну виробництва товарів. Якщо замість зміни величини факторів ми змінимо функцію виробництва, то матимемо саме інновацію, тобто можемо визначити

інновацію просто як встановлення нової виробничої функції. Інновація означає появу нової комбінації, тобто перехід від старої виробничої функції до нової» [199, с. 7]. Серед типових змін, що складають можливий зміст інновації, Й. Шумпетер називав: 1) використання нової техніки, нових технологічних процесів або нового ринкового забезпечення виробництва (купівля-продаж); 2) впровадження продукції з новими властивостями; 3) використання нової сировини; 4) зміни в організації виробництва та його матеріально-технічного забезпечення; 5) поява нових ринків збуту.

Із розвитком цього бачення поступово інновацією починають називати цілеспрямовану зміну, метою якої є впровадження та використання нових споживчих товарів, виробничих, технологічних чи транспортних засобів, ринків та організаційних форм. Уже в 30-х рр. XX ст. в постсоціалістичних країнах формується усталене уявлення про зв'язок між впровадженням нових комбінацій та здобуттям конкурентних переваг та – як наслідок - прибутку.

Протягом більшої частини XX ст. прикладний підхід до тлумачення інновацій став домінантним, що чітко прослідковується в працях західних дослідників. Так, Б. Твісс визначає інновацію як процес, у якому винахід або ідея набуває економічного змісту [202]; М. Хучек – як процес змін у техніці, технологіях, організації виробництва; учений наголошує, що виникненню інновацій сприяють вимоги (потреби) суспільства [155]. Ф. Ніксон вважає, що інновація – це сукупність технічних, виробничих і комерційних заходів, що призводять до появи на ринку нових і поліпшених промислових процесів й обладнання [193]. На думку Б. Санто, інновація – це такий суспільно-техніко-економічний процес, який через практичне використання ідей і винаходів призводить до створення кращих за своїми властивостями виробів, технологій, і якщо інновація орієнтована на економічну вигоду, прибуток, то її поява на ринку може принести додатковий дохід [121].

У «Словнику іншомовних слів» новацію витлумачено як нововведення, нове [127]. У «Новітньому філософському словнику» інновація визначена як «явища культури, яких не було на попередніх стадіях її розвитку, але які

з’явилися на цій стадії й отримали в ній визнання («соціалізувалися»); закріпилися (зафіксовані) в знаковій формі і (або) в діяльності за допомогою зміни способів, механізмів, результатів, змістів самої цієї діяльності. У другому випадку частіше використовують поняття нововведення, висловлюючи його сутність в термінах інноваційної діяльності та інноваційних процесів (якщо враховується процес сполучених змін в середовищі) і розкриваючи його зміст як комплексний процес створення, поширення і використання нового практичного засобу (нововведення) для задоволення людських потреб, мінливих у ході розвитку соціокультурних систем і суб’єктів» [1].

Водночас, незважаючи на близько 100-річний вік терміну «інновація», не можна стверджувати, що в усіх аспектах його визначення науковці досягли єдності. Дослідники часто вказують, що поняття «інновація» та «інноваційна діяльність» досі перебувають у стані дискусії. В. Цвєткова пише про те, що «в умовах інноваційного розвитку суспільства поняття «новація» та «інновація», хоча й використовуються досить активно у філософії, культурології та інших соціально-гуманітарних науках, але ще не знайшли своїх кінцевих визначень, в яких було б закріплено розуміння сутності відповідних феноменів» [157, с.3].

Із наявних чисельних дефініцій зрозуміло, що частина науковців визначають інновацію як продукт, нову ідею чи новий результат, інші – як процес створення цього результату.

Відомі науковці у сфері досліджень інноваційної діяльності П. Завлін та О. Васильєв зазначають, що в літературі є дві точки зору, коли в одному випадку інновації вважають *результатом* творчого процесу у вигляді нової продукції, технології, методу тощо, в іншому – *процесом* введення нових виробів, елементів, підходів, принципів замість чинних [40, с. 4]. Науковці зазначають, що їм більше імпонує визначення інновації як результату творчого процесу, але при цьому відповідної аргументації не наводять.

У світовій практиці ці підходи зазначені також як «статичний (об’єктний)», де інновація подається як кінцевий результат інноваційного процесу у вигляді нової техніки, технології тощо та «динамічний», де інновація

є процесом реалізації ідеї та її перетворення у впровадження нових виробів, технологій, принципів замість існуючих [72, с. 116]. З концептуальної точки зору більш виваженим є широкий підхід, відповідно до інноваційна діяльність містить як новий процес, так і новий продукт.

Це лише один із аспектів дискутивності, який лишився в науці. Є й інші.

Частина науковців стверджують, що інновацією є лише радикальна зміна існуючого стану речей, інші – що це і вдосконалення наявних технологій і продуктів. Так, К. Познаньский називав інновацією зміни в способах виробництва і товарах, що ґрунтуються на *знаннях, які раніше не використовувалися* [196]. Протилежною є позиція М. Портера, який називає інноваціями нові технології та нові способи праці, які *не обов'язково базуються на значному технологічному прориві.* Це можуть бути і незначні покращення продукту, зокрема і дизайн або зміни в організації виробництва [106].

У наведених вище дефініціях курсивом виділено ті аспекти, які відрізняють ці два бачення між собою.

З точки зору філософії важливим у дефініціях поняття інновації є акцент на *якісних змінах*, на змінах сутнісних рис продукту або процесу. Так, Ф. Хаберланд стверджує, що інновації – це зміни якісних ознак продукції, способів виробництва, технологій [179]. Х. Барнет визначає інновацію як ідею, дію або результат, яка за характерними якісними ознаками відрізняється від наявних форм [167]. Якщо при цьому врахувати, що «батько» терміна Й. Шумпетер визначав інновацію як «історично незворотну зміну способу виробництва речей» [165, с. 126], то стане очевидно, що саме якісні зміни, коли виникають якісь принципово нові ознаки в продукту або процесу, складають сутність феномену інновації.

Як узагальнює О. Широбокова, у процесі аналізу генезису сутності понять «новація» та «інновація» стародавній індоєвропейський корінь «nov», що зберігся в латинській, французькій та російській мовах, позначає щось, чого раніше не було, а тепер з'явилося. Французьке «novation» походить від латинського «novatio» (оновлення, зміна) [163, с. 11]. Тому сутність

інноваційної діяльності завжди пов’язується зі створенням чогось, чого раніше не було, з радикальними змінами процесів, продуктів, умов, джерел тощо. Отже, ключовим у сутності феномену інновації є *зміна, створення нового*.

Видоутворюючою ознакою терміну «інновація», є префікс «ін» [152, с. 402], що означає «внутрішній», «зсередини», а не «всередину із зовні». Отже, за своїм значенням термін «інновація» відображає інтенціональність новації, тобто її націленість, спрямованість на предмет, «виходження» свідомості до предмета. Новація – це процес здійснення та проявлення нового, нове – сутність новації, а інновація – процес впровадження нового в діяльність. Цікаву закономірність у співвідношенні зазначених термінів відзначає О. Широбокова: вона зауважує, що англійською мовою термін «новація» перекладають як «innovation», а окремого поняття «новація» немає. Це може засвідчувати про те, що для західних країн новації, які не можуть бути впроваджені, - не викликають інтересу і дослідники не концентрують на них свою увагу, тобто культура західних країн орієнтована на запозичення відкриттів в інших культур і адаптації їх до себе [163, с. 14].

Наприкінці XX – початку XXI ст. сутність інновації розповсюджується з технологічної сфери на новизну споживчих якостей продукту. Так, інноваційність охоплює продукт або послугу, спосіб їх виробництва, нововведення в організаційній, фінансовій, науково-дослідній та інших сферах; передбачає будь-яке вдосконалення, що забезпечує економію витрат, створює умови для такої економії або задовольняє нові потреби. Також можна відзначити намагання аналізувати інновації не абстрактно, а в конкретній сфері.

Як зазначає Г. Нестеренко, інноваціями в освіті називають те, що з'являється в освітньому просторі вперше, ті форми і технології, які використовуються невеликою кількістю викладачів, в малій частці навчальних занять, слабо представлені в наукових розробках. Наголошено, що основне призначення інновацій – підвищити ефективність освітнього процесу і якості одержуваних при цьому компетенцій: знань, умінь, навичок [94, с. 397].

Щодо галузевого відношення інноваційної діяльності необхідно зазначити, що в сучасній вітчизняній науці та практиці домінує більш широкий погляд на інновації як на поняття, яке не обмежується сферою економіки та матеріального виробництва, але виявляється також і в освіті, культурі тощо. Також зазначено, що інновація може бути як причиною, так і наслідком змін, а результативні зміни приносять у систему нові ідеї. При дослідженні не просто феномену інновації, але й інноваційної діяльності такий широкий підхід є найбільш релевантним, оскільки охоплює як сам процес, так і його елементи, фактори, чинники, джерела, закономірності та механізми розгортання тощо.

У Законі України «Про інноваційну діяльність» термін «інновації» вживається в такому значенні: «інновації – новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні 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». Інноваційна діяльність же в Законі визначається як діяльність, спрямована на «використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг» [110]. Звичайно, для філософського дослідження це визначення є занадто прикладним і таким, що слабко відображає концептуальний вимір феномену, але його необхідно враховувати як нормативні межі дефініції. Тим більше, що згідно з широким тлумаченням сутності інноваційної діяльності інновація не обов’язково є корисною. Людина розробляє і впроваджує нову ідею, розраховуючи, що вона підвищить ефективність чи зручність деякого процесу, - але чи принесе ця інновація користь на практиці, покаже час. У Законі цей аспект врахований недостатньо.

Згідно з міжнародними стандартами інновація визначається як кінцевий результат інноваційної діяльності, який отримав втілення у вигляді *нового або вдосконаленого продукту*, впровадженого на ринку, *нового або вдосконаленого технологічного процесу*, що використовується в практичній діяльності або в *новому підході до соціальних послуг* [133].

Протягом останніх років Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) веде розробку стандартів із інноваційного менеджменту, які охоплюють як визначення термінів і понять та опис системи інноваційного менеджменту, так і практичну інструкцію щодо провадження інновацій [183]. Хоча щодо потреби в розробці і впровадженні таких стандартів досі ведуться дискусії, більш аргументованою постає позиція щодо необхідності таких стандартів. Зокрема, як зазначає М. Карлссон, інновації – більш складне явище, ніж НДДКР (R&D), розробка і впровадження інновацій має бути системною, але не всі організації до цього готові, не всі керівники впевнені в тому, що здійснюють інноваційну діяльність ефективно.

М. Карлссон наголошує, що спільна робота над стандартами з інновацій та інноваційного менеджменту сприятиме виконанню таких завдань:

1) надати інструкцію для організацій в реалізації систематичних інновацій;

2) полегшити оцінку та порівняльний аналіз інновацій;

3) розширити ринок послуг для підтримки інновацій;

4) створити передумови для фінансування, закупівель, партнерських відносин тощо;

5) поступово вводити інновації як дисципліну в організації [184].

Стає очевидним, що з поступовим розвитком професійного підходу до управління інноваціями більш містким стає термін ***«інноваційна діяльність»***. Безперервне освоєння нових технологій постає сьогодні одним із найбільш пріоритетних напрямків розвитку для суб'єктів господарювання різних сфер діяльності (виробництва, надання послуг, робота неприбуткових організацій тощо). У сучасному глобалізованому світі динаміка змін та розвитку в якому зростає з кожним роком, нормою стає не одиничний акт впровадження нововведення, а цілеспрямована система заходів із розробки, реалізації, освоєння, виробництва та комерціалізації новацій. Таку систему заходів називають *інноваційною діяльністю,* і вона може бут представлена як процес творчості та створення новацій, що реалізується як максима інноваційної

альтернативи, інноваційної потреби та підприємницької ініціативи на різних рівнях: державному, організаційному, індивідуальному. Наявність та якість такої діяльності є ключовою передумовою успіху в сучасних умовах [65, с. 85-90].

Як указує О. Вінник, інноваційна діяльність – це одна з економіко-правових форм інвестиційної діяльності, що здійснюється з метою впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво і соціальну сферу з метою досягнення певного соціально-економічного ефекту, зокрема йвипуску і розповсюдження принципово нових видів техніки і технології, досягнення прогресивних міжгалузевих структурних зрушень, здійснення якісних змін у стані продуктивних сил, поліпшення соціального й екологічного становища, випуску нових конкурентоздатних товарів, послуг [25, с. 58]. Таке трактування є досить змістовним і містить значну кількість функцій інноваційної діяльності, але є вузькогалузевим.

Т. Скрипко визначає інноваційну діяльність як процес, спрямований на реалізацію результатів завершених наукових досліджень і розробок або інших науково-технічних досягнень у новий або вдосконалений продукт, що реалізується на ринку, у новий або вдосконалений технологічний процес, що використовується у практичній діяльності, а також супутні наукові дослідження і розробки. Інноваційна діяльність починається з виникнення науково-технічної ідеї і завершується розповсюдженням продукту. Це визначення є достатньо повним і закінченим, тому повністю задовольняє потребу автора [126, с 183].

Р. Фатхутдінов дає визначення інновації як кінцевого результату впровадження новації з метою зміни об’єкта управління й отримання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного або іншого виду ефекту [151, с. 16]. Тому сутнісні риси інновацій – це зміни (кардинальні або часткові), новизна і придатність.

Щодо змісту інноваційної діяльності Н. Шубнякова пише, що інноваційна діяльність організації в сучасному суспільстві містить інноваційний процес еволюційного перетворення нового знання не тільки на нові види продуктів,

послуг та технологій, але й на маркетингові дослідження ринків збуту товарів, у їх споживацькі властивості та якості, конкурентне середовище, а також комплекс технологічних, управлінських, організаційно-економічних заходів, які у своїй сукупності призводять до інновацій, нового підходу до інформаційних, консалтингових, соціальних та інших видів послуг [164, с.15; 185, с. 123].

Автори підручника за редакцією С. Ільєнкової як основні виокремлюють поняття «інновація» та «інноваційний процес». Вони вказують, що «інноваційний процес – це підготовка і здійснення інноваційних змін, що складається зі взаємопов'язаних фаз, що утворюють єдине, комплексне ціле. У результаті цього процесу з'являється реалізована, використана зміна – інновація» [46, с. 3]. Також щодо змісту інноваційного процесу автори наголошують, що для здійснення інноваційного процесу велике значення має дифузія – поширення, розповсюдження в часі вже одного разу розробленої інновації, використання її в нових умовах або місцях застосування.

У контексті уточнення сутності інноваційної діяльності важливим є принципове розрізнення понять «новація» і «інновація», наприклад, поданого в роботі О. Широбокової: «новація – це процес виникнення нового, а інновація – процес впровадження нового в діяльність. Отже, термін «інновація» за значенням відображає інтенціональність новації, її націленість на предмет» [163, с. 181]. Також дослідниця деталізує, що нове знання, одержане в процесі наукового дослідження, може стати новим для вченого, який зробив спостереження або відкриття (безпосередньо новація), і новим для науки, для людства, тобто впровадження цього відкриття у «широкий світ» (інновація). У цілому ж, розкриваючи соціально-філософський зміст феномену соціальної новації, О. Широбокова наголошує, що він відображає «нове, продукт інтелектуальної діяльності соціального суб'єкта, спрямований на якісну зміну об'єкта задля задоволення суспільних потреб» [163, с. 202]. Отже, сутність інноваційної діяльності завжди характеризує створення чогось нового і *спрямованість* на позитивний, корисний ефект від нього.

У науковій літературі виокремлюють чотири основних етапи у розвитку наукових уявлень про інновації та інноваційну діяльність:

I) розробка теорії базових інновацій (10-30-ті роки XX ст.);

II) розвиток і деталізація базових інноваційних ідей попереднього періоду (40-60-ті роки XX ст.);

III) наукове обґрунтування інноваційного «прориву» у зв'язку з освоєнням і поширенням п'ятого технологічного укладу, становленням постіндустріального суспільства (70-ті роки XX ст. – початок XXI ст.);

IV) розробка різноманітних соціальних інновацій у різних сферах діяльності людини (початок XXI ст.) [58, с. 125].

Детальніше ці етапи проаналізовано в розділі 2, їх розуміння важливе для усвідомлення природно-історичної послідовності розвитку моделей інноваційного процесу, бо саме ця специфіка визначає актуальні для кожної епохи вимоги до професіонала з інноваційної діяльності.

Варто зазначити, що означена послідовність розвитку наукових поглядів демонструє поступове поглиблення *розуміння інноваційної діяльності як особливої трудової діяльності творчого характеру, інтелектуального змісту, яка своїми результатами змінює не лише продукт і процес виробництва, але й саму людину*, якісні характеристики її робочої сили, зміст праці, умови буття особистості і суспільства загалом. Тому XXI ст. – століття подальшої гуманізації всіх сфер суспільного життя – і робить такий наголос на інноваційній діяльності. Бо *глибинний смисл інноваційної діяльності полягає у змінах на краще самої людини*. І це цілком відповідає актуальній філософії гуманістичного менеджменту, який В. Воронкова визначає як «новий тип управлінської діяльності, направлений на досягнення позитивних якісних змін в контексті всіх сфер життєдіяльності суспільства засобами гуманізму, людиноцентризму, антропоцентризму, з використанням гуманітарних ресурсів і технологій» [27, с. 6].

Узагальнюючи наявні більш прикладні погляди, варто зауважити, що основним призначенням інновацій є *підвищення ефективності* тієї чи іншої

діяльності. Крім того, все нове робить наше життя більш різноманітним і цікавим, а тому впровадження інновацій в той чи інший процес *позитивно впливає на мотивацію* його виконавців або учасників. Наприклад, інноваційні форми та методи викладання підвищують інтерес учнів і вчителів до навчально-виховного процесу: коли учня на уроці очікує організаційно-діяльнісна гра, йому набагато цікавіше вчитися і запам'ятовувати матеріал, ніж коли вчитель розповідає і пише конспект на дошці.

Для концептуалізації основ підготовки фахівців із інноваційної діяльності надзвичайно вважливо враховувати ті умови, чинники, які сприяють розробці та впровадженню інновацій, створенню інноваційної культури та інноваційного середовища тощо. І в цьому контексті більш корисними є праці західних науковців, представників провідних країн, які – на відміну від вітчизняних - намагаються формулювати більш технологічні, конкретні рекомендації щодо застосування інновацій у різних галузях національної економіки.

Отже, інновації всебічно розглядаються в науковому полі в розрізі економічних, технічних, соціальних, психологічних, педагогічний, управлінських та інших аспектів. Однак, як зазначає Г. Нестеренко, «чи свідчить це про вичерпаність теми, про те, що вже всі суспільні запитання з приводу інновацій отримали задовільні відповіді? Ясно, що ні. Єдине, про що це свідчить, – про популярність теми, її атрактивність, суспільну потребу у вивченні як власного змісту явища інновацій, так і прикладних інструментів їх створення і поширення. Навіть навпаки: нові й нові спроби відповідей, може, тому і тривають, що запитання досі лишаються відкритими»[93, с. 116-117].

Сьогодні відомо безліч визначень поняття «інноваційна діяльність», які багато в чому суперечать одне одному. Це й зумовило потребу в проведенні морфологічного аналізу такої дефініції з метою виокремлення її ключових морфологічних ознак (табл. 1.1). Як видно з табл. 1.1, існує велика кількість концептуальних поглядів на визначення поняття «інноваційна діяльність», які ґрунтуються на морфологічних ключових ознаках, що лежать в основі трактування окресленої дефініції.

Таблиця 1.1

Морфологічний аналіз визначення поняття «інноваційна діяльність»

Автори та джерела літератури	Визначення	Ключова морфологічна ознака
Волощук Л. [26, с. 163]	Інноваційна діяльність суб'єкта економіки, яка є цілеспрямованим ланцюгом подій з ініціації інновацій, розробки нових продуктів та операцій, їхньої реалізації на ринку та подальшої дифузії.	Розробка нових продуктів
Гаркуша Н. [30, с. 98]	Процес розвитку нововведення від ідеї до використання кінцевим споживачем, пов'язаний зі змінами в тому речовинному середовищі, у якому він відбувається.	Процес розвитку нововведення
Мельник Л. [80, с. 9]	Сукупність основного процесу (від появи інноваційної ідеї) та супутнього (забезпечення основного процесу фінансовими, матеріальними, трудовими, інформаційними ресурсами тощо), які спрямовані на досягнення кінцевого результату – отримання інноваційного продукту.	Процес отримання інноваційного продукту
Мороз О. [88, с. 97]	Соціально-техніко-економічний процес, що через виявлення суспільних потреб призводить до розробки науково-технічної продукції, практичне використання якої сприяє розвитку соціально-економічної системи, підтримує намічений режим її функціонування.	Процес розробки науково-технічної продукції
Прокопишин Л. [114, с. 628]	Сукупність науково-технічних, технологічних та організаційних змін, що відбуваються впродовж реалізації інновацій.	Процес реалізації інновацій
Прохорова В., Мушникова С. [117, с. 109]	Процес якісного відновлення або перетворення елементів системи, що веде до появи нововведення.	Процес появи нововведення
Романчик Т. [118, с. 138]	Комплекс послідовних робіт від отримання теоретичного знання до використання товару, створеного на основі нового завдання, споживачем. Послідовний ланцюг подій, у ході яких інновація «визріває від ідеї» до конкретного продукту, технології чи послуги і розповсюджується при практичному використанні.	Комплекс робіт щодо створення нового продукту
Ткаченко М. [146, с. 115]	Означає процес створення, впровадження і поширення інновацій.	Процес впровадження інновацій
Чернявська І. [158, с. 125]	Складна мережа комунікативних зв'язків різного рівня, всередині та між організаціями, що об'єднують різні функції на підприємстві і з'єднують його з обширним науково-технічним співробітництвом і ринком.	Мережа комунікативних зв'язків
Чухраєва Н. [160, с. 187]	Комплексний процес створення, розповсюдження та використання нового практичного засобу (новацій) для нової (або для кращого задоволення вже відомої) суспільної потреби, водночас це процес пов'язаних із впровадження новації змін у тій соціальній і суспільній сфері, у якій реалізується його життєвий цикл.	Комплексний процес появи новації

Узагальнюючи та систематизуючи проаналізовані в підрозділі 1.1 точки зору стосовно визначення сутності категорії «інноваційна діяльність», варто надати власне визначення даного поняття: *інноваційна діяльність – це діалектичний процес і результат творення нового - такого, що раніше не існувало - в матеріальній або духовній сфері суспільства, з метою підвищення соціальної чи економічної ефективності певної сфери людської життєдіяльності*. Відповідно, підготовка професіоналів з інноваційної діяльності − це комплексний освітній процес набуття й розвитку компетенцій як системи здатностей до розробки та впровадження нового продукту в матеріальній або духовній сфері суспільства.

1.2. Історична генеза феномену інновацій та проблематики підготовки професіоналів з інноваційної діяльності

У цьому підрозділі необхідно виконати два основних завдання. По-перше, - проаналізувати, як інноваційну діяльність розглядали в історії людства, в історії філософських поглядів. Так ми уточнимо фундамент розуміння сутності і механізмів інноваційної діяльності, до яких має бути готовий професіонал з інновацій. По-друге, потрібно проаналізувати, які аспекти інноваційної діяльності досліджені, які найбільш актуальні зараз, на початку XXI ст., і наскільки досліджене питання підготовки фахівців до інноваційної діяльності.

В античній історії інновації, як щось нове, розглядали в контексті протиставлення до традицій, як чогось усталеного, звичного. При цьому можна виокремити два відносно протилежних підходи. Один із них – це наголошення на плинності буття, можливості змінити щось за допомогою осмислення і винаходами нового (Геракліт), другий – наголошення на стійкості буття (Парменід). Між ними є певне смислове протистояння [6, с. 143], яке водночас, дозволяє глибше проникнути в суть явища. В основі філософії Геракліта лежить уявлення про вічне змінювання, тобто оновлення, всього існуючого, а

причиною цих змін є боротьба протилежних начал. Як пише Ф. Кессіді, на прикладі відомого образу ріки Геракліт показав, що природа всіх речей рухлива, а сутність буття – активна. «Світ – процес, потік речей. Саме життя – рух і активність» [53, с. 80]. Філософія Парменіда протилежна вченню Геракліта. За Парменідом, світ є речовинна куля, у якій ніде немає порожнечі – а, отже, всякий рух неможливий, оскільки весь світовий простір повністю заповнений. Це водночас підводить до висновку про неможливість рухів і змін: «Ніщо не виникає і ніщо не знищується» [123, с.41]. У цілому в Давній Греції за міфологічного світогляду так чи інакше інновації тлумачились як такі, що мають космологічну основу. Отже, виконуючи цю волю, людина є лише виконавцем, практично не відповідальною за наслідки своїх дій.

Ф. Ніцше, досліджуючи культуру Давньої Греції, обґрунтовував присутність у ній двох протилежних начал. Одне – звичне для європейської раціоналістичної класики: гармонійний, спокійний і прекрасний початок - порядок, стійкість, які символізував Аполон. Друге – неспокійне і тривожне начало, яке символізував Діоніс, – культ, з якого і походила давньогрецька трагедія (хаос) [6, с. 209]. Сам Ф. Ніцше, до речі, також вказував на плинність і змінюваність світу, у ньому скрізь є місце для виникнення нового… Він наголошував, що весь світ є становлення, «море енергії, що бушує», це безглуздий хаос, гра сил, які виникають із навколишнього небуття і занурюються в нього, «процес, що нікуди не веде» [95, с. 259].

Зрозуміло, що термін «інновація» чи «нововведення» в античні часи не використовувалися. Але багато було написано про нове та механізми його виникнення. Уже з перших філософських роздумів про утворення нового можна спостерігати наголос на зв’язку нового з творчістю. Творчість лежить в основі нового – і це бачення джерел інноваційної діяльності прослідковується і в подальших етапах розвитку людської думки. Творчі процеси, творчість особистості, чому людина творить нове – всі ці питання осмислювали й обговорювали вже в Давній Греції, натомість питання впровадження та практичного використання нових ідей і рішень практично не порушували.

Термін «творчість» тут інтерпретується як діяльність, що породжує щось якісно нове, чого ніколи раніше не було. Давньогрецькі філософи розмірковували про дві форми творчості – божественну і людську. Якщо божественна творчість представлена в актах творення космосу і життя, то людська – у формі мистецтва і ремесла. Але при цьому людська творчість розумілась залежною від божественної волі: людська творчість стає можливою, коли людина реалізує божественну волю в «земних справах» [6, с. 215].

Отже, вже в античній філософії можна спостерігати спробу пов’язати поняття «творчість» з поняттям «нове». Зокрема, у Платона творче мистецтво – це причина виникнення нового, того, чого раніше не було [6, с. 300]. Платон вважав, що в основі творчості лежить світова Душа. Але водночас він розглядав буття саме по собі як щось єдине, тотожне, незмінне. Тому буття містить у собі суперечності: воно і змінне, і незмінне, і покоїться, і рухається: … «що не рухається, - запитує Платон, - як тому не спочивати ... що не спочиває, як, знову-таки, тому не рухатися?» [100].

У цілому антична філософія відома тим, що порушила багато найфундаментальніших питань існування людини, містить суперечливі, але базові ідеї щодо виникнення нового, в діалектиці суперечності між рухливим і сталим. Мірою розвитку античних уявлень про мінливість світу і творчу діяльність людини поступово відбувається зміщення акценту від божественної детермінації, коли людині уготована була лише «роль виконавця», до особистісної та соціокультурної зумовленості. На перше місце поступово виходить роль людини як суб’єкта змін, тобто інноваційного процесу.

Божественна природа творчої активності людини, здатність до виведення нею нового, задекларована і в філософії Середньовіччя. У середньовіччі відоме уявлення про те, що талант, або особливі здібності, є виявами «божественного вибору» [6, с. 396]. У християнській філософії будь-яку філософську проблему – зокрема проблему новаторства і творчості особистості – розглядається в контексті ідеї Бога. За принципом телеологізму, діяльність особистості (як все у світі) спрямована до поставленої Богом мети.

Так, Аврелій Августин описував новаторську творчість як акт божественної особистості по «викликанню буття з небуття» [6, с. 399]. При цьому він виокремлює волю як функцію особистості, яка має справу з тим, чого немає, і створює щось на відміну від розуму, який має справу з тим, що вже є. Причому «Бог сотворив світ із нічого з власної доброї волі, а не з необхідності», тобто, по суті, це є ідеал новаторства. З іншого боку, Аврелій Августин робить акцент уже не тільки на «управлінні» новаторською творчою діяльністю людини з боку Бога, а й на впливі на неї з боку релігійних інститутів.

Характерні для епохи Відродження антропоцентризм, пантеїзм і гуманізм, що виражають зрушення акцентів світогляду з релігійних цінностей на проблему вільної самореалізації Людини. Ці принципи сприяли висуванню на передній план проблеми гідності, яку бачать в істинно людській діяльності. Зміщення акценту від Бога до Людини знайшло своє відображення в усіх сферах, зокрема і в зміні пріоритетів у поглядах на інноваційну діяльність. Людину в цю епоху перестають тлумачити лише як творіння Бога, її наділяють волею, гідністю і вона починає творити нове самостійно. На нові можливості людини отримувати задоволення від творчості вказували і Ф. Петрарка, і М. Монтень, і Дж. Бокаччо[6, с. 382, 418, 442], інші мислителі доби Відродження.

Як зазначає В. Муляр, «гуманізм епохи Відродження робить акцент на індивідуальності особистості», тобто не відкидаючи типового, стандартного, філософська думка Ренесансу «особливу увагу звертає на значущість для розвитку особистості її неповторних, унікальних якостей», [90, с. 44-46], а унікальність очевидно є більш надійним рушієм інновацій, ніж стандартність.

Недаремно саме в цю епоху спостерігалось колосальне зростання інноваційної активності – адже це доба відкриттів надзвичайної важливості для людства. Прогрес в кораблебудуванні, великі будівлі, радикальні зміни у військовій справі, у способах ведення господарства. Н. Коперник, М. Кузанський, Л. да Вінчі … Список можна продовжувати. М. Кузанський

писав, що найважливішою властивістю розуму є «здатність мислити нескінченне» [69, с. 60], що, і є підставою для придумування нового.

У філософії Нового часу творчість уперше почали тлумачити саме як новаторську діяльність, цілеспрямовану і системну, що було пов'язане зокремаі з акцентом на звільнення людини від соціальних обмежень.

Засновник емпіризму Ф. Бекон виокремлює нову характеристику знання: знання є сила, і «ми стільки можемо, скільки знаємо» [20, с.86]. Крім проголошення могутності знаючої людини, він вказує на шляхи пізнання, розділяючи «плодоносне» та «світлоносне» знання: Плодоносне, яке приносить користь, а світлоносне – це те, що збільшує можливості пізнання. У цьому можна побачити спробу аналізу прагматичного аспекту діяльності та інновацій. Також Ф. Бекон писав про необхідність створення наукового методу і логіки, завдяки яким наукові відкриття і винаходи (новації) здійснюватимуться не випадково, а системно, згідно з відповідними планами.

Загалом епоха Нового часу навіть назвою своєю демонструє потяг філософів до новацій, до творчості, до всебічного розкриття свого розумового потенціалу. Вважається, що Т. Гоббс одним із перших указав на величезну важливість «творчої уяви як здатності створювати нове» [7, с. 14].

Філософська традиція XVII – XIX ст. розвинула розуміння новаторства, творчої активності та інтуїції як вищого вираження новаторської діяльності (Дж. Бруно, Г. Лейбніц, І. Кант, І. Фіхте). Для цього часу було характерне розуміння предметності мислення («думка про думки» [47, с. 217]), розуміння того, що в процесі мислення здійснюється певний об'єктивний розвиток самого предмета пізнання; що стосується розвитку знання про предмет – це лише одне з визначень розвитку предмета знання (Р. Декарт, Г. Лейбніц, І. Кант, Г. Гегель). Таку предметність думки розуміли дуже багатозначно, її осмислення часто призводило до крайніх форм «об'єктивного ідеалізму», зв'язків між пунктом першим (думка як винахід) і пунктом другим (думка як розвиток предмета) або не помічали зовсім, або містифікували.

Г. Лейбніц був першим, хто не просто впритул підійшов до розгляду поняття «новація», він навіть запропонував створення універсальної комбінаторики, завдяки якій люди змогли б робити безліч нових наукових відкриттів. «Оскільки універсум – це гармонійна сукупність речей, що перебувають між собою в певних математично обчислюваних відносинах, то комбінаторика є для нього фундаментальним методом, що дозволяє з формалістичною точністю виробляти дві основні операції пізнання – аналіз і синтез для народження нових відкриттів» [47, с. 286]. Отже, згідно з Г. Лейбницем, завдання комбінаторного мистецтва полягає в тому, щоб:

- розкласти всі складні речі і поняття на прості елементи, які самі вже не піддаються подальшому розкладанню і можуть бути зрозумілі тільки через аналогію; знайдені в такий спосіб і будуть представляти собою «алфавіт людських думок», редукція до якого дозволяє досягти точного знання про речі;

- виявити всі можливі нові комбінації цих першопринципів, в результаті чого будуть отримані нові, зокрема й похідні істини, це і є завдання винахідливої логіки.

Класична філософія розкрила складне взаємовизначення в процесі мислення суспільного суб'єкта (який би псевдонім він не мав – загального «Я», або абсолютного духу, або спінозівської створювальної природи natura naturans) і суб'єкта особистісного, індивідуального [131, с. 111]. Багато парадоксів творчості ставали прозорими, розкривалися у своїй логічній підоснові в контексті подібного взаємовизначення [131, с. 112]. Саме новації були визначенням самодіяльності, цілісної творчості, яка завжди здійснюється тільки цілісною, універсальною людиною. На думку Б. Спінози, І. Фіхте, інтуїція і є в її внутрішній суті необхідним проривом до цілісної (що тотожно - творчої, здатної до створення нового) людини [131, с. 112]. У своїх роботах Б. Спіноза стверджує, що творча інтуїція виявляється на вищому підйомі інтелектуальних сил та штовхає свого носія на створення нового [131, с. 113]. Важливим кроком до зв'язку понять «новація» і «творчість» став принцип діяльнісного креативного детермінізму, концентрованим виявом якого є визначення поняття

творчості: «... Творчість є винахід нового, при якій немає ніяких причин, крім тієї, що діє» [131, с. 112].

Новаторські погляди І. Фіхте полягають, зокрема, в тому, що він розглядає творчість як діалектичний та історичний процес. Якщо порівняти фіхтеанське розуміння «нового» з кантівським, то неважко переконатися в істотних відмінностях одного від одного [7, с. 19].

«Нове», за І. Кантом, – це «дещо рідкісне, що зберігається в таємниці. Воно є джерелом і засобом пожвавлення уваги» [50, с. 232]. Творчість І. Кант розглядав як особливий і непередбачений дар людини, у якому зближуються естетичні і пізнавальні начала. У самому процесі творчості він розмежовував «відкриття» та «новацію»: відкривають те, що існує саме по собі, навіть залишаючись невідомим (К. Колумб відкрив Америку). І це, і інше спирається на уяву і, зрештою, веде до всезагального. І. Кант розглядає новаторську (творчу) діяльність як «продуктивну здатність уяви» [50, с. 234]. І. Кант зазначав: «Людина – істота «не від світу цього», позаяк вільна і здатна створювати нове… її власні закони є законами її світу і несумісні з законами того світу, що створила не вона» [50, с. 233]. Здатність людини у процесі пізнання творити щось нове за власними законами спричиняє нову якість світу – його свободу. Новаторство, за І. Кантом, – це процес пізнання, це шлях до свободи, бо пізнання робить людину вільною, здатною творити.

Для Г. Гегеля формування нового знання означає формування нового категоріального рівня, від становлення окремих категорій (всередині кожного циклу логічної спіралі) до корінних логічних зрушень (цикл категорій буття – цикл категорій сутності – цикл категорій поняття). Ці зрушення відзначають логічний розвиток людства. Перехід від однієї категорії до іншої, перехід від одного логічного циклу до іншого кола категорій – це і є в логіці Г. Гегеля секрет мислення як здатності до створення нового [33, с. 306].

У контексті XIX ст. відбулася реабілітація традиції, новації допускалися як оновлення традиції в конкретних історичних умовах.

К. Маркс стверджував, що в умовах соціального поділу праці сама універсальність, цілісність будь-якого творця виявляється перекрученою. Ця цілісність, також соціальна та історична за своїм походженням, заломлюється в кристалічному середовищі суспільних відносин. Важливо, що, К. Маркс наполягав, що за допомогою нових продуктів творчості можна не тільки дізнатися про цей світ, а й перетворити його [7, с. 407]. Крім того, він увів поняття «творчість мас» і зв'язав його з поняттям «інновація», надавши їм праксіологічного характеру.

Англійський мислитель А. Бергсон у праці «Творча еволюція» обґрунтував, що творчий процес створення нового визначається напрацюваннями минулого, котрі впливають на наші бажання, прагнення. Відповідно до цього створення абсолютного нового виявляється просто не можливим. «Будь-яке виробництво, навіть найбільш первісне, тримається на схожості й повтореннях… Воно завжди користується моделями, завжди створює дещо. Коли ж воно винаходить, воно лише виробляє або думає, що виробляє нове співвідношення вже відомих елементів» [11]. Варто погодитись з думкою цього вченого, що кожна новація – це не абсолютно нове, це інтелектуальна діяльність, пов'язана із соціальним пізнанням, науковими дослідженнями в різних галузях та спрямована на задоволення суспільних потреб.

Детально проблема виникнення новації висвітлена у працях російського філософа М. Бердяєва. Творчу діяльність він визначає так: «Творчість не є лише боротьбою зі злом і гріхом – вона створює новий світ, продовжує справу творіння… у творчості вільній людина покликана творити світ новий і небувалий, продовжувати творіння Боже». Філософ доводив, що творчий процес, будучи спрямованим на створення нового, за своєю сутністю не може взяти за основу навколишню дійсність або бути зведеним до неї. М. Бердяєв стверджував, що творчість не варто зводити до нового співвідношення частин світу, «творчість є оригінальним актом особистих субстанцій світу» [12, с. 320-324]. Невід'ємною особливістю творчого акту є свобода, яку варто розуміти не

як вседозволеність, а позитивну новаторську силу особистості. Проте, на нашу думку, необхідно пам'ятати, що будь-яке нове, згідно із законом заперечення заперечення, так чи інакше у своїй основі має старе коріння, тобто вже усталені та визнані знання. Власне в цьому й полягає відносність нового. Водночас, М. Бердяєв пов'язує з поняттям «новація» поняття «досконаліть». «Свобода і здатність створювати нове є основною внутрішньою ознакою кожної істоти, створеної за образом Божим; в цій ознаці укладена абсолютна досконаліть плану творіння» [12, с. 332].

Книга М. Фосса «Ідея досконалості в західному світі», чи не єдине в XX ст. дослідження поняття досконалості, містить положення про те, що «досконаліть є відповідність дійсності поняттю про неї. Кожна новація, яка виявляється відповідною тому поданню, яке про неї є – досконала» [166, с. 260]. Варто погодитися з ідеями М. Фосса та М. Бердяєва і вважати, що кожна новація має прагнути досконалості, але цей підхід дещо ідеалізує сутність поняття «новація».

Тлумачення традицій та інновацій набуває нового звучання у філософії постмодернізму, який оперує відкритими нелінійними системами, що принципово не можуть бути вивчені та описані мовою традиційної філософії. Так, у роботах філософів-постмодерністів, зокрема М. Фуко, Ж. Дерріди, Р. Барта, Ж. Лакана та ін., запропоновано принципово новий погляд на світ, який не приймає статики й однозначних визначень, а в загальнофілософській позиції перетворюється на «теорію новітнього».

Для постмодернізму характерним є домінування плюралізму на противагу тривалого культу однозначності, в постмодерністських концепціях проявляється максимальна відкритість і неоднозначність, поліваріантність і полідименсіональність. З іншого боку, у роботах постмодерністів творчість розуміється як «відкриття відкритого», як нескінченне цитування, компіляція, «колажування», як гра з тим, що давно створене. Цьому сприяє і властиве постмодернізму стирання кордонів між різними визначеностями, інститутами та формами, і поступовий перехід від принципу переробки світу на основі його

пізнання до його *деконструкції*. Так, «деконструкція» Ж. Дерріди націлена проти історизму, лінійності, однозначності, спрямована на знищення того, що пов'язане з історичною або культурною традицією [38].

Ж. Лакан багато уваги у своїх працях приділяє мові, мовленню, зокрема, на фоні концептуального дослідження психоаналізу та ролі мови як феномена культури у тлумаченні несвідомих процесів він обґрунтовує, що мовлення «іншого», будучи належним царині Несвідомого, постає універсальним джерелом креативності [76]. Про значення класичного мовлення у породженні нового, зокрема, нових смислів та смислових інтенцій писав Р. Барт [8, с.210-212]. Також він переконливо показав, як традиції в літературі «підкоряють» собі письменника, який хоче «порвати з минулим» [8, с. 428].

М. Фуко у своїй праці «Народження клініки» наводить цікавий приклад технологічної інновації – винайдення стетоскопу в медицині, при цьому демонструє, що суто технологічних інновацій не буває, адже вони торкаються всіх аспектів суспільного життя: так, впровадження стетоскопу в медичну практику має не лише технологічний, але й науковий, соціальний та етичний аспекти. Також М. Фуко висловлює цікаву думку, що технологічна інновація може стати рушійною силою і інституційних змін, адже кожний новий продукт, що було впроваджено в практику певної галузі, зазвичай потребує впровадження нової або радикального коригування старої системи управління колективною роботою з ним [178, с. 164].

Подібно до цього, в концепції О. Тоффлера показано, що накопичення різноманітних змін призводить до зміни цивілізацій, і це відбувається хвилями. Кожна з хвиль починається з технологічних інновацій, оскільки в основі кожної цивілізації лежать свої особливі технології виробництва. Проте кожна нова цивілізація – це цілий комплекс взаємопов'язаних технологічних, економічних, соціальних, політичних, моральних принципів та інститутів, які по відношенню до попередньої цивілізації виступають інноваційними [147].

Усе проаналізоване вище дозволяє зробити висновок, що соціокультурні основи для концептуалізації феномену інновацій та інноваційної діяльності були закладені в другій половині ХХ ст.

У філософії ХХ ст. подвійне ставлення до новації: з одного боку, це критика традицій, з іншого – новація можлива тільки як переплетення традицій. У сучасних дослідженнях понять «новація» та «інновація» можна виокремити дві тенденції: перша – це прагнення до конкретизації понять, виявлення структури, видів, механізмів і прийомів функціонування новацій. Друга – загальнофілософське осмислення нового. Була навіть зроблена спроба створити окрему науку про творчі процеси мислення – еврилогію, до неї ж було сплановано зарахувати всі дослідження новацій та новаторської діяльності. У її започаткування зробили значний внесок М. Бердяев, С. Грузенберг, В. Енгельмейєр, Т. Райнов, Л. Ферсман та ін.

Французький філософ і соціолог Едгар Морен вважає, що людина надзвичайно надмірна в своєму антропологічному чуттєвому єстві. Жодна тварина не наділена потенцією творити щось нове, бо вона не відає добра і зла, у неї немає свідомості, вона просто виживає в цьому світі і не здатна на творчість. Людина, яка має свідомість, вже має можливість творити. Але людина – істота афективна, надмірна, яка існує в катаклізмах, страшних муках екстенсивних виборювань норми. Проблема міри для людини – найскладніша. Чим більше людина розвивається інтелектуально, тим більше вона стає афективною і непередбачуваною. Ця афективність і непередбачуваність і є тією антропологічної основою, яка веде до спалахів, катаклізмів, війн, зривів. Едгар Морен зазначає, що людина вносить у світ не міру, а зло. Зло даровано людині Богом, бо вона почала пізнавати добро і зло, коли залишила рай і отримала здатність до створення нового [44]. Не варто погоджуватися з Едгаром Мореном, бо він описує спосіб експресивної, надмірно буйної новаторської діяльності, але не зазначає, що людство завжди одягає на себе вуздечки і протягом свого існування створило безліч заходів, які допомагають контролювати суспільні новації.

На відміну від Е. Морена, у своїй філософії новації М. Мамардашвілі розглядає творчість як таємницю оновлення способу життя [79, с. 89]. У різних довідниках подано безліч визначень цього складного феномену, але всі вони так чи інакше схожі з визначенням новації: у діяльності особистість детермінована зовнішніми чинниками, у творчості вона самодетермінована. Теоретичним відображенням такої ситуації відповідно є: погляд на людину як на істоту пасивну, що сприймає дію, вплив ззовні як на «голий» засіб; і погляд на неї як на самоціль, як на істоту самодіяльну, цілісну особистість, людину творчу та самоцінну [79, с. 90].

Спроби наблизитися до сутності поняття «новація» неодмінно виводять на осмислення категорії «творче натхнення», «осяяння». В. Моренець відзначає, що уникнути розмови про трансцендентність новаторства «не вдавалося ніколи й нікому з серйозних дослідників навіть за радянських часів, що виявляється в практичному застосуванні таких понять, як творчість, просвітлення, нова істина тощо» [166, с. 261].

Оскільки поняття «творчість» асоціюється з виникненням нового (а нове є в усіх сферах творчості), то на основі цього деякі дослідники співвідносять творчість із природою. Відома точка зору, за якою «творчість» властива і неживій природі, і живій – до виникнення людини, і людині, і суспільству, тобто творчість є новацією сама по собі. Активними прихильниками цієї точки зору є М. Грищенко, В. Крисаченко, Я. Пономарьов. Варто зазначити: не видається переконливою ця точка зору, згідно з якою новаторськими можуть бути кваліфіковані процеси та явища, що лежать за межами соціальної форми розвитку матерії.

Досить ґрунтовною стосовно з’ясування проблеми творчості є монографія Б. Новікова «Творчість і філософія» [96]. Він, як і А. Бергсон, стверджує, що лише на перший погляд може здатися ворожою новаторській діяльності сувора детермінованість. А саме: «новаторство, будучи діяльнісною формою буття свободи людини й суспільства, єдино можливим способом розвитку та реалізації останнього, глибоко вороже щодо тієї незалежності від усього…»

[11]. Видається переконливим стверджувати, що новаторство є невід'ємною складовою екзистенції інтелектуальної особистості, яка й робить її людиною в широкому розумінні цього слова.

Заслуговує на окрему увагу думка Е. Боно, котрий у праці «Виникнення нової ідеї: про нешаблонне мислення» зауважував, що нові ідеї можуть з'явитися як на основі нових знань, так і без них [17, с. 100]. Як приклад він наводить теорію відносності А. Ейнштейна, формулюючи яку видатний фізик не займався збиранням наукових фактів. З іншого боку, Е. Боно вважає: щоб не стати в'язнями панівної та суспільно визнаної ідеї, науковцям краще нічого не читати, аби «не застрягнути в чужих ідеях настільки, що вже й помислити нічого про свої власні» [17, с. 78]. Варто припустити, що виникнення нового знання можливе не шляхом індуктивного узагальнення фактів (рух від одиничного до загального), а через реконструкцію й переосмислення розумом вихідного теоретичного матеріалу. У ході цього змінюються внутрішні зв'язки матеріалу та спостерігається відхід від усталених суджень суспільного досвіду. На нашу думку, не кожна комбінація знань може бути новацією, оскільки в такому випадку їх були б просто мільярди, а кожну людину можна було б вважати генієм-науковцем.

Сутність нововведень має визначатися за ступенем їх значущості та корисності для суспільства. Активне вдосконалення відомого досвіду, присутність у новатора певних ментальних інструментів, власної точки зору і практичної техніки дозволяють формувати і культивувати одні сутнісні сили і нехтувати іншими. Саме вдосконалення знаходить аксіологічне та етичне вимірювання. Тільки якщо у новатора є бажання щось вдосконалити у соціальному бутті, можна говорити про новаторську діяльність.

Отже, аналіз історичних основ дослідження інноваційної діяльності дає можливість зробити низку узагальнень і висновків.

По-перше, в історії філософії та в історії розвитку людства новаторство завжди розглядали в контексті творчості, тобто творчий акт є джерелом і основою інноваційної діяльності. водночас, творчість розглядалась по-різному.

В окремі епохи творчість тлумачилась лише як справу божественну, а ті зміни, відкриття та інше новаторство, яке роблять люди, - це лише виконання задумів Бога. В інші епохи людину «наділяли» більшою свободою і людську активність та творчість розглядали як головний смисл життя та самореалізації людини.

По-друге, джерелами новаторства в історії філософії вважали як раціональні (розум, природничі відкриття, проектування), так і ірраціональні (інтуїція, осяяння, мистецтво, творчий акт). Їхня диференціація також цілком не суперечила загальній логіці зміни різних епох і цивілізацій.

По-третє, до інноваційної діяльності як до здібностей широкого профілю в будь-якій сфері спеціальної підготовки до XXI століття не було. Хоча підготовка до наукової роботи, до літератури, до художньої творчості також стосується новаторської діяльності.

Сучасні науковці в різних галузях знань намагаються приділяти більш прикладну увагу процесу інноваційної діяльності.

Наприклад, Г. Хемел виокремлює такі умови, за яких інновації в галузі управління дають довгострокові переваги:

1) інновації базуються на нових принципах, що кидають виклик традиційному управлінню;

2) інновації повинні бути системними, такими, що містять значний спектр методів і процесів;

3) інновації є частиною безперервного процесу нововведень, що з часом призводить до удосконалень [156].

Представник американської науки і практики управління вищою школою С. Монтенегро виокремлює такі передумови успішного впровадження інновацій:

– для «вигодовування» інновацій необхідно створювати середовище, яке стимулює і заохочує свободу, креативність і конструктивний критицизм;

– інновації більш імовірні там, де є можливість кидати виклик обмеженням і владі; де дозволено ігнорувати правила поведінки, стимулюється

перемішування ідей, людей та культур; де техніки управління дають можливість визнавати, ідентифікувати і вчитися на помилках якомога швидше;

– інновації процвітатимуть в обставинах, у яких визнано, що інновація має бути відкрита фізичному світу і світу ідей;

– у жодного винаходу немає гарантованого майбутнього, тому кожен повинен бути готовий до невизначеності; інновації справді почнуть відбуватися тільки з розумінням того, що світ швидко змінюється, що він надзвичайно динамічний і мінливий і що майбутнє є непередбачуваним [87].

Як зазначає О. Куриленко, інновація повинна бути простою і вузькоспрямованою. Саме тоді вона буде ефективною. Вона повинна використовуватися для чогось одного – у іншому випадку неминуча плутанина. Складна інновація буде недієздатною. Введення нового продукту або послуги сполучено із проблемами; помилки в складній інновації не піддаються виправленню. Усі ефективні інновації прості [73, с.29-32].

Ефективні інновації починаються з малого. Вони не грандіозні за своїми масштабами. Вони спрямовані на рішення якогось одного конкретного завдання.

Інновація – це робота. Кожна робота вимагає наявність знань, а також винахідливості й наполегливості. В інноваційній сфері, як і в будь–якому іншому виді діяльності, не обійтися без таланту й винахідливості. Але коли ідея представлена, інновація перетворюється в завзяту, сфальцьовану, цілеспрямовану роботу, що вимагає таких якостей, як ретельність, завзятість і наполегливість. Якщо цих якостей немає, їх не вдасться компенсувати ні талантом, ні винахідливістю, ні знаннями [23, с. 10-11].

Прикладна спрямованість наукових розробок із питань інноваційної діяльності стосується сьогодні навіть філософських досліджень.

Наприклад, О. Чумак у своєму дисертаційному дослідженні з філософських наук обґрунтовує, що розвиток елементарного творчого мислення дав поштовх появі інструментальної діяльності і спричинив необхідність пояснити трудовий процес іншому індивіду, а тому інноваційну

діяльність розглядають сьогодні як основну рушійну силу розвитку людини і людської культури [159, с. 13]. Також автор аналізує особливості інноваційної діяльності в різних сферах суспільного життя: економічній, політичній, освітньо-науковій. Зокрема, автором показано, що особливості інноваційної діяльності в науці полягають у перетворенні окремого індивіда на активного учасника інноваційного процесу, а науки - на об’єкт соціального управління та інноваційних змін. Також звертається автор до питання формування нових наук, таких як філософія інноватики, біоетики тощо [159, с. 8-9].

Хоча залишаються і роботи, які мають більш фундаментальне, неприкладне спрямування, але їх небагато. Наприклад, О. Кузьмічова у своєму дисертаційному дослідженні «Соціальна детермінація наукової інновації» надає порівняльну характеристику інноваційних видів діяльності та наукових інновацій, досліджує проблему соціокультурної обумовленості науково-пізнавальної діяльності, обґрунтовує інноваційну природу людської і наукової діяльності та соціокультурну основу наукової інновації [70].

Кандидатська дисертація О. Широбокової зосереджена на вивченні сутності та механізмів соціальної новації, при цьому автор звертається детальніше до аналізу суміжних понять «новація» та «інновація», «нововведення», «новаторство», «псевдоновація», і навіть «ановація». О. Широбокова робить висновок, що соціальні інновації є важливим генератором у структурі діяльності суб’єктів соціального розвитку, оскільки формують середовище нововведень, що сприяє технологічним змінам. Також наголошено, що введення соціальних новацій у життя (тобто перетворення їх на інновації) має відбуватись в діалектичній єдності особистості новатора та суспільства [163].

Водночас, питанням інноваційної діяльності присвячено більше праць в інших галузях науки, ніж філософських, і більша частина цих праць має прикладне спрямування.

Так, О. Поєнко виокремлює стилі управління, які впливають на провадження інноваційної діяльності:

1) директивний (орієнтація в роботі тільки на виконання завдань, при цьому особистісні стосунки зведені до мінімуму, а керівник здійснює тотальний контроль за виконанням поставлених завдань. Відповідно співробітники мають низький рівень мотивації та низький рівень розвитку компетенції, тому можливості самостійної роботи немає. Інноваційну діяльність при такому стилі управління здійснювати не видається можливим, оскільки немає умов для будь-яких ініціатив);

2) наставницький (орієнтація на виконання завдань поєднується з особистісною комунікацією зі співробітником: керівник супроводжує співробітника, створюючи умови поступового переходу до автономної роботи. При цьому мотивація співробітників достатньо висока, але компетенції розвинені недостатньо для виконання завдань самостійно, тому інноваційна діяльність при цьому мінімальна);

3) підтримуючий (орієнтація більше на стосунки, співробітник працює самостійно, мотивація його висока, компетенції добре розвинені, керівник виконує лише контролюючу функцію. Цей стиль управління створює достатньо сприятливі умови для розвитку інноваційної діяльності підприємства);

4) делегуючий (мінімізація взаємин зі співробітником, коли співробітнику надана максимальна свобода дій, при цьому мотивація людини висока, компетенції розвинені на високому рівні. Керівник повинен систематично аналізувати зони розвитку співробітника. Такі умови максимально підходять для ініціації інноваційних ідей з боку співробітників) [101].

М. Молодоженя та Т. Жук виокремлюють етапи економічного управління інноваційною діяльністю підприємства:

1) визначення можливостей підприємства щодо здійснення інноваційної діяльності шляхом аналізу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища;

2) формування цілей інноваційної діяльності;

3) розробка критеріїв оцінки результативності інноваційної діяльності;

4) прийняття основних стратегічних рішень щодо інноваційної діяльності щодо напрямів та результатів;

5) забезпечення досягнення бажаного результату інноваційної діяльності (створення необхідних умов та здійснення заходів);

6) моніторинг та контроль результативності інноваційної діяльності [85].

Більш детально подібні етапи проаналізувала Т. Пожуєва, виокремивши такий перелік (послідовність):

1) аналіз зовнішнього середовища та прогнозування його розвитку;

2) аналіз внутрішнього середовища підприємства (сильні та слабкі сторони діяльності підприємства, підсумки минулої діяльності тощо);

3) виокремлення й вибір напрямів та варіантів інноваційного розвитку ринкових можливостей підприємства;

4) вибір цільових ділянок ринку (сегментів чи ніш) для реалізації відібраних варіантів інноваційного розвитку суб'єктів;

5) аналіз і кількісна оцінка ризику на етапах інноваційного розвитку;

6) вибір пріоритетних напрямів інноваційної діяльності;

7) формування організаційної структури управління інноваційною діяльністю;

8) планування виробничо-збутової та фінансової діяльності за обраними пріоритетними напрямами, розробка перспективних і поточних планів;

9) контроль за реалізацією проектів реалізації потенціалу інноваційного розвитку, виявлення причин відхилень;

10) підготовка рішень про своєчасну зміну пріоритетів інноваційного розвитку, про необхідну корекцію, нові варіанти тощо [102, с. 107-108].

О. Мосій, Т. Кужда порушують питання про те, що інноваційна діяльність є важливим чинником забезпечення сталого розвитку держави. Таке твердження є достатньо евристичним, адже традиційно вважається, що інновації призводять до змін, а не до сталого розвитку. Розвиваючи свою думку, автори наголошують, що саме інноваційна діяльність є головним джерелом суспільного прогресу, а тому і сталий розвиток держави та забезпечення соціально-економічного зростання неможливі без активної інноваційної діяльності. «Наука, освіта, інновації стають сьогодні

визначальними сферами розвитку суспільства та держави і переконливим фактом цього стало те, що 2009 рік проголошений Євросоюзом роком креативності та інновацій» [89].

Тема, обрана для запропонованого дисертаційного дослідження, теж має вихід у прикладну площину, дже формування концептуальних основ підготовки до інноваційної діяльності не є самоціллю, вони повинні впроваджуватись на для забезпечення цієї підготовки на засадах ефективності, комплексності, раціональності.

Як уже було зазначено, на цю тему практично немає комплексних спеціалізованих досліджень.

Чи не єдиними винятками є дисертаційні дослідження Н. Шубнякової [164] та В. Зінова [43], які написані в галузі економічних наук.

Предметом роботи Н. Шубнякової є процес підготовки кадрів у межах системи управління інноваціями в організації та його ефективність. У результаті проведеного дослідження авторка обґрунтовує, що така система повинна:

- враховувати міждисциплінарний підхід до процесу навчання;
- бути зорієнтованою на проектне навчання;
- використовувати розвинені інноваційні інфраструктури освітнього процесу.

Також Н. Шубнякова демонструє, що середньострокові та короткострокові освітні програми не дають достатньо часу для формування необхідних компетенцій. Окрему увагу науковець приділила аналізу формування підприємницьких навичок, розвитку команди і проектної орієнтованості випускників. Заслуговує на увагу розробка методики оцінки економічної ефективності взаємодії ВНЗ та підприємства в процесі підготовки інноваційних менеджерів. До професійних компетенцій інноваційних менеджерів Н. Шубнякова зараховує такі, як: вибір та обґрунтування інноваційних проектів, управління процесом їх реалізації, визначення напрямів

інноваційного розвитку організації, фінансова результативність інноваційного процесу в цілому.

Дослідниця робить важливий висновок, що «впровадження описаних вище інструментів можливе при тісній взаємодії ВНЗ з інноваційним бізнесом, зацікавленим у підготовці кваліфікованих управлінців, і елементами підтримувальної інфраструктури регіональної інноваційної системи (бізнес-інкубатори, технопарки)» [164, с. 104].

Дисертаційна робота В. Зінова написана на здобуття ступеня доктора економічних наук і присвячена системі професійної перепідготовки менеджерів для підвищення ефективності інноваційної діяльності [43]. Дослідник розкриває у своїй роботі такі аспекти, як:

- специфіка завдань менеджерів в інноваційній діяльності;
- система кадрового забезпечення управління інноваційною діяльністю;
- професійний стандарт з професії «менеджер інноваційної діяльності»;
- освітній стандарт для підготовки спеціалістів з управління інноваційною діяльністю в різних галузях національної економіки.

Також робота містить рекомендації щодо оцінки потреби в менеджерах інноваційної діяльності, щодо управління персоналом в інноваційній діяльності, щодо організаційного та методичного забезпечення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації менеджерів інноваційної діяльності.

В. Зінов також обґрунтовує, що зміст стандарту підготовки фахівців з управління інноваційною діяльністю має бути міждисциплінарним і базуватися на різних предметних сферах. До змісту такої міждисциплінарної спеціальності мають увійти: загальні підходи до управління інноваціями, маркетинг нового продукту, управління інтелектуальною власністю, стратегії планування бізнесу і тощо. Щодо компетенцій, фахівець з управління інноваційною діяльністю має бути готовим до таких видів діяльності: управлінської, організаційної, економічної, маркетингової, інформаційно-аналітичної, проектно-дослідницької, діагностичної, методичної, консультаційної.

Отже, наведені дисертації розкривають проблему лише з точки зору економічних наук, але дають для нашого дослідження деякі конструктивні висновки щодо компетенцій фахівців з інноваційної діяльності та міждисциплінарності системи їх підготовки.

Проаналізувавши підходи до інноваційної діяльності підприємства, наведені різними дослідниками, можна підсумувати, що їх думки щодо виокремлення основної діяльності цього явища мають розбіжності, тому для ефективнішого усвідомлення теми дослідження важливо враховувати напрацювання кожного з розглянутих авторів. Серед найбільш досліджених аспектів проблематики інноваційної діяльності – такі, як: сучасні підходи, принципи і методи провадження інноваційної діяльності, основні функції та етапи інноваційної діяльності, життєвий цикл інновацій і тощо.

У цілому прослідковується історичний зв’язок феномену інноваційної діяльності з творчістю та підприємливістю. Творчість як вільна креативна діяльність є необхідним підґрунтям, механізмом реалізації інноваційної діяльності. Підприємливість як сукупність необхідних особистісних рис новатора значно підвищує мотивацію, а тому й ефективність інноваційної діяльності. Підприємливість – це набір особистісно-психологічних рис, потрібних для провадження інноваційної діяльності.

Водночас, необхідно визнати, що проблематика професійних компетенцій та фахової підготовки до роботи над розробкою та впровадженням нових ідей практично недосліджена. Відповідні спеціальності підготовки фахівців («Менеджмент інноваційної діяльності» та «Управління інноваційною діяльністю») впроваджувалися в Україні, але концептуальний фундамент цього питання у філософських працях не досліджено.

1.3. Методологічні підходи до дослідження концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності

У попередніх підрозділах роботи з’ясовано, що інноваційні процеси в суспільному житті перебувають останнім часом в полі посиленої уваги як закордонних, так і вітчизняних фахівців. Причому актуалізуються як побутові, так і наукові розмови про інновації в найрізноманітніших галузях суспільної життєдіяльності: на виробництві, в підприємництві, в рекламі та маркетингу, в освіті та науці.

Вивченню економічних аспектів інноваційної діяльності присвячені дослідження, наприклад, П. Завліна, А. Іпатова, Л. Кулагіна, А. Кутейникова, А. Ламанова, А. Медведєва. Багато статей бухгалтерського профілю присвячені аналізу інновації як способу змінення фінансових зобов'язань підприємства. Постійно розширюється спектр публікацій про інноваційні методики у викладанні, нові технології в освіті в цілому (І. Дичківська, Л. Даниленко, Г. Нестеренко, В. Химинець та ін.).

Сучасні зміни описуються як формування інноваційно-когнітивного укладу суспільства, саме ці зміни актуалізують потребу у всебічному дослідженні новацій, інновацій, нововведень у суспільному розвитку. Водночас, стає все більш очевидними, що інновації не можуть бути комплексно вивчені лише в межах якоїсь однієї галузі знань. Це складний багатогранний і мультирівневий феномен, всі аспекти якого можуть бути досліджені лише із залученням різних галузей науки. Серед тих наук, які можуть бути залучені для комплексного дослідження феномену інновацій, - щонайменше такі: філософія, соціологія, педагогіка, економіка, менеджмент, політологія і державне управління. Варто розглянути детальніше потенційний внесок кожної з них в наукові дослідження феномену інновацій та інноваційної діяльності [138].

Філософія як система знань і теоретично сформульований світогляд та філософські науки в цілому в концептуальному плані аналізують і тлумачать феномени новацій, інновацій, інноваційної діяльності, нововведень. За

допомогою методів філософського аналізу можна уточнити різницю між названими категоріями, виявити особливий механізм і логіку розгортання інноваційної діяльності, особливості природної реалізації життєвого циклу інновацій. Також прерогативою філософського дослідження є світоглядне осмислення моделей інноваційного процесу, адже сьогодні відомо щонайменше 4 такі моделі, що були домінатними на різних етапах історії людства або на різних континентах.

Також філософія може виявити й обґрунтувати відмінності між управлінням знаннями, управлінням інформацією та менеджментом саме інноваційної діяльності. Знання та інформація є необхідним підґрунтям для успішного провадження інноваційної діяльності, проте між всіма трьома названими процесами є концептуальні відмінності, які осягаються логікою інноваційної діяльності.

На підставі всього вище зазначеного філософське дослідження здатне обґрунтувати ідею, що уявлення про механізми інноваційних процесів суттєво впливають на вимоги до компетенцій професіоналів із інновацій. Філософія визначає, що бачення інноваційного процесу має еволюційний характер, водночас як цей процес постає середовищем діяльності фахівців з управління інноваціями. Отже філософія освіти може надати базове підґрунтя для підготовки фахівців із інновацій.

Важливий внесок у дослідження інновацій може зробити соціологія, передусім це стосується вивчення громадської думки та емпіричних показників поширення інновацій у суспільстві. Основним інструментом емпіричного соціологічного дослідження можна вважати опитування, за допомогою якого доцільно здійснювати моніторинг розвитку інноваційної культури суспільства. Наскільки в суспільстві розвинене розуміння сутності інновацій, як розуміють інновації більшість громадян, чи здатні окремі соціальні групи розробляти і впроваджувати інновації, наскільки населення відкрите до поширення інноваційних продуктів і послуг … Усі ці та пов’язані питання можуть бути вивчені за допомогою розробки опитувальника і періодичного вивчення

громадської думки. Окремим аспектом є вивчення думки керівників підприємств про те, які інновації їм потрібні для підвищення конкурентоспроможності, чого їм не вистачає для успішної інноваційної діяльності, які потенційні партнери для цього можуть бути корисні тощо.

На основі емпіричного соціологічного опитування можливе більш узагальнювальне теоретичне дослідження, яке є вивченням суті предмета та його зв'язків з іншими елементами соціального світу.

Освіта, педагогічні науки можуть і повинні зосередити увагу на уточненні особливостей підготовки спеціалістів із інноваційної діяльності. Які кваліфікаційні характеристики вони повинні мати? На яких освітніх рівнях і за якими професійними програмами потрібно готувати фахівців або менеджерів з інновацій? Які компетенції в них потрібно сформувати?У сі ці питання можуть отримати відповідь у наукових розвідках із педагогічних наук. Прикладами таких комплексних досліджень із питань підготовки професіоналів-інноваторів є дисертації В. Зінова та Н. Шубнякової [43; 164].

Педагогічні наукові розвідки можуть створити концептуальне наукове підґрунтя для розробки відповідних програм для бакалаврату, магістратури, для курсів підвищення кваліфікації, визначити ієрархічні рівні компетенцій, які можуть нарощуватись поступово в процесі безперервної освіти або освіти-впродовж-життя. Логічно припустити, що професіонала з інноваційної діяльності можна готувати на базі ступеня бакалавра з будь-якої спеціальності, оскільки інновації потрібні в усіх сферах, і якщо бакалавр вивчив особливості функціонування того чи іншого соціального інституту, розібрався в певній галузі виробництва чи надання послуг, то саме на ці базові знання доцільно експлікувати технології створення і впровадження нововведень у цій галузі.

Також з позиції педагогічних наук зрозуміло, що в ході реалізації програм навчання з управління інноваціями має першочергове місце зайняти індивідуалізація навчання в межах консультаційної роботи, що визначається суттєвою варіативністю процесу управління інноваціями в різних галузях національної економіки. Практика навчання, по-суті, має бути реакцію на

виявлення проблеми в діяльності окремого слухача та конкретних підприємств. Навчальний процес стає подібним на специфічний технологічний процес, операційний склад якого має прицільно вирішувати виявлену проблему.

Проте, крім педагогічного впливу на процеси підготовки фахівців із інноваційної діяльності, важливим чинником також є державна політика в галузі інноваційного розвитку та інноваційної діяльності.

Найціннішим внеском політичних наук у дослідження феномену інновацій може стати концептуалізація основних моделей державної політики підтримки інноваційної діяльності. Видається правомірним погодитися з А. Ковачем [59], що сьогодні серед розвинених країн нема такої, де держава тими чи іншими методами не прагнула б сприяти інноваційному процесу. Аналізуючи державну політику розвинених країн у сфері підтримки інновацій за ступенем державного регулювання, можна виокремити два полюси. На одному США та Велика Британія, де держава найменше втручається в економіку, зокрема й в інноваційну діяльність, на іншому – Франція та Японія, у яких держава найбільш активно підтримує інноваційний процес всіма можливими методами.

Перший полюс, який умовно можна назвати англо-американською моделлю інноваційної політики, характеризується найбільш повною автономією підприємництва в інноваційній сфері. За такої моделі вважається, що ринкові механізми самі сприяють прискоренню інноваційного процесу, тому держава основні зусилля спрямовує на підтримку розвитку ринкового середовища. Другий (франко-японський) полюс інноваційної політики характеризується досить значним впливом держави на розвиток інноваційного процесу, зокрема й неринковими методами, шляхом прямих дотацій і субсидій підприємствам і організаціям, які здійснюють інноваційну діяльність.

До прямих методів належать:

– надання кредитів на пільгових умовах підприємствам і організаціям, що ведуть наукові розробки;

– безоплатна передача або надання на пільгових умовах державного майна та земельних ділянок для організації інноваційних підприємств;

– створення наукової інфраструктури в регіонах;

– у рамках більшості урядових відомств існують різноманітні програми, спрямовані на підвищення інноваційної активності бізнесу;

– державні замовлення переважно у формі контрактів на проведення науково-дослідних розробок забезпечують початковий попит на багато нововведень, що потім мають широке застосування в економіці країни;

– створення науково-технічних зон зі спеціальним режимом інноваційно-інвестиційної діяльності.

До непрямих методів належать:

– податкові пільги на інвестиції, що здійснюються в інноваційну сферу;

– розвиток науки та системи вищої освіти;

– законодавчі норми, які стимулюють науково-дослідну активність.

Проте обидві зазначені вище моделі в чистому вигляді не трапляються в жодній з країн світу. Уряди всіх без винятку розвинутих країн впливають на інноваційний процес у своїх країнах комбіновано, застосовуючи методи як прямого, так і непрямого стимулювання [59].

Крім філософії, соціології, педагогіки, політичних наук, у справі дослідження феномену інновацій не можна не звернутись до досліджень із економіки та менеджменту. Оскільки в усьому світі потреба в інноваційній діяльності первісно виникла саме задля підвищення ефективності роботи підприємств, задля збільшення прибутку й успішної конкурентної боротьби, то дуже багато досліджень із проблематики інновацій здійснено саме в економіці та менеджменті.

Управлінські науки можуть дослідити й обґрунтувати методи специфічного управління інноваційними процесами, особливості менеджменту інноваційної організації, способи успішного провадження проектного менеджменту. Дослідники в галузі управління можуть визначити оптимальні організаційні структури для провадження інноваційної діяльності,

обґрунтувати, якою має бути корпоративна культура для поширення інновацій, як управляти змінами і долати спротив персоналу і тощо.

Внеском економічних досліджень у вивчення інновацій може бути визначення потенційного прибутку і витрат від впровадження того чи іншого нововведення, розрахунок бюджету на його розробку і реалізацію. Водночас зі статистикою економічні науки демонструють тенденції і показники розвитку інноваційної діяльності в кількісному вимірі. Наприклад, такі дослідження засвідчують, що в Україні не лише питома вага інноваційних підприємств є в 20-30 разів меншою, ніж у розвинених країнах, але, крім того, цейпоказник виявляє тенденцію до зменшення, причому зменшується не лише питома вага підприємств, що займаються інноваційною діяльністю, а й їхня кількість у абсолютному вираженні. Це вказує на те, що інноваційною діяльністю в Україні продовжують займатися великі підприємства, кількість і частка яких природно не може бути великою.

Варто зазаначити, що наука державного управління може презентувати обґрунтування способів посилення державної підтримки тим суб’єктам, які займаються інноваційною діяльністю, що в цілому відповідає загальносвітовим тенденціям. Також корисними можуть стати проекти стратегії державного управління щодо розвитку технопарків, інкубаторів, різноманітних дослідницьких центрів та мережевих структур, налагодження своєрідного симбіозу академічної науки і промисловості.

Отже, в науковому дослідженні феномену інновацій та інноваційної діяльності вкрай необхідний саме міждисциплінарний (або мультидисциплінарний) підхід. І лише філософії під силу здійснити методологічне узагальнення та вивести загальний концептуальний фундамент. Міждисциплінарність як характерна риса сучасних наукових робіт пов’язана з такою специфічною характеристикою науки кінця ХХ – початку ХХІ століть, як тенденція до синтезу, інтеграції досягнень окремих галузей науки. Водночас, ця природна тенденція обертається відповідною методологічною вимогою і до

дослідників - вимогою комплексного, всебічного дослідження будь-якого об'єкта з обов'язковим урахуванням напрацювань різних галузей науки [138].

У науковій дискусії щодо термінів «міждисциплінарний» або «мультидисциплінарний» підхід зазначається, що міждисциплінарність передбачає кооперацію різних наукових галузей, глибоку інтеграцію двох або більше дисциплінарних підходів, перенесення методів з однієї дисципліни в іншу [57, с. 194] – а при міждисциплірному підході «предмет дослідження роглядається з різних точок зору з використанням різних дисциплінарних перспектив», «проте, ані теоретичні надбання, ані практичні висновки різних дисципліни у результаті не інтегруються» [68; 169]. Тому і ми у своєму дослідженні будемо використовувати саме термін «міждисциплінарний підхід».

Щодо різноманітних концептуальних підходів до дослідження інноваційної діяльності, то серед тих, які мають значний потенціал узагальнення, варто звернути увагу на системний, функціональний, процесний, а також синергетичний, комплексний, комунікаційний підходи.

Короткий зміст системного, функціонального та процесного підходів в їх експлікації до феномену інноваційної діяльності наведено на рисунку 1.1.

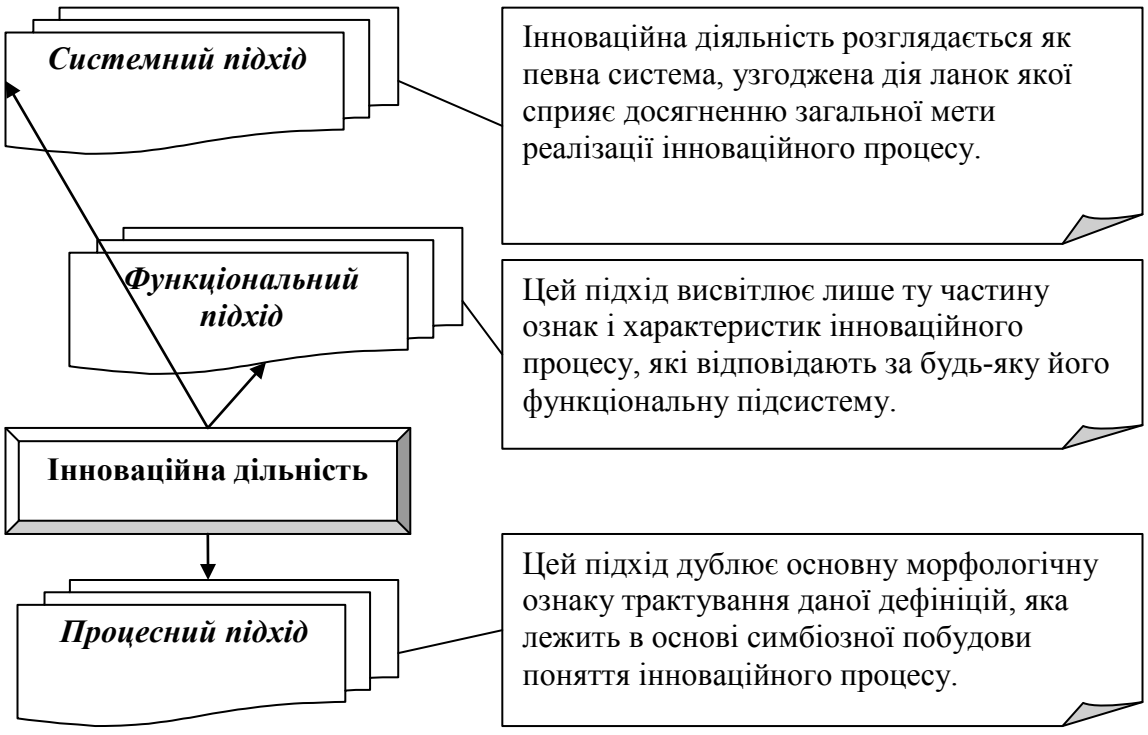


Рис. 1.1. Концептуальні підходи до визначення поняття «інноваційна діяльність» (побудовано на основі [117, с. 79])

Так, інноваційна діяльність крізь призму функціонального підходу в будь-якому разі має місце та його застосування є доцільним з огляду на наявність широкого кола функцій інноваційного процесу, зосереджених на його місце в економічних системах. Але цей підхід багато в чому звужує поняття інноваційного процесу, висуваючи першочерговість лише його функціонального аспекту та підкреслюючи лише функціональне наповнення інновації в умовах сучасного етапу розвитку національної економіки. Водночас процесний підхід висвітлює плинність інновацій у часі та зводить його сутнісні характеристики лише до послідовності певних етапів від створення до реалізації та поширення інновацій. Цей підхід не можна не брати до уваги, але й зводити лише до конкретних етапів та стадій неможливо [30, с. 115].

Найбільш широким та оптимальним для запропонованого дослідження буде системний підхід до аналізу сутності інноваційної діяльності та підготовки відповідних фахівців. Згідно зі словником «***система*** (від грец. σύστημα) – сукупність визначених елементів, між якими існує закономірний зв’язок чи взаємодія … Системами є окремі предмети або явища реальної дійсності, мислення і пізнання, які складаються з реально виділених частин, об’єднаних в єдине ціле. Сукупність якісно визначених елементів становить зміст системи, сукупність закономірних зв’язків між елементами – внутрішню форму, або структуру системи» [153, с. 626]. Отже, аналізувати інноваційну діяльність з точки зору системного підходу означає зрозуміти її структуру, функціональне призначення, особливості елементів, що складають її цілісність. Крім того, у роботі передусім необхідно представити систему підготовки професіоналів до інноваційної діяльності, а це передбачає виявити компетенції, необхідні для успішного провадження інноваційної діяльності, оцінити реальний стан надання освітніх послуг із цієї спеціальності, вивчити провідний досвід і

узагальнити концептуальні основи такої підготовки. Це має бути система таких ключових елементів:

- у чому полягають особливості і механізми інноваційної діяльності?
- якими компетенціями необхідно володіти, щоб бути професіоналом із інноваційної діяльності?
- якою є система підготовки до інноваційної діяльності в Україні та більш розвинених країнах?
- яка система є оптимальною?

Культурологічний підхід може бути використаний і для врахування впливу факторів середовища на те, чи стане нова ідея нововведенням, чи залишиться тільки ідеєю, що не буде сприйнята культурним середовищем.

Варто погодитися з О. Широбоковою, що будь-яка новація чи інновація приречена на забуття, відторгнення або лише на тимчасову місцеву реалізацію, якщо вона не отримує розуміння з боку соціуму, якщо немає соціального попиту, який визначається як станом суспільства, так і тим, який прошарок населення є найбільш зацікавленим у розвитку нового типу діяльності. Британський вчений М. Полані наголошує на необхідності відповідної готовності середовища, неявної згоди, «взаємного тяжіння братів по розуму», для того щоб інтелектуальне відкриття було прийнято [105, с. 205]. Варто погодитись з М. Полані і, розвиваючи його думку, наголосити на необхідності консолідації вчених між собою та виявлення внутрішніх характеристик кожної новації.

Історія знає безліч прикладів того, як відкриття та нововведення несприймалися і забувалися, якщо вони не відповідали соціокультурному середовищу. І навпаки, «соціальне замовлення» народжувало безліч пропозицій, які отримували визнання суспільства. З цього можна зробити висновок, що саме соціальна детермінація визначає долю новацій і нововведень: чи отримує творчий акт визнання чи буде приречений на забуття. Не всяка новація стає інновацією, деякі, наприклад, випереджають свій час і стають інноваціями через 10 років, а іноді і через століття. [163, с.15].

Достатньо продуктивним у дослідженні механізмів та закономірностей, змісту й чинників інноваційної діяльності є комунікаційний підхід. Як обґрунтовує у своєму дослідженні О. Широбокова, яка комплексно з філософської точки зору проаналізувала феномен соціальної новації, залучення комунікаційного підходу до цього предмета дослідження зумовлене тим, що діяльність людей не може ефективно розгортатися без міжособистісного і міжгрупового спілкування, без передачі інформації [163, с. 42-45]. А. Ненашев демонструє, що комунікаційний підхід до наукового дослідження синтезує в собі різнопланові контексти соціально-філософських розвідок - від феноменологічного конституювання «життєвого світу» в умовах панування електронних способів комунікації до еволюціонізму, що дозволяє виявити характер змін інформаційного простору і залежність цих змін від панівних способів комунікації [92, с. 5].

Як відомо, в основі комунікаційного підходу лежить розуміння комунікації як соціально зумовленого процесу передачі і сприйняття інформації в умовах міжособистісного і масового спілкування різними каналами за допомогою різних комунікативних засобів. Сутність комунікації міждисциплінарна і вже доволі довго аналізується представниками різних галузей науки. Так, соціолог П. Сорокін визначає комунікацію як взаємодію, тобто передачу соціальної інформації [128, с. 68], психолог А. Леонтьєв – процеси обміну продуктами психологічної діяльності, передусім спілкування [77, с. 37], представник кібернетичної науки А. Урсул – обмін інформацією між складними динамічними системами та їхніми частинами, здатність сприймати, накопичувати та переробляти інформацію [150, с. 154].

Комплексно узагальнюючи таке міждисциплінарне тлумачення феномену комунікації для розуміння соціальних процесів, варто засвідчити, що комунікація є іманентною характеристикою будь-якої соціальної діяльності, ще й сама комунікація завжди соціальна за своєю природою і механізмом реалізації. Так, згідно з М. Андріановим, комунікацію необхідно розуміти як смисловий аспект соціальної взаємодії [2, с. 10]. За А. Звєрінцевим, комунікація

є шлях сполучення, зв’язок одного місця з іншим, спілкування, передача інформації від людини до людини, тобто специфічна форма взаємодії людей у процесах їх пізнавально-трудової діяльності [41, с. 10]. Ю. Косенко наголошує, що комунікація - це складний процес, що складається із взаємозалежних кроків. Кожен із цих кроків дуже потрібний для того, щоб зробити наші думки зрозумілими іншій особі. Кожен крок – це пункт, у якому, якщо ми не будемо думати про те, що робимо, зміст може бути загублений [66, с. 168].

Зважаючи на те, що в процесі створення та впровадження в суспільне життя будь-якої нової ідеї сумнівно обійтися зусиллями однієї людини, процес розробки та практичної реалізації будь-якої інновації не може бути досліджений у відриві від механізмів і закономірностей комунікаційного процесу і комунікаційної системи. Інноваційна діяльність реалізується за посередництвом комунікаційного процесу, який складається з таких елементів: відправник, мова комунікації, повідомлення, канал передачі інформації, одержувач (адресат). Відправник і одержувач є комунікантами, від успішної взаємодії яких залежить ефективність і якість передачі інформації. Якість комунікації обов’язково передбачає взаєморозуміння комунікантів та прийняття один одним тієї інформації, що передається. За такої умови комунікація є успішною; зокрема, стосовно інноваційної діяльності варто зауважити: успішність комунікації означає прийняття іншим нової ідеї, надання ним допомоги новатору і так до поширення цієї ідеї в соціумі.

Наш світ не існує без комунікації, без взаємодії між людьми та спільнотами. Комунікація необхідна для отримання інформації і досягнення своїх цілей всіма учасниками. Це особливо важливо у зв’язку зі зростанням мобільності населення та з постійним розвитком міжкультурних зв’язків.

У підприємництві комунікація є надзвичайно вважливою, адже від взаєморозуміння залежить, чи будуть укладені нові вигідні договори, чи буде підтримка підприємству з боку інвесторів, кредиторів тощо, чи прийме громада новий продукт і чи зростатиме від цього прибуток тощо. З іншого боку, не менш важливою є комунікація в будь-якій соціальній, неприбутковій сфері,

наприклад, у сфері освіти, адже без взаєморозуміння не досягти ні якості, ні ефективності навчально-виховного процесу і розвитку компетенцій. Тому комунікаційний процес та інноваційна діяльність найтісніше взаємопов'язані [див.: 139]. Як зазначають Р. Квасницька, Н. Ардашкіна, реалізація інноваційної діяльності є одним із основних чинників конкурентоспроможності продукції, забезпечує ефективність використання виробничих ресурсів, підвищує ступінь адаптованості підприємства до зовнішнього середовища, розширює його можливості щодо виходу на нові ринки продукції, створює умови довгострокової стабільності [52, с. 248-250]. Уже загальновідомо, що економічне зростання підприємств різних галузей значно залежить від їх інноваційної активності. Зростаюча конкурентність середовища вимагає від учасників урізноманітнювати свою діяльність, застосовуючи інновації. Суб'єкти інноваційної діяльності повинні творчо підходити до визначення способів задоволення потреб споживачів, на основі чого намагаються вдосконалювати та оновлювати продукцію, отримуючи надприбутки, зміцнюючи свої ринкові позиції. І в цьому зв'язку комунікація також допомагає визначити, що саме потрібно споживачам, а отже, дає інформацію, які саме нові речі варто розробляти та впроваджувати.

У цілому, ми погоджуємось, що *явище комунікації не має дисциплінарних кордонів* у трактуваннях, комунікація може бути повністю зрозуміла тільки в комплексі філософських, соціологічних, психологічних, економічних і тощо ідей. [163, с. 45]. Оскільки інноваційна діяльність як процес генерування, розробки технології і впровадження деякої нової ідеї з метою оптимізації виробництва потребує залучення не одного суб'єкта, то для розуміння відповідних закономірностей необхідний аналіз крізь призму явища комунікації, комунікаційного процесу, комунікаційної системи, зокрема й міжкультурної комунікації. Також необхідно пам'ятати, що впровадження інновації залежить не тільки від самого суб'єкта, але й від громади в цілому – наскільки розроблена інновація буде сприйнята і прийнята суспільством. Це також залежить від процесів комунікації в соціумі. Будь-яка інновація

приречена на забуття, невизнання або лише на тимчасову місцеву реалізацію, якщо вона не отримує розуміння від суспільства, якщо відсутній соціальний попит, який визначається як станом суспільства, так і тим, який прошарок населення є найбільш зацікавленим у розвитку нового типу діяльності.

Отже, методологічну базу дослідження підготовки професіоналів до інноваційної діяльності складає комплекс підходів: міждисциплінарний, системний, діяльнісний, комунікаційний і культурологічний.

Висновки до першого розділу

У результаті проведеного у першому розділі аналізу сформовано теоретико-методологічний фундамент дослідження проблеми, обраної в дисертації.

Термінологічний аналіз дає можливість уточнити тлумачення концепту «інноваційна діяльність» у контексті філософії освіти так: інноваційна діяльність – це діалектичний процес і результат творення нового, тобто такого, чого до того часу не було в матеріальній або духовній сфері суспільства. Також морфологічний аналіз демонструє, що в основі інноваційної діяльності лежить потреба в підвищенні економічної або соціальної ефективності в тій чи іншій сфері людської життєдіяльності.

Вивчення розвитку феномену інноваційної діяльності в історії філософської думки наочно демонструє, що основним механізмом розроблення чи виникнення інновацій завжди поставала творчість. Також в основі інновацій лежить знання, а саме нове знання. У XXI ст. актуалізовано необхідність вивчення інноваційної діяльності як спеціалізованої професійної сфери, до якої необхідно готувати професіоналів фаховим чином.

Підготовка професіоналів до інноваційної діяльності ведеться і в провідних країнах світу, і в Україні, однак спеціальних наукових досліджень, присвячених виробленню концептуальних основ фахової підготовки до інноваційної діяльності, нам знайти не вдалось. Окремі роботи, дотичні до

питання освітніх програм такої підготовки та інших близьких аспектів, виникли останніми роками в галузі економіки, педагогіки, але комплексних філософських досліджень не здійснено. Водночас, тільки філософське дослідження може здійснити необхідне узагальнення часткових наукових напрацювань, і в нашому випадку для цього ми обрали логічну сукупність методологічних підходів і методів дослідження.

РОЗДІЛ 2
ІМПЕРАТИВИ ОСВІТИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ

2.1. Інноваційні процеси та інноваційна освіта у сучасному суспільстві

З досвіду інших країн стає очевидним, що конкурентоздатність підприємств у сучасних умовах має спиратись на численні інституційні умови. Провідним чинником серед них постає розбудова ефективної системи розробки та реалізації інновацій через організацію відповідних інституцій, які спільно або індивідуально формують фактори розповсюдження нововведень.

За таких умов постать професіонала з інноваційної діяльності має бути проаналізована передусім у контексті його компетенцій, знань, умінь і навичок, що обумовлюються самою специфікою інноваційного процесу, динамікою, трансформаціями, механізмами останнього.

Часто інноваційний процес не керується цілеспрямовано, а в ньому домінують випадковості, що, в принципі, є цінним для нововведень, як усе ірраціонально-творче. Проте в результаті може формуватись випадкова система взаємопов’язаних та взаємозалежних інститутів, які створюють, зберігають, розповсюджують знання, вміння, навички та досягнення, що визначають нові технології. Отже, залежність ефективності роботи системи інноваційної діяльності від організаційних, інституційних і соціокультурних чинників та взаємодій, а не виключно технологій, є очевидною [164, с.144; 164, с.345].

Усвідомлення та прийняття цієї обставини як чинника дає професіоналу з інноваційної діяльності необхідну здатність розглядати інноваційний потенціал підприємства як частину соціально-економічних та соціокультурних процесів та шукати взаємодоповнення існуючих чинників інноваційного середовища.

Якщо за методологічне підґрунтя взяти процесне бачення інновацій як феномену, то соціокультурний конструкт постане найбільш важливим виміром

для пошуку шляхів підвищення конкурентоздатності, що ґрунтується на інноваціях. Окрім індивідуальних підприємницьких та дослідницьких зусиль організацій, важливим важелем є також цілеспрямована політика держави, адже саме в останній інновації концептуалізуються як шлях зростання зайнятості та добробуту при збереженні національних цінностей та традицій.

Сутність інноваційного процесу сьогодні не зводиться до процесу наукових відкриттів чи технічних винаходів, хоч вони і є невід'ємним його елементом. Крім безпосередньо нововведень, інноваційний процес вкрай залежний від інших факторів: системи управління, корпоративної культури, комунікацій тощо. Виходячи з цього, інновації мають розглядатись як нелінійний процес, що включає різноманітні функції: наукові дослідження та розробки, виробництво, маркетинг, управління фінансами, сервісне обслуговування, юридичну підтримку тощо.

Тож слідує закономірний висновок, що конкурентоздатність підприємства, яка базується на інноваціях, не може спиратись виключно на інвестиції у високі технології та розробки. Інновації - це передовсім нові знання та інформація, яка завжди залежатиме від людської участі та організації управління [164, с. 185; 164, с. 182].

Як зазначає А. Бойко, співставляючи сьогодення з попередньою епохою, в індустріальному суспільстві організація масового виробництва «базувалася на ієрархічній, пірамідальній організаційній структурі, творчість та інтелект в якій концентрувалися на верхівці, а решта робочої сили механічно виконувала призначені функції». Натомість сучасна виробнича система, привнесена інформаційним суспільством, «базується на інноваціях, на більш відкритій та невимушеній формі організації з широкими повноваженнями для прийняття рішень на місцях й більш широким розповсюдженням знань та інформації серед різноманітних суспільних верств» [16, с. 165].

При цьому варто врахувати, що людський потенціал організації настільки ж географічно детермінований, як і її основні засоби. Опис цих взаємозв'язків є

в різноманітних концептах «індустріального району», «кластеру», «середовища існування», «бізнес-екосистеми», «інноваційних мереж» тощо [164, с. 185-186].

Інноваційна діяльність організації в сучасному суспільстві включає процес перетворення нових знань та інформації не просто в продукти, технології, послуги, а й у дослідження ринків збуту, нові споживацькі якості товарів, комплекс технологічних, управлінських, економічних заходів, що об'єднуючись у систему менеджменту підприємства, призводять до інновацій [164, с. 123; 164, с. 171].

Рух знань в особливому внутрішньоорганізаційному та міжфірмовому інформаційному просторі характеризується синергічним ефектом. У процесі обміну знаннями породжується нове знання, коригуються технологічні та організаційні пріоритети. Сам рух ресурсу є його взаємозбагачення. Економіка, в основу якої закладений цей принцип, розвивається за якісно відмінними законами. Такий процес обміну виконує координувальну роль. Активні точки зростання нових компетенцій притягують до себе традиційні масиви знань та збагачують їх. У цих міждисциплінарних точках обмін інтенсифікується, формується новий інтелектуальний простір, багатомірна мережа рухливих потоків знань. Такі структури – це майбутнє складних економічних систем. Сучасні інноваційні підприємства в процесі реінжинірингу втрачають чіткі межі, що відділяють їх від зовнішнього середовища. До базових процесів підприємства обов'язково долучаються елементи зовнішнього середовища, що стають їх головними координаторами та контролерами.

Наприкінці XX – початку XXI ст. сутність інновації розповсюджується з технологічної сфери на новизну споживчих якостей продукції. Так, сьогодні поняття інноваційності може розповсюджуватись на продукцію чи послуги, способи їх виробництва, методи організаційної діяльності тощо. Також інновація завжди передбачає таке вдосконалення, що приводить до економії коштів та ресурсів, задоволення нових потреб, що виникають.

Для процесів сучасних цивілізаційних трансформацій характерною є надзвичайна інноваційна спрямованість, що постійно викликає до життя

потребу пошуку нових форм та методів менеджменту, що враховуватимуть вартісне значення інноваційних форм економічного зростання. Відповідно, це змінює вимоги до компетенцій менеджерів. Необхідність інноваційного розвитку суспільного виробництва вимагає нового змісту та організації управлінської діяльності. Так виникає потреба в особливому типі менеджменту.

Таким типом менеджменту стає менеджмент інновацій, якому як функціональній системі управління, в останні роки приділяється багато уваги як у зарубіжній, так і у вітчизняній теорії й практиці менеджменту Більшість науковців тлумачать менеджмент інновацій як самостійну галузь професійної діяльності, спрямовану на забезпечення досягнення будь-якою організаційною структурою інноваційних цілей шляхом використання наявних ресурсів [148].

Епоха постіндустріального суспільства виводить менеджмент інновацій за вузькі межі функціональної компетенції та перетворює його на концепцію загальнокорпоративного управління. З інтенсифікацією інноваційної спрямованості економіки, посиленням техніко-технологічної компоненти науки, підвищенням значення суто економічної доцільності нововведень менеджмент інновацій здобуває статус найважливішого соціально-економічного інституту, що визначає практично всі сфери життя [45, с. 9].

Сучасний менеджмент орієнтований на оновлення власної методологічної та наукової бази, що має ґрунтуватись на своєрідності теоретичного рівня знань з управління та їх провідної ролі в зростанні суспільного добробуту. Інноваційна спрямованість сучасного економічного зростання ставить дослідницький процес та процедури виникнення нових інтелектуальних продуктів на чільне місце.

Інноваційний етап проходить у своєму розвитку кожен продукт. Починається такий етап зі створення концепції нового продукту, далі йде її опрацювання, випуск дослідної партії нової продукції, перевірка її ринком для підготовки обґрунтування розширення виробництва. Сутність інновації як результату творчого процесу у вигляді нових вартостей реалізується саме в період між початком створення концепції нового продукту (початкова стадія

інноваційного етапу) і підготовкою обґрунтування управлінського рішення про розгортання серійного виробництва, організації системи збуту і післяпродажного обслуговування (завершальна стадія інноваційного етапу).

Вартість інновації за стадіями інноваційного етапу в життєвому циклі товару значно зростає від значень менших, ніж понесені витрати при формуванні ідеї нового продукту до значень, що істотно перевищують витрати на розробку. При оцінці інновації на завершальній стадії вартість визначається перспективою отримання майбутнього доходу.

Основний приріст вартості інновації йде не від величини витрат на виконання робіт на кожній зі стадій, які б витрати це ні викликало, а від своєчасності та обґрунтованості управлінських рішень, якщо вони призводять до ефективних результатів. Тому внесок менеджменту в приріст вартості інновації істотно вищий, ніж у авторів розробки. Як засвідчує практика інноваційного бізнесу, визнається справедливим, тобто адекватним взаємним ризикам, що менеджер в інноваційно-технологічному бізнесі має частку, яка в багато разів перевищує частку розробника.

Незалежно від видів діяльності організації, областей застосування продуктів і технологій, обсягів виробництва і ступеня прибутковості, інноваційний етап створення та виведення на ринок нового продукту завжди повинен пройти чотири послідовні стадії росту, які можна умовно ідентифікувати як: концептуальна, «насіннєва», розробка продукту, освоєння ринку. Ці визначення використовують зазвичай і інвестори, оскільки за кожною з цих стадій зазвичай стоїть новий раунд фінансування і, як правило, з різних джерел. При вдалому просуванні продукту через ці чотири стадії інновація досягає п’ятої стадії, відомої як стадія стійкого зростання, розширення.

Перші дві стадії належать до найбільш критичних для інноваційного процесу, коли продукт і ринок ще мають гіпотетичний характер, але певні кроки вже підлягають детальному плануванню. Рішення, прийняті на ранній, «насіннєвий», стадії, часто визначають подальшу ефективність. Водночас, можна стверджувати, що економічний успіх здебільшого цілком формується ще

на стадії концептуалізації. Це ще раз підкреслює визначальний внесок своєчасних і обґрунтованих управлінських рішень на кожній стадії в приріст вартості інновації. І не випадково для інвесторів критерієм участі у високоризиковому технологічному бізнесі є не стільки переконаність у майбутньому успіху, скільки кваліфікація менеджерів цього бізнесу.

Сьогодні підприємства, які працюють у сфері інноваційного розвитку, постають як організації, провідною метою яких є генерування нових знань та їх застосування в наукомістких галузях. Наприклад, у галузях дизайну, виробництва споживчої продукції, медицини тощо практично всі інновації являють собою упредметнені знання. В такому випадку об’єктом управління є неосяжні інтелектуальні активи організації. Сучасні підприємства мають відстежувати появу нових наукових знань ще на етапі проведення фундаментальних досліджень і прагнуть першими отримати позитивні результати та нові ідеї для впровадження.

За такої конкуренції науково-технічний прогрес поступово переходить у банальні перегони [29, с. 21-25]. Знання капіталізуються та включаються у загальний показник капіталізації підприємств [98, с. 35-36]. До слова, можна погодитись із тезою, що освіта інформаційного суспільства характеризується надмірною прагматизацією знань і втратою ними самостійного ціннісного підґрунтя – адже знання самі по собі більше не виступають ціллю, а лише засобом досягнення інших цілей, зокрема прибуткових [136, с. 16]

Яскравим прикладом кодифікованого знання, що оберігається з офіційної токи зору, є результати науково-технічної діяльності. Вони містять як результати робіт за договорами про проведення досліджень і розробок відповідно до технічного завдання, які офіційно прийняті замовником, так і результати ініціативної творчої діяльності, які формально не залучені в технічне завдання і в звітну документацію, але отримані виконавцем. Усе це разом є новими знаннями або результатами інтелектуальної діяльності, розміщеними на матеріальному носії у формі оригінальної інформації, яка є нематеріальним об’єктом.

Використання нематеріальних об’єктів у господарському обігу порушує питання про майнові права на них. Причому для результатів інтелектуальної діяльності це важливо ще більшою мірою, ніж в угодах з матеріальними об’єктами. Майнові права на нематеріальні об’єкти мають низку особливостей порівняно з аналогічними правами на матеріальні об’єкти. Наприклад, вони не можуть бути відчужені від однієї особи і передані іншій повною мірою, тобто володіти ідеєю не можна, її не повернеш, ідея входить до складу знань іншої людини і залишається у неї. Регулюванню піддається в цьому випадку лише акт використання, який власник прав може дозволити або заборонити.

Проблеми отримання достатньої правової охорони завжди виникають у власників результатів інтелектуальної діяльності, адже їх можна безконтрольно копіювати; ті, хто знає їх зміст, можуть перейти працювати до конкурента. Для правової охорони та використання творчих досягнень у кожній країні прийнята спеціальна законодавча і нормативна база. Права на результати інтелектуальної діяльності в будь-який сфері визначено законодавцем як інтелектуальна власність власника цих прав. Усі, хто використовує охоронювані результати інтелектуальної діяльності, зобов’язані отримати дозвіл їх власника.

З урахуванням багатьох специфічних особливостей, що визначаються природою прав на результати творчої праці, яка носить переважно нематеріальний характер, нормативно-правова база їх охорони та використання у розвинених країнах постійно вдосконалюється. Також це стимулюється постійною появою нових видів продуктів творчої діяльності.

На основі робіт М. Полані, І. Нонака і Х. Такеучі можна виокремити ще одну, вкрай важливу сьогодні класифікацію – знання, що належать одному індивідууму (особистісні, персональні, індивідуальні), і знання, що належить групі осіб (колективні, організаційні, розділені). М. Полані в управлінні інноваціями надає перевагу передусім імндивідуальним знанням, творчим та пізнавальним здібностям окремої особистості. На думку ж І. Нонака і Х. Такеучі, японські компанії функціонують настільки успішно завдяки своїм навичкам і досвіду створення організаційного знання. Цей термін розуміють як

здатність компанії як єдиного цілого створювати нове, поширювати його по всій організації і втілювати в продукцію, послуги і системи [97, с. 10].

Сучасний менеджмент інновацій ґрунтується на таких характеристиках знань як ресурсу та результату економічного процесу [200].

1. Знання стають кількісно і якісно більш важливими, ніж раніше, як використовуваний ресурс, як фактор виробництва подібно до праці і капіталу. На думку одного з основоположників сучасної теорії менеджменту П. Друкера, знання стаио сьогодні основною умовою виробництва. Знання набувають більшої значущості, ніж натуральні ресурси і фізичний капітал.

2. Знання стають все важливішими як економічний продукт – у розвинених країнах спостерігається зростання нових форм діяльності, заснованої на торгівлі продуктами знання – ліцензування, консалтинг, розробки тощо.

3. Побутує думка, що кодифіковані знання (на противагу некодифікованим) сьогодні являє собою базис здійснення економічної діяльності організації.

4. Нарешті, суспільство, засноване на знаннях, базується на інформаційно-телекомунікаційних технологіях, які змінюють і фізичні, і фінансові обмеження в процесі збору та поширення інформації.

Означені тези підтверджуються реальними тенденціями економічного прогресу. Як зазначає В. Зінов, сьогодні на професії з переважанням інтелектуальної праці припадає основний приріст зайнятості: 85% – у США, 89% – у Великобританії, 90% – в Японії. При загальному збільшенні числа робочих місць на 25% зайнятість фахівців у сфері високих технологій збільшиться на 40-75% [43, с. 26].

Визнаючи очевидні зрушення, Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) визначає сучасну економіку як таку, що рухається до економіки, заснованої на знаннях, яка безпосередньо базується на виробництві, розповсюдженні та використанні знань та інформації [187, с. 14-15].

Тут необхідно зазначити, що більшість дослідників зводять інноваційну діяльність до отримання та використання лише наукових знань, тобто знань, що є результатом організаційно оформлених і формально зафіксованих результатів досліджень і розробок, що здійснюються відповідно до певних процедур, і у зв'язку з цим доступного для передання і використання іншими користувачами. Про це також свідчить найбільш загальне та усталене значення поняття «інновація». Відповідно до цього менеджмент інновацій часто обмежується організаційно лише границями наукових, науково-технічних і спеціалізованих інноваційних організацій, а функціонально – просуванням науково-технічного продукту зі сфери НДДКР у виробництво [9, с. 19-22].

На думку С. Ільєнкової, менеджмент інновацій у першу чергу передбачає діяльність керівного складу різноманітних організацій (академічних, навчальних, наукових, дослідницьких, конструкторських, виробничих тощо) щодо створення творчих колективів, пошуку та впровадженням нововведень, формування портфелю замовлень на наукові дослідження і розробки. Менеджери з інновацій управляють дослідницькими колективами, координують наукові розробки. Звертаючись до становлення та розвитку менеджменту у сфері інновацій, І. Коршунов та А. Тріфілова роблять наголос передусім на розвитку методів управління НДДКР.

Звісно, зменшувати роль наукового знання у інноваційній діяльності недоречно і нераціонально, проте обмежувати розуміння інновацій та розглядати їх виключно як похідні від наукового знання також не варто.

Заявляючи про тісний зв'язок інновацій та НДДКР, зарубіжні дослідники, проте, відзначають, що є істотні відмінності в способах, якими приватний сектор здійснює технічні інновації. Д. Павітт класифікував і систематизував ці відмінності [186, с. 22]. Проаналізувавши 2000 важливих технологічних інновацій у Великобританії, він виділив чотири категорії фірм і секторів:

– сектори, в яких спостерігається домінування постачальників (споживчі товари, одяг, меблі тощо), в межах яких підприємці або розробляють інновації самі, або здобувають їх від інших постачальників;

– сектори масштабного й інтенсивного виробництва зі складним циклом (харчова промисловість, промислове виробництво, будівельне виробництво, металургія тощо), у межах яких інноваційна діяльність підприємств сконцентрована на підвищенні ефективності технологічних процесів;

– сектор вузько-спеціалізованого виробництва (розробка програмного забезпечення, спеціального інструментарію, інжиніринг тощо), де підприємства здійснюють переважно продуктові інновації у співпраці зі споживачами;

– сфера наукомісткого виробництва (біотехнологія, медицина, хімічна та фармацевтична промисловість, електроніка тощо), в межах якої підприємства розробляють нові продукти та технологічні процеси в тісній співпраці з університетами та дослідницькими центрами.

Традиційно виробництво знань як процес створення інновацій асоціювалось як феномен, що має місце переважно в тих галузях виробництв, де затребувані так звані високі технології, де необхідним є постійне виготовлення нових зразків продукції безпосередньо на базі конкурентних наукових досліджень і технічних розробок та інновацій. Однак, практична діяльність довела, що даний підхід занадто вузький, оскільки не існує галузей, ефективна діяльність яких могла б не спиратись на нові знання у виготовленні продукції, наданні послуг, самих процесах управління. На сьогоднішній день, цілеспрямоване, раціональне та ефективне управління інноваціями – це обов’язкова передумова успіху в усіх галузях та сферах діяльності.

Проте і сьогодні в багатьох наукових працях та офіційних документах, передусім вітчизняних, панує ідея про зв’язок інновацій та використання знань насамперед з високотехнологічною сферою економіки, а також визнання лінійної моделі формування інновацій, у якій результати наукових досліджень – перший крок інноваційного процесу, технічний винахід – другий крок і освоєння інновацій як нових продуктів або процесів – третій. Саме ця модель пропонується в більшості підручників з інноваційного менеджменту.

Однак реальність взаємодії між наукою і виробництвом через інноваційні процеси набагато складніша. Більшість наукових досягнень дуже рідко швидко

трансформуються в інновації, і навпаки, інновації часто не відображають нещодавні наукові прориви. Проте ефективність виробництва знань як інноваційного процесу може різними способами посилюватися за допомогою наукових досліджень, хоча в цілому скоріше раніше отримані, аніж нові наукові результати підштовхують інноваційний процес.

Зокрема, необхідно враховувати, що в українських реаліях інноваційна економіка не має адекватного розвитку – «такий стан має під собою економічне обґрунтування - використання коштів на створення нових знань перебільшує обсяг коштів, що отримані від практичного застосування, впровадження нових знань». Але і «застосування наукових здобутків можливо за умови наявності в структурі економіки наукоємних галузей» [15, с. 10-11].

Існують два базові підходи до розуміння динаміки інноваційного процесу. Перший підхід - це розуміння інновацій як динамічного процесу, здатного до саморозвитку, який є зворотною реакцією на внутрішньо детермінований розвиток. Цей погляд є методологічною основою гіпотези «техногенного поштовху», що ґрунтується на самій ідеї автономного розвитку науки, яка не враховує значення зв’язку між економічним середовищем та направленістю технічного прогресу. Близькою за змістом до такої гіпотези є ідея «економічного ефекту», яка пов’язує активність винахідництва із частотою інновацій, що слідують за нею. Так, далеко не всі відкриття виникають внаслідок розвитку процесів наукового пізнання. Велика кількість виникає під впливом економічних, технічних, соціальних, навіть побутових чинників.

Другий підхід спирається на аналіз інновацій з об’єктивної точки зору, як процесу, що визначається відповідним станом суспільства (високим споживацьким попитом, політичною або військовою напруженістю, природними чинниками та умовами тощо), який можна репрезентувати як зовнішні рушійні сили інновацій. Цей погляд бере до уваги численні винаходи та відкриття, які з’явились незалежно один від одного, а також аналізує самі випадки їх появи. З точки зору цієї концепції нововведення з’являються не від поштовху внутрішніх чинників дослідницької діяльності, а як відповідь на

зовнішні запити як певний стимул. Таким стимулом може бути економічний або соціальний чинник, брак або низька якість наукових знань тощо.

Так виникає ідея про «тиск ринкового попиту» або «тягу ринку», яка пріоритетним важелем для розвитку інновацій стверджує саме економічні умови. Згідно з цією гіпотезою, саме ринковий попит на інновації, а не пропозиція з боку науково-технічної сфери, є визначальним для технологічного прогресу [61, с. 210]. Гіпотеза «тяги ринку» проводить зв'язки між зростанням економічних можливостей та вимогами ринку, оновленням та реконструюванням галузей економіки. Японський фахівець з економіки Т.Коно виокремлює чотири основні ресурси інноваційних ідей: запити ринку, потенціал науки, стратегії підприємств, мода (уподібнення) [62, с. 260].

У той же час ця позиція не може цілковито пояснити коливання винахідницької активності та невизначеність інноваційного процесу. Так, в умовах розвиненої економіки серед дослідників виникає думка про неспроможність подібного дещо спрощеного лінійного сприйняття залежності наукових розробок і економічного попиту.

Хоча вплив ринкового середовища на динаміку інноваційного процесу і є очевидним, первинність ринкового попиту як рушійної сили і дося не є ані доведеною теорією, ані аксіоматичною догмою. Так, Е. Роудс та Д. Вілд досліджували найбільш суттєві інновації протягом 25 років, проте в цілому дійшли лише до висновку про певний балансс між науково-технічним розвитком та фактором попиту [119, с. 122-123].

При більш уважному розгляді видається, що сам «поштовх» наукових та технологічних відкриттів постає вирішальним на початку життєвого циклу нововведення, а «тяга ринку» вступає як чинник на етапі власне розвитку нового напрямку або продукту. Багато досліджень наводять на висновок саме про взаємообумовленість цих чинників, що визначають інноваційну діяльність.

Низка дослідників взагалі зробили висновок, що для аналізу механізмів і закономірностей виникнення новацій необхідно спиратись на концептуальні моделі, що методологічно ґрунтуються на принципі випадковості. Наприклад,

Д. Сахал висунув пропозицію імовірнісної моделі інноваційної діяльності, основними принципами якої є наступні [122, с. 66]:

– джерела відкриттів необхідно намагатись віднайти в суміші складних взаємодій між низкою одночасно діючих факторів, причому, оскільки цих факторів надзвичайно багато, то і відстежити їх надзвичайно важко, тому часто випадковість у виникненні інновацій тільки здається;

– виникнення інновації як способу вирішення проблеми прямо залежить від гостроти проблеми, міри її нагальності та частоти спроб вирішення;

– виникнення інновації завжди залежить від відповідного накопиченого з часом досвіду, причому вирішення існуючих проблем збагачує попередній досвід, оцінюючи його у новому вимірі;

– інноваційне зрушення завжди відбувається кумулятивно.

Для цілераціонального з точки зору науки та ефективного для практики аналізу інноваційного процесу вчені неодноразово звертались до його моделювання, в результаті чого можна говорити про еволюцію моделей. Так, перша спроба моделювання інноваційного процесу була здійснена у 50-60-х рр. XX ст. і втілилась у лінійну модель, або так званий інноваційний ланцюг. Цей ланцюг виникав внаслідок логічного розділення процесу інновацій на функціональні етапи. Така модель інновацій описує процес, що підштовхується технологіями. Відповідно до цієї моделі, інноваційний процес починається фундаментальними дослідженнями в дослідницьких центрах, а завершується фактично у сфері збуту. Так інноваційний розвиток постає як простий послідовний процес, провідну роль в якому відіграє НДДКР, а ринок постає лише як споживач результатів винахідницької активності.

За такого тлумачення нове наукове знання автоматично породжує прикладні ідеї, також автоматично в раціональній послідовності утворюються нові продукти та процеси. Відповідно, нове наукове знання має автоматично вести до економічного зростання (рис 2.1).

Лінійна модель інноваційного процесу відображає роль науки в промисловості, що зростає. Так спосіб здобуття наукових знань та навченого відповідним технологіям персоналу набуває нового значення.

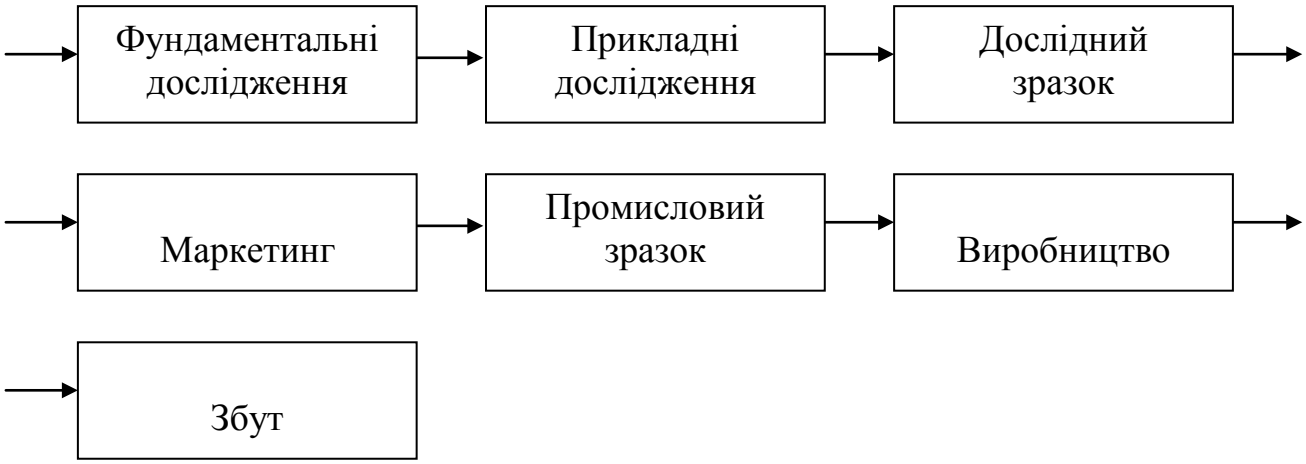


Рис. 2.1. Лінійна модель інноваційного процесу

У цілому, наукова основа фірм на послідовних рівнях технологічного розвитку не тільки поглиблюється, а й розширюється за межі першопочаткової наукової бази, оскільки технологічні розробки вимагають ознайомлення з досвідом нових наукових галузей. На думку низки дослідників, лінійна модель має безліч значущих характеристик та цінних суспільних застосувань [83, с. 141], проте все більша кількість дослідників виступають з критикою лінійної моделі, яка не віддзеркалює всю складність взаємин, що формуються всередині системи інноваційних процесів. Наприклад, вона не дозволяє точно зазначити момент появи винаходу (тобто початкову точку процесу), оскільки продукти й процеси стають все більш складними [83, с. 156]. Також не враховує механізми зворотного зв’язку між окремими ланками, зовнішні умови та ідеї, що з’являються поза певним дослідницьким підрозділом. Практика свідчить, що успішні інновації зазвичай пов’язані із взаємодією багатьох факторів, деякі з них, в тому числі важливі для комерційного успіху, можуть знаходитись поза очевидним зв’язком з інноваційним процесом. Власне, окрему роль в ньому відіграють споживачі. Результати досліджень демонструють, що значне число інновацій виникають шляхом вивчення в процесі виготовлення та

використання. В низці секторів економіки організації-споживачі проявляють себе як більш інноваційні, аніж компанії, що виробляють певний продукт.

Важливо і те, що технологічні зміни постають кумулятивним видом діяльності. Це означає, що зміни технології не є простим відгуком на зміну ринкових умов або нові наукові відкриття та винаходи. Ті технології, що вже використовуються, задають вектор технологічних змін та можливий діапазон нововведень. Так лінійна модель не враховує того, що майбутні знання завжди пов’язані та обмежуються досвідом і знаннями, що вже існують.

І, як останнє зауваження можна зазначити, що лінійна модель інновацій практично не відображає ролі безпосереднього процесу виробництва нового продукту у розвитку самого інноваційного процесу. Науковий розвиток призводить до певної технології, до розробок та їх розповсюдження. За умови такої організації праці, керівний персонал, який реалізує управління розробками і нововведеннями, включається в роботу наприкінці або після завершення інноваційного процесу. Це обумовлює те, що їх вплив на процес управління нновацiями суттєво знижується.

Описані недоліки викликали до життя інші моделі, які описують інноваційні процеси і є більш складними порівняно з лінійною. Вони передбачають більш ніж один прямий шлях розвитку інновації як процесу руху від досліджень до комерціалізації, тобто містять певну міру паралелізму. Нові ідеї виникають та проходять розробку на всіх етапах інноваційного процесу, зокрема й безпосередньо в процесі виробництва. В такій ситуації фундаментальні наукові дослідження не розглядаються як єдина сила ініціююча інновації. Звісно, це не зменшує ролі фундаментальних наукових розробок в інноваційному процесі, але вони перестають бути єдиною або певною винятковою умовою його розгортання. Взаємозв’язки між фундаментальною ланкою інноваційного процесу і іншими його стадіями, включаючи комерціалізацію, є багатоаспектними і принципово не можуть сприйматись як лінійні з розподілом на окремі фази. Фундаментальні дослідження приносять користь технологічному розвитку через створення та перенесення знань,

навичок, інструментів, а також мережі професійних контактів, і, крім того, через створення та перенесення готової до застосування формалізованої інформації [119, с. 125].

Виникнення другої моделі, що описує інноваційний процес, приходиться на 60-70-і роки XX ст. (рис. 2.2). Ця модель теж відображає лінійно-послідовні тенденції, але з акцентом на роль і важливість ринку, на потреби і запити якого реагують НДДКР (відображення гіпотези «тиску ринку»). У цій концептуальній схемі інноваційний процес представляється як передача науково-технічних знань безпосередньо у сферу споживання та задоволення споживацьких потреб. Продукт при цьому стає лише носієм технологій, у той час як сама форма, якої набуває інновація, визначається лише після встановлення зв'язку між новою технологією та потребою, яку ця технологія задовольняє.

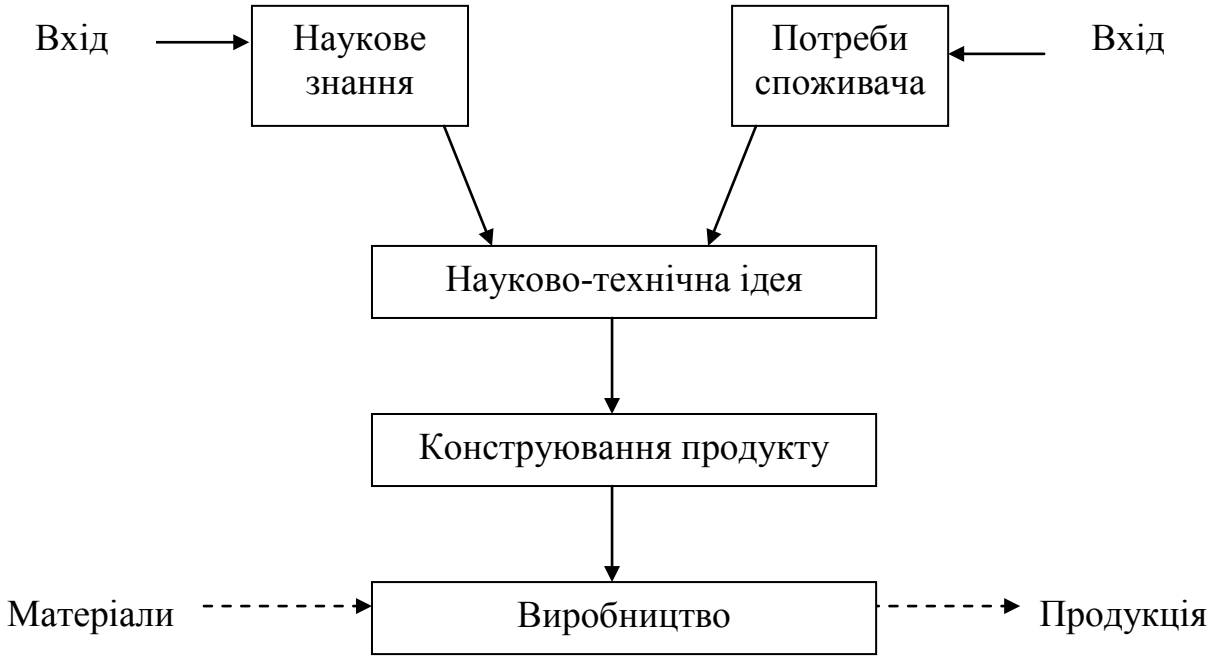


Рис. 2.2. Техніко-ринкова модель інноваційного процесу [135, с. 35].

Очевидними є суттєві зміни в поглядах розробника на сам характер перетворень науково-технічного потенціалу в цілі підприємницької діяльності та бізнесу, оскільки тепер винахідницька діяльність одразу орієнтується на потреби гіпотетичного споживача. В такій ситуацій на перший план виступає

необхідність значної відповідності та узгодженості у поглядах між розробником інновацій і комерційним менеджером. Забезпечення такої відповідності буде вимагати значних організаційних змін [55, с. 27].

Що важливо при цьому, основна увага в таких умовах завжди спрямовується на задоволення саме прихованих потреб і створення таких базисних інновацій, які зосереджені на масштабних науково-технічних розробках і можуть бути покладені в основу технологій нового покоління.

Третій підхід до моделювання інноваційного процесу виникає в 70-80-і роки XX ст. У першу чергу він репрезентує нам так звану «пов'язану» модель [55, с. 42]. Це значною мірою являє собою комбінацію першої і другої моделей зі значним зміщенням уваги на питання зв'язку технологічних можливостей та дійсних потреб ринку. В такому випадку ситуація постає як динамічний процес, який може бути змодельований як комбінація кількох різних типів взаємодії з елементами зворотного зв'язку.

Таким чином, всередині підприємства відбуваються процеси інноваційної діяльності, що постають як шлях, початком якого є сприйняття нової ринкової можливості або нових підходів, а метою постає аналітичне проектування продуктів або технологій, розробок, виробництв та кінцева реалізація.

Короткі петлі зворотного зв'язку поєднують кожну фазу в центральному ланцюгу з наступною фазою, в той час як довгі петлі зворотного зв'язку - сприйняття ринкового попиту з наступними фазами. Важливу роль відіграє взаємодія між окремими підприємством і більш широким науково-технологічним середовищем, всередині якого діє дане підприємство. Якщо проблему, що виникла, не можна вирішити в межах відповідних знань підприємства, виникає необхідність звернення до зовнішніх джерел знань та проведення наукових досліджень.

Так, І. Нонака і Х. Такеучі при оцінці чинників успіху японських підприємств відзначають важливість зовнішніх по відношенню до організацій джерел нових знань у порівнянні з власними науковими розробками. Підприємства постійно контактують з розповсюдниками продукції,

державними установами, навіть конкурентами задля виявлення нових аспектів проблем та альтернатив їх вирішення. Для японських компаній постійне впровадження інновацій через встановлення балансу та взаємозв'язків між зовнішніми та внутрішніми джерелами нових знань сьогодні стає вже традиційним підходом до управління [97].

Привнесені ззовні знання широко розповсюджуються в межах самої організації і перетворюються на власні знання, а потім втілюються у створенні нових технологій і продукції. Можна стверджувати про певну трансформацію знань, які належать іншим структурам, в невід'ємну частину знань підприємства у вигляді нової продукції, послуг або процесів. Це сполучення зовнішньої та внутрішньої діяльності дозволяє японським підприємцям постійно вводити новинки, які дозволяють здобути конкурентні переваги.

Другий висновок щодо застосування цієї моделі, крім необхідності зворотних зв'язків всередині підприємства та зовнішніх зв'язків – це важливість проведення паралельних дій різних організацій в інноваційному процесі. До того часу стало ясно, що технічна інновація не є чітко вираженим процесом, що відбувається послідовно та багатостадійно. На противагу цьому, поєднання НДДКР з ринком має перетворюватись в паралель, коли просування технології на ринок досягається через одночасні дії, які реалізуються різними закладами [63, с. 171].

І врешті-решт в кінці XX ст. до життя постає четверта модель інноваційного процесу. Ця модель орієнтується в першу чергу на принципи японського менеджменту та є інтерактивною [83, с. 158]. У ній увага акцентується на паралельній та узгодженій діяльності інтегрованих груп на основі горизонтальних і вертикальних зворотніх зв'язків. Одночасна робота кількох різнонаправлених груп фахівців над тією чи іншою інноваційною ідеєю інтенсифікує процес вирішення завдань. Також, досвід японських підприємств в сфері управління інноваціями позитивно описує Д. Козметські. Автор зазначає, що оскільки значна кількість роботи має виконуватись в один і той самий час, але в різних місцях, процес управління технологічними інноваціями

вимагає паралельної організації діяльності. Такий підхід до організації діяльності не має привносити хаос в роботу, оскільки в ньому має бути виявлена пов'язуюча паралельна структура, що поєднує між собою різні дії. Такі пов'язуючі структури є тимчасовими, проте в той же час вкрай необхідними для безперервного просування інновації на ринок [188, с. 124].

Галузевий ринок в якості найбільш ефективного інструменту забезпечення означеного паралелізму діяльності виділяє суцільне середовище трансферу технологій у поєднанні з численними процесами зворотного зв'язку. Необхідна для цього інфраструктура комерціалізації технологій на галузевому ринку описується термінами організаційної структури, ресурсів та методів управління, наявних технологій та інструментів менеджменту. І за таких умов сам процес діяльності стимулюється творчістю та успішно реалізується через паралельну роботу, що знаходиться у постійній координації за участі освітніх та урядових організацій, а також виробничих підприємств [188, с. 278].

Репрезентативним є досвід IBM з комерціалізації технічних інновацій у вигляді двоступеневого процесу із сильним зворотним зв'язком циклів розробки та виробництва. На першій стадії творча ідея реалізується в конкретному продукті. Друга стадія полягає в циклічному розвитку, повторюваному покроковому вдосконаленні предметів, розроблених на першій стадії, які призводять до покращення продукту. Хоч цей процес є еволюційним, накопичений ефект забезпечує домінування на ринку.

Тому важливо розвивати паралельні процеси всередині підприємства: коли одні продукти вже перебувають на стадії виробництва, мати команду дослідників і розробників, які працюють над наступним поколінням продукції, а також займаються еволюційним вдосконаленням вже наявних продуктів.

Наступна, п'ята модель інноваційного процесу, яка активно розвивається та встановлюється на початку XXI ст., – це модель стратегічних мереж. Вона характеризується тим, що до паралельного процесу додаються нові функції. Це процес ведення НДДКР з використанням новітніх інформаційних технологій, за допомогою яких встановлюються стратегічні зв'язки.

Підприємницька мережа – це ефективна форма поширення нововведень. Її застосовують багато підприємств через систему постійних контактів за допомогою професійних союзів учених, договірних об’єднань, стратегічних угод. Мережі являють собою сукупність спеціалізованих одиниць, діяльність яких координується ринковими механізмами. У мережах послідовність команд ієрархічної структури заміщується низкою замовлень на поставку продукції та розвитком відносин з іншими підприємствами. Число учасників мережі може змінюватись за необхідністю, до неї можуть долучатись на тимчасовій основі організації, що мають необхідні на цей момент ресурси або знання.

До мережевих інноваційних організацій наближаються консорціуми та стратегічні альянси. Це угоди та домовленості між організаціями про спільну роботу для отримання доступу до нових знань, технологій та ринків і для виконання взаємовигідних завдань. Вони можуть мати різні організаційні структури, технологічні акценти, механізми фінансування, склад персоналу. До стратегічних альянсів належать функціональні угоди (наприклад, про спільні НДДКР з розвитку виробництва), угоди про участь в активах зі створенням нової організації (спільні підприємства) і без створення нової організації (обмін акціями, здобуття долі участі).

Впровадження інновацій може здійснюватися за допомогою спеціального об’єднання. Його координаційним центром може поставати підприємство - власник патентів та винаходів, розпорядник коштів, яке має розглядатись як «провідний партнер». До складу такого об’єднання можуть залучати великі підприємства, малі фірми, освітні й наукові заклади тощо. Метою діяльності такого організаційного центру постане впровадження конкретної інновації з відповідним забезпеченням новим обладнанням, технологіями, персоналом. Подібні стратегічні альянси завжди мають таку спільну задачу, як ефективне управління знаннями задля прискорення розробки, передачі та комерціалізації технологій, і тим самим прискорення процесу їх просування на нові ринки.

Отже, не можна стверджувати, що сьогодні є тільки одна модель інноваційного процесу. Із розвитком технологій та економіки обсяги та

розмаїття знань, що впроваджуються в інноваційні процеси, невпинно зростають. Усі розглянуті моделі інноваційних процесів співіснують в сучасній економіці в різних галузях, підприємствах, країнах тощо [дет. див.: 137].

Беручи до уваги підхід Р. Фатхутдінова щодо перетворення нововведення на інновацію та основну продукцію підприємства [151, с. 18], можна запропонувати альтернативну модель трансформації знань у процесі інноваційної діяльності організації (рис. 2.3). У цій моделі різні види науково-технічних знань та знань про ринок можуть бути представлені як входи і виходи системи, у якій новинка перетворюється на інноваційну продукцію.

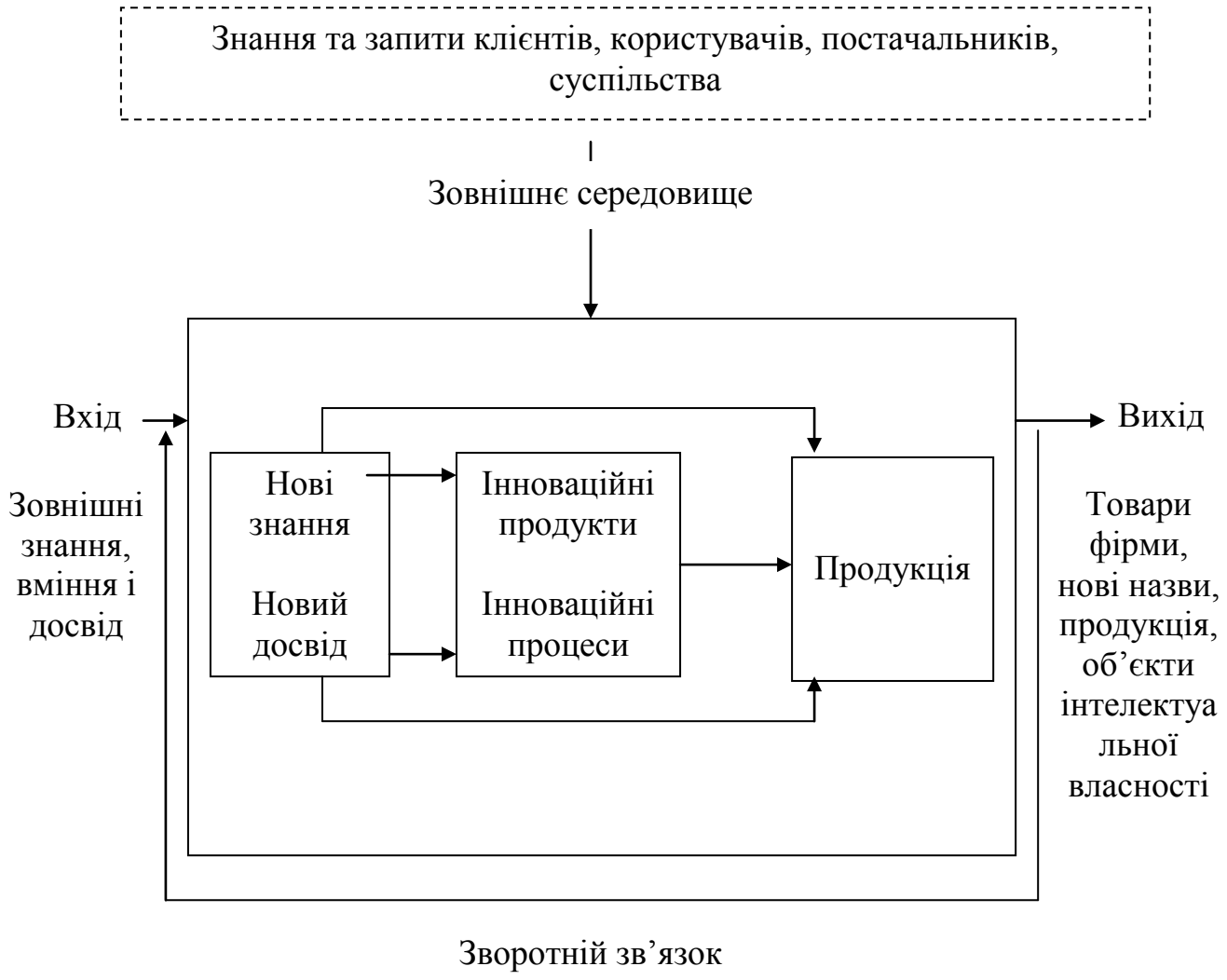


Рис. 2.3. Трансформація знань у процесі перетворення новинки на інновацію

Зовнішні кодифіковані знання і зовнішній кодифікований досвід синтезуються з внутрішніми знаннями: кодифіковані знання і досвід,

некодифіковані знання і досвід. У результаті виникають нові кодифіковані знання і довід, некодифіковані знання і досвід, на основі яких формуються продуктові та процесні інновації, реалізується конкурентна продукція. У цьому випадку перед організацією постає проблема створення умов, за яких означена трансформація знань всередині організації відбувається якнайбільш ефективно. Вирішення цієї проблеми – і є головна мета менеджерів з інновацій сьогодні.

Отже, ті економічні процеси, що спираються на інновації, останнім часом привертають непересічну увагу фахівців як зарубіжних, так і вітчизняних.

Динаміка інноваційних процесів та їх роль в суспільно-економічному розвитку суттєво посилюється, починаючи з 70-х років XX ст. і не вщухає по сьогодні. Їх провідною особливістю виявляється те, що основне навантаження зі створення та розробки науково-технічної продукції припадає, як не дивно, на малі науково-технічні фірми, що також мають назву венчурних (очевидно, через посилені ризики).

Раніше ключовими осередками створення науково-технічних новинок поставали центри досліджень та лабораторні центри, що входили до структури великих корпорацій. Як іншу визначальну рису варто вказати симбіоз суто академічного знання та промислової практики, що виливається в широку мережу технопарків. В останній чверті XX ст. топографія технопарків охоплювала в основному Північну Америку (США, власне), то поступово, з часом вони стали бурхливо впроваджуватись і ефективно діяти по всьому світові. І остання, третя тенденція трансформації економіки в розрізі світового розвитку – це підтримка з боку держави тих підприємців та інших діяльнісних суб’єктів, зусилля яких рухаються саме у векторі інновацій [59].

Проте це світові тенденції, а вітчизняні реалії є значно менш оптимістичними. Незважаючи на потужні декларативні заяви, а іноді, навіть і всупереч їм, підтримка розвитку інноваційної діяльності Україні в реальності відбувається тьмяно і непослідовно. Це виявляється в першу чергу у вкрай низьких показниках питомої ваги інноваційних підприємств (більш ніж в 20-30 разів нижче, ніж у розвинених країнах). При цьому можна зважити на

тенденцію до зниження навіть цих числових даних. Варто зазначити, що зменшується не тільки *питома вага* таких фірм та організацій, що долучені до інноваційної діяльності, а й їхня кількість у абсолютному числовому вираженні.

З цього можнв зробити закономірний висновок, що інноватика як сфера розвитку економіки в Україні все ще покладена передусім на великі підприємства, кількість і питома вага яких цілком обґрунтовано не може бути великою.

Можна з впевненістю зазначити, що інноваційний розвиток в Україні залишається у стані, відповідному 70-м рокам минулого століття. Суттєву допомогу щодо виправлення подібної ситуації, враховуючи як її масштабність, так і важливість і терміновість, може надати лише дослідження, врахування та впровадження світового досвіду за допомогою держави.

2.2. Професіонал з інноваційної діяльності: вимоги до особистості та освіти

Цей підрозділ присвячений конкретизації «портрету» сучасного фахівця з інновацій, тобто визначенню набору професійних, соціальних, особистісно-психологічних та інших компетенцій, які необхідно розвивати засобами освітнього процесу для успішного провадження інноваційної діяльності. По суті, це пошук певного «освітнього ідеалу», що, за С. Клепко, пов’язується з розумінням соціально значущих уявлень про найбільш бажані результати освіти як системи досягнень студентів, які відповідають динаміці суспільства і сприяють успішності особистості [56, с. 131].

Світовий та передовий вітчизняний досвід демонструють, що основою сучасної конкурентної боротьби є не володіння капітальними ресурсами чи матеріальними цінностями, а передусім здатність до розробки та впровадження ефективних нововведень організаційного, технологічного чи соціального характеру. Форсований розвиток нових технологій призводить до того, що

економічне зростання все більше визначається тією долею продукції, обладнання тощо, які містять прогресивні знання та інноваційні рішення.

Безперервне освоєння нових технологій постає сьогодні одним із найбільш пріоритетних напрямків розвитку для суб'єктів господарювання різних сфер діяльності. У світі динаміка змін якого зростає з кожним роком, нормою стає не одиничний акт впровадження певного нововведення, а *цілеспрямована система заходів з розробки, впровадження, освоєння, виробництва, дифузії та комерціалізації новацій*. Таку систему називають інноваційною діяльністю, і вона може бути представлена як процес творчості, що реалізується як максима креативної альтернативи, інноваційної потреби та підприємницької ініціативи на різних рівнях: державному, організаційному, індивідуальному. Якість такої діяльності є ключовою передумовою успіху в сучасних умовах [65, с. 85-90]. «Але, - як влучно підкреслює Т. Андрущенко, - здатність до творчості сама по собі в людині не виникає, вона свідомо формується культурою, зокрема, через освітянські технології» [5, с. 9].

Інноваційна діяльність завжди пов'язана з *підприємництвом* – створенням і просуванням на ринок нового продукту. Тому в основі інновацій лежить підприємницька ініціатива менеджера, який здатен вірно оцінити можливості, що виникають в проекті, розподілити ролі, вчасно оцінити необхідність змін на різних стадіях розвитку організації і тощо. Саме тому завдання професіоналів з інноваційної діяльності, як у малому бізнесі, так і на великому підприємстві передбачають творчий підхід до бізнесу.

Комерціалізація знань та інноваційна діяльність завжди є заходами, що містять велику питому вагу ризику. Подібні заходи завжди спрямовані на зменшення правових та економічних бар'єрів передачі розробок з університетів або дослідницьких установ у сектор підприємництва, який має за рахунок власних коштів та ініціативи просувати новації на ринку [154, с. 144].

Тож професіонал з інновацій – це не тільки і не стільки науковець чи винахідник, а передусім талановитий підприємець. Відомо що підприємницький успіх не залежить ані від віку, ані від соціального статусу, ні

від базового рівня освіти. Провідною рисою підприємця є готовність до ризиків та орієнтованість на успіх з відсутністю боязні невдач. Як демонструє досвід, майже кожен успішний комерційний високоризиковий проект, як правило, неодноразово опинявся під загрозою невдачі.

За таких умов, менеджер з інноваційної діяльності одночасно має бути:

– своєрідним дослідником, здатним долати перепони, пов'язані з впровадженням нових рішень, причому не тільки технологічних (технічних), а й організаційних та комерційних;

– підприємцем, який, спираючись на монополію на результати розумової праці, надану йому, наприклад, патентом, береться за реалізацію ідеї;

– активним консультантом та експертом, який орієнтує суспільну думку на прийняття та застосування нововведення.

Професіонал з інноваційної діяльності – це той, хто здатний вирішувати незвичну економічну, технічну, комерційну проблему, що не виникала раніше.

Аналіз початкової діяльності підприємств, які стали успішними, дає відповідь на питання про причини відносно невеликої кількості успішних менеджерів. Досить мало людей, готових, будучи натхненними привабливою новацією, ризикнути заради негарантованого успіху та послідовно долати перепони, що виникають в процесі її впровадження.

Поєднання захопленості комерційним потенціалом нової ідеї зі здатністю вдумливо і холоднокровно аналізувати ситуацію, щоб згодом уникнути фатальних помилок, характеризує більшість прикладів успішного управління інноваціями. Найважливішими чинниками успіху або навіть виживання нових компаній завжди є менеджери, керівники, які формулюють цілі та шляхи їх досягнення, визначають зміст поточної діяльності і несуть відповідальність за виконання поставлених завдань [43, с. 63].

Дослідження багатьох авторів показують, що компанії, які склалися як *команда* до вибору конкретного варіанту інноваційного бізнесу, виявляють істотно більш високий відсоток успіху, ніж компанії, які формують персонал під конкретний бізнес. До речі, це підкріплюється і тезою про те, що в

сучасних умовах «окремий індивід не є більше суб'єктом мисленнєвої діяльності», тобто актуалізується колективна мисленнєва діяльність [67, с. 138].

Зважаючи на це, в контексті інноваційної діяльності найбільш ефективними будуть програми навчання персоналу, спрямовані на створення повноцінної команди і розподіл відповідних рольових функцій до того, як майбутньому менеджменту надають можливість управляти інноваціями.

Ідеально перший керівник повинен знатися на фінансах, маркетингу, виробництві і продажах, проте його найбільш важлива риса, необхідна для успіху підприємства, – здатність керувати командою творчих особистостей, які готові визнати за ним роль лідера. Ця роль багатогранна і, крім уміння вселити авторитет, має включати:

- здатність до прийняття швидких ризикованих рішень;
- базові знання в галузі бізнесу та змісті впроваджуваних інновацій;
- вміння та розуміння необхідності делегування частини повноважень;
- міцні зв'язки з цільовими ринками (новими та вже існуючими);
- доступ до капіталу та фінансових ресурсів.

Як демонструють результати численних досліджень, зокема Соуновської школи бізнесу [198, с. 29-57; 198, с. 162-168], саме головний керівник ставав слабким місцем більшості стартуючих інноваційних проектів, оскільки занадто багато ролей надзвичайної важливості йому доводиться виконувати до того, як компанія почне нормально функціонувати. Життя змушує його приймати рішення в тих сферах, де в нього немає і не могло бути досвіду, бути наставником для людей старших за себе за віком, виступати арбітром у конфліктах, типових для нових компаній.

Лише незначна кількість менеджерів зберігає бачення необхідної перспективи розвитку та певну дистанцію від рутинних проблем та завдань.

Найбільш ефективним менеджерам з інновацій (як керівникам невеликих інноваційних підприємств, так і менеджерам інноваційних проектів на великих підприємствах), мають бути притаманні такі риси [168, с. 251-271; 168, с. 10-33].

Інтелект і енергія. Зрозуміло, що менеджер з інновацій повинен володіти потужним інтелектом, щоб бути в змозі адекватно ідентифікувати проблеми і знаходити шляхи їх вирішення, визначаючи пріоритети тих чи інших завдань, але не менш важливий, а також і великий запас життєвих сил для виконання необхідних зобов'язань та підтримання інтенсивного ритму роботи.

Чесність та відкритість. Управлінець повинен бути порядною людиною у всьому, як всередині компанії, так і назовні, будучи прикладом, який посилює корпоративний дух і репутацію всієї фірми. Крім того, найбільш успішні ті менеджери, які підтримують політику «відкритих дверей», заохочуючи й інших співробітників і партнерів до відкритості, які здатні зізнатися у своїх слабкостях і демонструвати природне задоволення від звершень, підтримуючи в колективі взаємоповагу, засновану на компетенції.

Попередній досвід. Звісно, менеджер має здобути якісну освіту та мати досвід керівної роботи, займати керівні посади раніше, проте такі люди не надто часто змінюють свою роботу, тому реальні кандидати на пост менеджера інноваційного проекту часто тільки починають свою професійну кар'єру.

Уміння формувати команду і делегувати повноваження. Важливість цих якостей залежить від розміру команди та масштабу проекту, проте в будь-якому випадку керівник повинен вміти створювати, мотивувати і координувати групу осіб, чинити справжній вплив на їх поведінку та діяльність.

Висока самооцінка та самовпевненість. Небажані і надлишок, і брак самооцінки та самовпевненості менеджера з інновацій, оскільки це призводить до небажання або невміння делегувати повноваження і хронічного перевантаження або недостатньої поглиненості справами, нездатності до ризику тощо.

Узагальнені вимоги до менеджерів інноваційних проектів, що формулюються зовнішніми щодо підприємства зацікавленими сторонами (наприклад, інвесторами), доволі прості: *лідерство, далекоглядність (стратегічне мислення), порядність, відкритість і відданість*. Для успіху інноваційного проекту та інноваційної діяльності підприємства в цілому

потрібен енергійний, працелюбний та працездатний, високоінтелектуальний, чесний та порядний менеджер (професіонал) з інновацій. Для цього він має володіти певними особистісними рисами та якостями, знаннями, вміннями, навичками тощо [143]. Користуючись іншою класифікацією, яку, зокрема, наводить Т. Бірюкова [14], важливими для фахівця з інноваційної діяльності є як професійні, так і соціальні компетенції.

Також необхідними компетенціями для успішного провадження інноваційної діяльності є здатність до ефективної роботи з *інформацією*, не тільки аналіз, але й створення нових *знань*. Інноваційна діяльність завжди спирається на нові знання як на фундамент. Це випливає із самої її суті, що доводиться як логіко-теоретично, так і практично, адже інновації по суті є генеруванням нового, що не може відбуватись без використання нових знань, отриманих в результаті інтелектуальної активності.

Динамічний прогрес інструментарію, технологій, способів і принципів збору, обробки та передачі інформації надали нинішній добі назву «інформаційної цивілізації». «Інформація стала однією із фундаментальних властивостей буття, завдяки якій реалізуються внутрішні механізми самовідтворення, сталості, наступності явищ і процесів у об’єктивному світі, - зазначає, зокрема, В. Вашкевич [22, с. 165]. Все це змушує нас звернутись до уточнення співвідношення понять «знання» та «інформація», адже саме останні стали головним і найбільш цінним продуктом інформаційної цивілізації [10].

У широкому розумінні ці поняття часто застосовуються в синонімічному звучанні. Автори, які звертають увагу на їх відмінності, передусім зауважують, що поняття «знання» має значно більше гуманістичне навантаження, пов’язане з самою людиною та її свідомістю, для якої інформація постає як об’єктом, так і результатом. Так, можна виявити певну діалектичну зв’язаність між поняттями «знання» та «інформація»: знання завжди є результатом освоєння інформації, водночас як інформація є завжди результатом процесу пізнання.

Ось як визначає відмінності між цими поняттями В. Кушерець: «Знання – це в основному адекватне відображення тієї чи іншої сторони об’єктивної

дійсності в голові людини, осмислене та виражене у вигляді ідей» … а «інформацією можуть стати лише знання, яким притаманний елемент новизни, корисності, причому ті з них, що можуть бути корисними в контексті певної мети і набувають характеру повідомлень, сприяючи її реалізації» [75, с. 9].

Продовжуючи осмислення цього діалектичного зв'язку, варто зазначити, що взаємне обумовлення знань і інформації має певні обмеження в інноваційному процесі: поширення інформації зовсім не означає розширення знань, і навпаки. В інноваційному процесі знання й інформація перетворюються з суто ментальнісних конструктів на потужні економічні ресурси підвищеного значення. Водночас вони володіють низкою характеристик, які суттєво відрізняють їх від традиційних продуктів виробництва, технологічних факторів.

Такими характерними рисами, що визначають специфіку знань і інформації як чинників господарчих та економічних процесів, є:

– можливість багаторазового використання їх як ресурсу без зменшення обсягів та зниження якості: вони не є по суті відновлювальним ресурсом, проте точно є невичерпним;

– невідчужуваність знань і інформації – вони можуть використовуватися значною кількістю людей без зміни їх кількості та якості;

– обсяг кола потенційного споживання не змушує вкладати в їх вироблення більшу кількість ресурсів або збільшувати витрати;

– незалежність знань і інформації як ресурсів від простору: вони можуть бути доступні та використані одночасно багатьма суб'єктами в різних місцях;

– залежність знань і інформації від часу, оскільки вони мають цінність лише протягом певного періоду, після якого можуть повністю знецінитись, причому темпи цього старіння завжди швидші, ніж у інших ресурсів;

– з іншого боку, широкий варіативний ряд інформації та знань обумовлює можливість повторної актуалізації вже застарілих знань у випадку зміни умов;

– кількість знань та інформації не перебувають у зворотно-пропорційних зв'язках з їх цінністю;

– оцінка вартості знань та інформації обліково та статистично ускладнена, як будь-якого нематеріального ресурсу або ресурсу, що має творчу природу; між витратами «на вході» і результатами «на виході» вкрай складно встановити послідовну економічну відповідність, тож достовірно оцінити якість і ефективність інтелектуальної праці виявляється дуже трудомістким;

– інформація і знання як есенція інновації мають нематеріальний характер, - тому вони обов'язково потребують об'єктивації та відображенню хоча б в символьній чи образній, проте матеріальній формі [84, с. 9].

Означені загальні характеристики інформації та знань як ресурсів інноваційної діяльності не виключають наявності специфічних відмінностей між ними, за допомогою яких можна розглянути їх як різні об'єкти в процесі управління інноваціями:

– знання, на відміну від інформації, більш глибоко пов'язані з сутністю людини та суспільства, тож емоційні, вольові, інтелектуальні здібності людини накладають на них значно більший відбиток;

– знання являє собою опрацьовану, осмислену, засвоєну інформацію, що трансформувалась через свідомість однієї або кількох людей та є обґрунтованим судженням або умовиводом, або результатом експерименту, що може носити суб'єктивний характер та залежати від соціального контексту;

– на відміну від знань, які завжди стосуються живого і мислячого, інформація є більш розповсюдженою – в живій та неживій природі, техногенному середовищі тощо, є лише об'єктивною і динамічною і завжди є базою для знань у їх гуманістичному вимірі.

Управління знаннями та інформацією відбувається за принципово різними схемами, що накладає відбиток на практичну значимість їх відмінностей. Так, «управління знаннями» й «управління інформацією» є поняттями нетотожними. Управління знаннями, на відміну від управління інформацією, є процес більш глибокий і комплексний, завжди тісно пов'язаний з особистісними характеристиками людей, залученими до нього, з рівнем і характером їх розвитку, їх творчими задатками й здібностями, інтелектуальним

потенціалом як окремих людей, так і колективів. У процесі управління інноваціями саме ці особливості мають скласти матрицю векторів прийняття управлінських рішень [49, с. 127-142].

У дослідженнях ролі і місця знань у розвитку сучасного суспільства вагоме місце посідає вироблення класифікації різних типів знання. Від типу знань залежать методи їх виявлення, фіксації, визначення їх цінності, розповсюдження та використання, у результаті – управління всіма означеними процесами. Аналіз змісту, особливостей та характеру використання знань дозволяє класифікувати їх за різними ознаками.

Як визнають експерти Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), немає загальновизнаної системи опису та класифікації знань. Проте, можна виявити низку підходів, що склались як у науковому обігу, так і в менеджменті знань та інновацій. Експерти ОЕСР [187, с. 14-15] у своїх аналітичних оглядах виокремлюють чотири основні категорії знань:

1) знання щодо фактів, які є результатом ретельного збору інформації та можуть бути названі, як «знаю, що» (know-what);

2) знання щодо причин, принципів і законів реалізації та перебігу тих чи інших природних, фізичних, соціальних, інших процесів, що можуть бути названі, як «знаю, чому» (know-why);

3) знання про технології, методи, необхідні прийоми певної діяльності: фізичної, розумової тощо, що може бети названа, як «знаю, як» (know-how);

4) знання про загальні й індивідуальні компетенції особистостей, здатних до тієї чи іншої діяльності, про їх характеристики, навички, мотиви, схильності, інтереси тощо, що дозволяє поглибити міждисциплінарний підхід наукових досліджень та об’єднати «індивідуальне» в потенціал команди.

Подібний підхід презентує Е.Брукінг – на його думку, варто наголошувати ще й на чотирьох концептуальних рівнях знання [18, с. 212-214]:

– знання щодо цілепокладання та ідей, що містять світогляд, систему понять та орієнтирів; значна частина цих знань є неявними, особистість спирається на них несвідомо, за їх допомогою людина визначає свої

можливості для встановлення цілей та детермінації цінностей, проте частина з них є усвідомлюваними;

– знання щодо теоретичних основ тих чи інших систем, загальних положень і принципів, стратегій розвитку й прийняття рішень, які є систематичними та використовуються для глибокого аналізу передумов, виявлення нових підходів та альтернатив;

– знання щодо прийняття рішень та започаткування відповідної активності, тобто знання щодо вчинку та дії, які необхідні для виконання щоденної роботи, тобто практичні знання;

– знання про технічні навички та дії, що можуть бути вживані для автоматичного виконання завдань, які не вимагають постійного осмислення та аналізу; знання, настільки міцно засвоєні, що реалізуються уже як безсвідомі.

На думку Б. Мільнера, відмінності між управлінням знаннями та управлінням інноваціями, виокремлюються в такі п’ять типів та зрізів знань:

– знання процедури, які визначають шлях та операційну карту того, яким способом щось може бути зроблене і розповсюджуються передусім на виробничі галузі;

– декларативні знання, які описують інформацію щодо того, що має бути зроблене залежно від ситуації та стану середовища, і мають відношення передусім до сфери послуг;

– епізодичні знання, тобто такі, що можуть бути використані з огляду на аналогії та подібність ситуацій, можливості експлікації досвіду минулих періодів до поточних чи майбутніх завдань, подій або прецедентів, що можуть бути застосовані для всіх сфер економіки;

– евристичні знання, тобто знання-відкриття, знання власного досвіду, певні правила, виведені власноруч, наявність яких відрізняє фахівця від новачка; в цих знаннях міститься резерв прихованих методів, технік і технологій, що відрізняють провідні організації від тих, що відстають;

– мета-знання – найбільш узагальнені знання про способи роботи з інформацією, підбір та аналіз альтернатив, прийняття рішень про необхідність

залучення знань з певної галузі; для цих знань характерний дуже високий рівень абстрагування порівняно з процедурними й декларативними знаннями.

Всередині наведених класифікацій міститься ще одна, дуже часто використовувана в сучасній літературі – це поділ знань за формою їх вияву – на явні (експліцитні, відкриті, документовані, кодифіковані, формалізовані) і неявні (імпліцитні, приховані, латентні, некодифіковані, неформалізовані). При аналізі цих типів знання зазвичай спираються на роботу М. Полані [195, с.4-6], який описав відмінності між знанням неформалізованими і формалізованими. Неформалізоване знання (або «неявне») – особистісне і залежить від ситуації, і тому складно піддається формалізації і поширенню. Формалізоване, або кодифіковане, знання може бути передано засобами формальної, систематичної мови. М. Полані надавав великого значення ролі неформалізованого знання в інноваційному та пізнавальному процесі. Він упевнений, що люди отримують знання за допомогою активного створення і систематизації їх власного досвіду, знання, що піддається вираженню словами і числами, – лише верхівка айсберга інновацій. За словами М. Полані, люди знають більше, ніж можуть сказати.

Традиційно знання виводяться з поділу суб'єкта і об'єкта сприйняття: люди як суб'єкти сприйняття отримують знання за допомогою аналізу зовнішніх об'єктів. М. Полані ж, навпаки, вважає, що люди отримують знання, будучи причетними до об'єкта. Саме такий процес, що містить встановлення зв'язків з об'єктом і виникнення переконаності, він називав «вживання». Дізнатися що-небудь нове – означає створити образ або схему на основі неформалізованих інтегрованих деталей. Так, вживання спростовує традиційне роздвоєння між свідомістю і тілом, розумом і емоціями, суб'єктом і об'єктом, знанням і його носієм. Іншими словами, наукова об'єктивність – не єдине джерело знання, більша його частина – продукт цілеспрямованих зусиль людини в навколишньому світі.

Когнітивні і технічні елементи завжди є невід'мною частиною неформалізованого знання. Перші сконцентровані в тому, що зарубіжні дослідники називали «інтелектуальними моделями», в межах яких формування

аналогій в свідомості людини та маніпулювання цими аналогіями формує робочі моделі освоєння та опрацювання світу. Моделі інтелектуального формату – схеми, парадигми, підходи, переконання і точки зору – призначені допомогти індивідами осягнути та зрозуміти світ. Когнітивні елементи неформалізованих знань передусім зв'язані з індивідуальними образами реальності і прогнозами на майбутнє, тобто «що є» і «що має бути». Технічні ж елементи неформалізованого знання – це ноу-хау, вміння і навички.

На думку В. Зінова, в управлінні інноваційним процесом, особливо на початкових, найбільш критичних стадіях при плануванні нового продукту і ринку в умовах високої невизначеності, менеджер змушений приймати управлінські рішення не стільки на підставі об'єктивної інформації, якою зазвичай вкрай недостатньо, скільки за допомогою власних неформалізованих знань, пов'язаних з індивідуальними образами реальності і прогнозами на майбутнє [43]. Відомі японські дослідники І. Нонака і Х. Такеучі [97] спробували пояснити причини світового лідерства японських компаній, пов'язавши ефективність японських компаній у багатьох високотехнологічних галузях з їх здатністю до створення нового знання та використання його для виробництва успішних продуктів і технологій. На прикладах діяльності японських компаній видно, що причина успіху полягає у своєрідності підходу до виявлення та передачі неформалізованого, неявного знання. Як бачимо, виявлення і використання неформалізованого знання дозволяє вирішити безліч важливих завдань менеджменту інновацій. Воно дає можливість побачити організацію не як машину для обробки інформації, а як живий організм. У цьому контексті розуміння, навіщо компанія існує, в якому напрямку вона розвивається, в якому світі вона хоче жити і як цей світ створити, стає важливішим, ніж обробка об'єктивної інформації.

Відповідно, базовим чинником зростання конкурентоспроможності сучасних підприємств стає *менеджмент інновацій як здатність сприймати і генерувати знання*. Для досягнення цієї мети керівники мають зважити на непересічну *значимість неформалізованих знань – того, що люди знають*

неявно, а також зрозуміти, чим знання, яка не втілюються в мові, відрізняються від явних знань – тобто від формальної обізнаності.

У межах явного, кодифікованого знання також можуть бути виокремлені різні за характером складові. Це практичні або емпіричні знання – відомості про виконання будь-яких операцій, перебігу будь-яких процесів, які можуть бути отримані за допомогою практичної діяльності або спостереження за «природним» ходом речей, і демонструють ступінь сприйняття людиною зовнішніх характеристик процесу або об'єкта і способів їх використання. Крім них, на певному етапі розвитку людства виникає теоретичне знання – знання, систематизоване та проаналізоване за допомогою спеціальних методів, що дозволяють за зовнішніми характеристиками виявити внутрішні, більш глибокі закономірності розвитку і на цій основі впливати на поведінку об'єктів і процесів.

Н. Фонштейн систематизувала можливі слабкі риси, недоліки менеджера з інновацій у форматі протиставлення їх чеснотам і необхідним новаторським компетенціям, що були перераховані вище [43, с. 64]. Це такі слабкі риси, які знижують ефективність управління інноваційною діяльністю:

- Відсутність умінь з підбору персоналу – або внаслідок відсутності відповідних компетенцій, або через орієнтацію на підбір за рекомендацією, надаючи перевагу особистій відданості та стосункам, аніж компетенціям.

- Недостатні здібності до організаційної роботи. Ця управлінська слабкість проявляється в таких різноманітних формах, як плутанина у планах організації, прагнення контролювати вирішення всіх питань особисто, провокуючи бездіяльність підлеглих, робота з обраними робітниками, зокрема формування команди, а також коли людина «надмірно заполітизована» внутрішньоорганізаційної атмосфери спілкування та колегіальної роботи, надлишкова бюрократія, що провокує зайві витрати часу.

- Схильність до крайнощів: прагнення бути улюбленим всіма співробітниками і прагнення до автократичного домінування, що створює

психологічний дискомфорт у підлеглих, надмірне заохочення зборів і прийняття рішень переважно за зачиненими дверима тощо.

- Брак витримки, енергійності та витривалості. Подекуди керівнику може не вистачати енергії і готовності постійного впливу на підлеглих, споживачів, інвесторів, інших осіб, пов'язаних з розробкою та впровадженням інновації, і він може припинити активну діяльність після невдалих спроб. У найбільш складних та суворих обставинах менеджер з інновацій завжди має пам'ятати про свою роль лідера-натхненника.

Відповідно, власне орієнтування на індивідуальну підприємницьку ініціативу в галузі інноваційної діяльності (на відміну від найманого працевлаштування) має забезпечити інтенсивний інноваційний розвиток. Водночас для менеджерів з інновацій важливо вміти працювати «в команді». Це важливо для компаній будь-якого розміру, але особливо значимо для нових фірм або високоризикованих інноваційних проектів. Без командної роботи важко зрозуміти і вирішити різноманітні проблеми інноваційної діяльності передусім, у галузі створення необхідного виробничого середовища та забезпечення якості майбутнього продукту. Характерною специфікою невеликих фірм зі сфери інновацій або внутрішньофірмових груп, що виконують інноваційні проекти (і передусім на ранніх етапах їх діяльності) є невеликий штат, що потребує від співробітників і керівництва одночасного залучення до кількох ролей, наприклад, безпосередньої участі керівного персоналу у виконавчій роботі. При синхронізованій роботі команди і ефективному розподілі ролей синергійний ефект роботи буде більше адитивної суми їх окремих вкладів, що сприяє успіху підприємства в цілому.

І в невеликих інноваційних підприємствах, і у проектних групах великих підприємств важливо попередити сприйняття співробітниками себе лише в розрізі найманої праці. Якщо команда менеджерів з інновацій мотивується і згуртовується передусім прагненням швидкого заробітку, а не для розроблення, впровадження та трансферу передових технологій та створення життєздатної міцної інноваційної компанії, - то перспективи розвитку підприємства будуть

незначними. Успіх спільної справи вимагає від менеджерів з інновацій приборкувати амбіції (які, з іншого боку, є вкрай необхідні для їх успішної діяльності), узгоджувати інтереси та думки (причому бажано, щоб вони були різносторонніми для збільшення інноваційного потенціалу), поважати внесок кожного у проект, незалежно від його кваліфікації та посади.

Також, однією з провідних рис менеджерів (професіоналів) з інновацій має стати ставлення до витрат та прагнення до зваженої економії в усьому, принаймні до отримання прибутків та розрахування з кредиторами.

Більшість авторів в якості основних напрямків діяльності менеджера (професіонала) з інновацій висувають такі:

– стратегування напрямків розвитку підприємств (включаючи інноваційний) та адекватних механізмів їх впровадження;

– оновлення та модернізація наявних підходів та методів управління інноваціями в організації;

– планування та провадження систем мотивації та стимулювання діяльності з інновацій;

– обгрунтування нових організаційних форм процессу інноваційної діяльності;

– створення творчої колективної діяльності як робочого клімату діяльності підприємства;

– модернізоване моделювання схем використання робочого часу;

– впровадження інформаційних та телекомунікаційних технологій [32, с. 108-112].

З іншого боку, завдання менеджера з інновацій змінюються на різних етапах життєвого циклу інноваційного продукту або діяльності підприємства, що в цілому пов’язані між собою [42, с. 77-80].

На початковій (концептуальній) склад команди інноваційного проекту нечисленний – один або два менеджера з інновацій, завданням яких є розвинути певну ідею, перетворивши її в продукт або технологію. Неважливо, чим ініційована інновація – ринком, технологією або продуктом, але її

розвиток вимагає обов'язкової наявності певної стрижневої групи людей – прихильників підприємницької ініціативи. В ідеальному випадку ця група засновників нового проекту вже містить майбутнього менеджера, який здатний провести довірений йому проект та команду через всі стадії аж до стійкого зростання. Також, на початковій стадії завданням менеджерів з інновацій є створення базису майбутнього бізнес-плану інноваційного проекту з метою отримання фінансування та перейти до наступних стадій: «насіннєвої» стадії та стадії розробки продукту.

Наступна так звана «насіннєва стадія» є життєво важливим і важким періодом для майбутнього проекту, на якій завданнями менеджерів з інновацій є отримати постійне фінансування. Ключовим моментом управління інновацією на цьому етапі є збільшення кількості зацікавлених сторін («стейкхолдерів») та зменшення міри впливу інноваційних менеджерів на проект. Також на цій стадії відбувається формування постійного складу персоналу інноваційного проекту, що також є завданням менеджера з інновацій.

На «насіннєвій» стадії також підтверджується можливість здійснення ідеї шляхом створення менеджерами з інновацій макету, моделі продукту або його критичної частини (прототипування), розробляються специфікації на продукт та модель цільового ринку.

Завдання менеджерів з інновацій на стадії розробки продукту – проектування, виготовлення нової партії, проведення та контроль необхідних випробувань та досліджень. Після цього створюють детальні плани виробництва та маркетингу нового продукту.

Стадія освоєння ринку є кульмінаційним моментом діяльності менеджерів з інновацій у межах проекту – на цій стадії інтегруються результати всіх попередніх. Саме тут визначається подальша доля інновації, хоч основи закладаються на стадіях попередніх: розробки продукту (технології) та планів щодо просування. У цей момент менеджер з інновацій має приймати рішення щодо продовження діяльності в межах даного проекту

або вносити в нього зміни, чи призупиняти, розпочинаючи новий тощо [43, с. 268].

Вимоги до менеджерів з інновацій змінюються в процесі того, як інновація проходить стадії розвитку, і люди, що були придатні до роботи на попередніх стадіях, можуть опинитись неефективними на інших. Якщо менеджери з інновацій не є достатньо гнучкими і не підлаштовують свою поведінку відповідно до динаміки інноваційного проекту, необхідно бути готовим до їх примусової ротації.

Найважливішою особливістю управління персоналом в інноваційній діяльності є побудова трудових відносин з авторами результатів інтелектуальної діяльності при попередньому врегулюванні питань власності. Праця дослідника, розробника, винахідника, дизайнера та інші індивідуальні форми творчої праці не підлягають регуляції стандартними нормами трудового права. При видачі службового завдання працівникові необхідні чіткі формулювання, тому вони можуть стати в певній мірі базою відліку творчого внеску працівника, регламентованого нормами не трудового, а цивільного права. Врегулювання цих питань також є завданнями менеджерів з інновацій, відповідно до яких вони мають володіти здібностями та знаннями.

При управлінні високоризиковими інноваційними проектами і при керівництві інноваційним підприємством кардинально змінюється зміст процесу управління. Основним завданням менеджерів всіх ланок стає *не жорстка організація і контроль процесу праці,* як основна управлінська методологія, а *створення сприятливих умов* для інтелектуальної та творчої діяльності, для розвитку людського капіталу, стимулювання персоналу до генерування і освоєння нових рішень, вироблення системи цінностей компанії, що підтримують та ініціюють інновації.

У цьому зв’язку специфіка завдань професіоналів з інноваційної діяльності найбільш яскраво проявляється в необхідності управляти процесом створення нового знання при спільній роботі рядових співробітників, керівників середньої ланки і вищих керівників. В інноваційній організації у

відтворенні знань бере участь кожен співробітник. На думку І. Нонака та Х. Такеучі, цінність окремого вкладу визначається динамічною взаємодією між практиками, організаторами та ідеологами [97]. Разом ці постаті складають команду, яка створює знання.

Дуже важливо, щоб менеджер з інновацій виступав практиком, який взаємодіє зі споживачами, покупцями, постачальниками, з фахівцями всередині і поза організацією, збирає і генерує обширне неформальне знання, передусім, у вигляді навичок, заснованих на досвіді. Вони накопичують і розробляють не тільки неформалізоване знання, а й формалізоване. Важливість залучення практиків до інноваційної діяльності де термінується такими їх особливостями, як: високі інтелектуальні показники; виражена переконаність та чітка позиція; різносторонній досвід, що відноситься до підприємства та його оточення; комунікативні навички, здатність вести діалог, відкритість до спілкування.

Менеджери з інновацій як організатори управляють трансформацією та нарощуванням знань, а також самі безпосередньо беруть участь в синтезуванні неформалізованого знання, що може походити як від пересічних працівників, так і від менеджерів вищих ланок. Перед організаторами постають такі завдання [97]:

– координувати роботи та управляти проектом;

– вміти працювати з гіпотезами, щоб створювати нові концепції;

– інтегрувати різні методи створення знання;

– розвивати комунікації та спілкування між членами команди;

– володіти образним мисленням та вміти застосовувати метафори, що допомагають представити образи неявного знання;

– вміти здобувати довіру членів команди;

– передбачати напрямки подальших дій на основі інтерпретації накопиченого досвіду.

Менеджери з інновацій як ідеологи беруть участь у створенні знання, формуючи концепцію майбутнього, визначаючи корпоративне бачення, встановлюючи критерії оцінки знання, що створюється. Ідеологи приймають

стратегічні рішення, обирають, які рішення варто підтримувати та розвивати [97]. У цій постаті менеджери з інновацій мають виконувати такі завдання:

– передбачати напрямки діяльності щодо створення знання;

– пропагуватикорпоративну культуру розробникам продукту;

– перевіряти відповідність створюваного знання організаційним критеріям та стандартам;

– виявляти потенційних лідерів та керівників проектів;

– створювати мобільну атмосферу в проектній команді для активізації творчого потенціалу;

– організовувати постійну взаємодію з членами команди та зміцнювати в них прагнення до досягнення цілей;

– спрямовувати та координувати процес створення організаційного знання [97, с. 198-207].

Отже, специфіка завдань менеджера з інновацій як ідеолога інноваційних проектів розвитку організації, як організатора виконання інноваційних програм, а також як практика, що безпосередньо управляє впровадженням інновації, визначається не так ланкою в ієрархічному ланцюгу підприємства, як цінністю внеску у створювану інновацію.

Далі, варто більш детально розглянути риси й завдання менеджерів з інновацій в межах питання про їх типологію.

Як уже було зазначено, розробка спеціальних освітніх програм для менеджерів з інновацій неминуче має враховувати особистісні особливості управлінця як такого. Так, не може йтись про організацію індивідуального навчання для кожної окремої людини, тож актуальною стає типізація інноваційних менеджерів у відповідності до їх навчального, виробничого досвіду та поточної практичної діяльності. Ці позиції описуються двома основними видами характеристик особистості: ментальні характеристики (жага досягнень, прагнення влади, віра у всесильність власного контролю, жага ризику тощо) та поведінковими характеристиками (рішучістю, кмітливістю, винахідливістю, наполегливістю, реалістичними підходами до фактів).

Вияв цих особистісних рис у бізнес-діяльності детерміновано професійною діяльністю інноваційного менеджера та співвідноситься з уже розглянутими стадіями реалізації проекту або етапами розвитку продукту, до яких вже звертались вище [51, с. 54-56]:

- концептуалізація – формування образу або гіпотези продукту/проекту;
- «насіннєва» – пошук/збір інвестицій під продукт/проект;
- розробка продукту – запуск продукту у виробництво;
- освоєння ринку – вихід на ринок та просування;
- стале зростання або розширення.

Основні зусилля менеджерів з інновацій усе ж, зосереджені на перших трьох стадіях (рис 2.5).

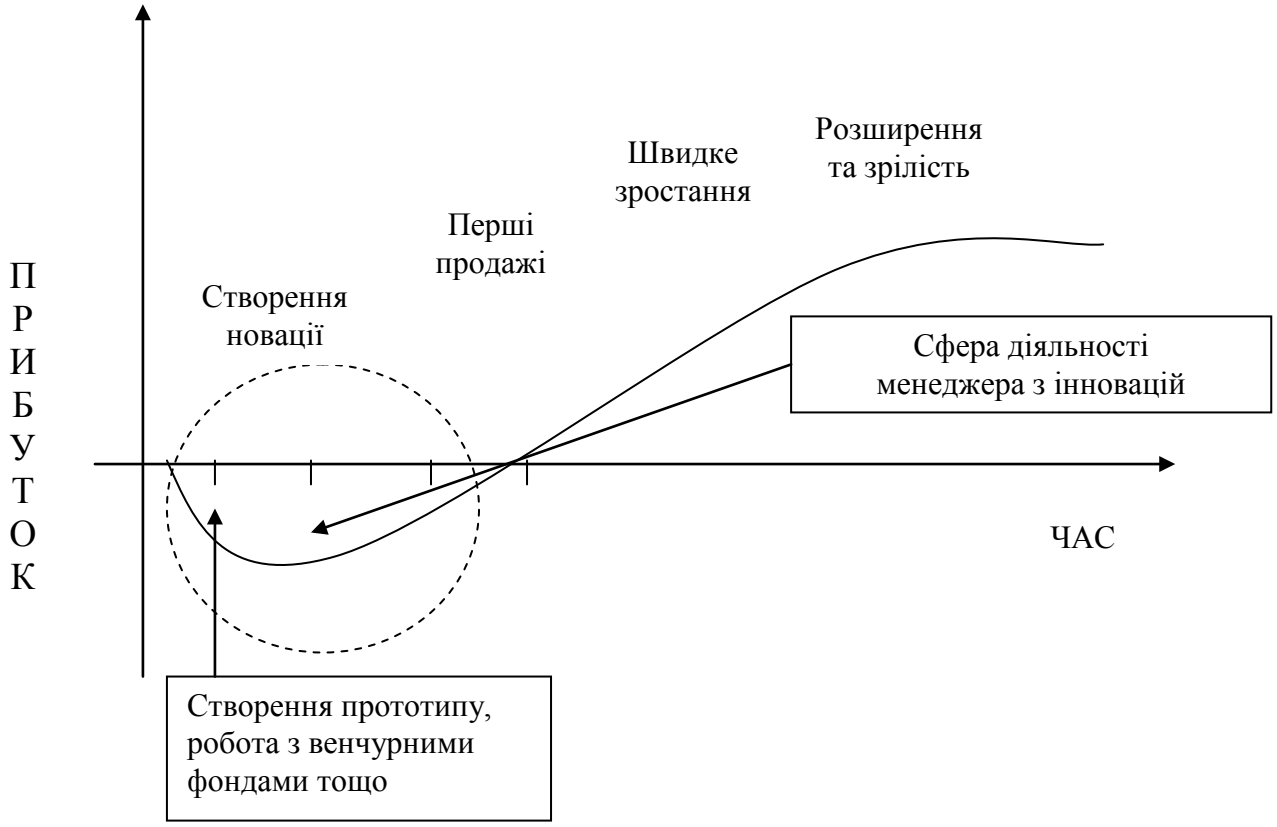


Рис. 2.5. Сфера діяльності менеджера з інновацій, співвіднесена з основними стадіями життєдіяльності продукту [за: 43, с. 50].

Можна узагальнити низку ключових характеристик менеджерів з інновацій, що мають бути притаманні на будь-якій стадії розвитку проекту.

1. Адаптивність до змін – здатність приймати, а не тільки реагувати на зміни, змінюватись самому, а не тільки прагнути змінити навколишню дійсність. Адаптивність і гнучкість професіонала з інновацій є його ключовою рисою серед іншого управлінського персоналу.

2. Жага досягнень (звершень у боротьбі) - для провадження нововведень людина має прагнути бути першою, перемогти у конкурентній боротьбі.

3. Жага автономії і влади (прагнення домінувати). Менеджери з інновацій мають прагнути контролювати та спрямовувати інших.

4. Міра самовпевненості та висока самооцінка. Завдяки цьому більшість менеджерів з інновацій здатні впливати на інших, захоплювати їх та виконувати лідерську роль.

5. Терпимість до двозначності, креативність і інтерес до всього нового та іншого.

6. Ризиковість – здатність проаналізувати та визначити міру «розумності» ризику, психологічна готовність прийняти його.

7. Винахідливість - здатність мислити нестандартно на шляху до успіху.

8. Наполегливість і бажання випередити час, що подекуди виявляється в спробах запланувати кілька справ на кожну годину свого робочого дня.

9. Енергійність - здатність до високоінтенсивної роботи, що виявляється в ненормованому робочому дні та необхідності піклуватись про своє здоров’я.

10. Витримка і вміння концентруватися, що забезпечує тривалу роботу.

11. Переконливість та здатність управляти командою – здатність до певного стилю спілкування, що позитивно привертає людей на сторону менеджера, згуртовує людей навколо нього, формує комфортний клімат.

12. Чесність та прагнення до роботи з прозорою інформацією.

Ці риси дозволяють визначити придатність чи непридатність менеджера до управління інноваційною діяльністю, а більша чи менша інтенсивність проявів вище перелічених якостей в тому числі формує відмінні риси менеджменту інновацій.

Варто відзначити, що психологічні характеристики особистості є складно змінюваними, водночас як професійні компетенції накопичуються. Відповідно, для ефективного провадження інноваційної діяльності значимим стає можливість відбору організацією спеціалістів з певними особистісними характеристиками та певним набором компетенцій. Більш того, сучасні вітчизняні організації можуть достатньо чітко сформулювати свої вимоги до спеціалістів інноваційної сфери, що готуються вітчизняними ВНЗ [43, с. 54].

1. Організаційні вимоги: планування роботи колективу, вміння ставити завдання та розподіляти функції, орієнтувати та мотивувати співробітників на досягнення конкретного результату.

2. Комунікативні: вміння керувати діалогом, вміння слухати, аргументувати власну точку зору, вміння обробляти, аналізувати інформацію.

3. Мобільність: вміння прогнозувати зміни, адекватно на них реагувати.

4. Творча діяльність: навички застосування нестандартних підходів до вирішення бізнес-завдань, інноваційні рішення ведення бізнесу тощо.

При цьому варто формувати загальне розуміння того, що для реалізації цих компетенцій необхідно виробляти і підтримувати особистісні риси, характерні для підприємця. За висновками Ч. Едквіста та М. МакКея, експертні опитування керівників інноваційних компаній дозволяють виокремити два ключових фактори [176], найбільш значимих для формування саме менеджера з інновацій: 1) здатність до керівництва командою інноваційного проекту та 2) міра невизначеності зовнішнього середовища організації, за якими пропонується типологія інноваційних менеджерів [164, с. 55] (рис.2.6.)

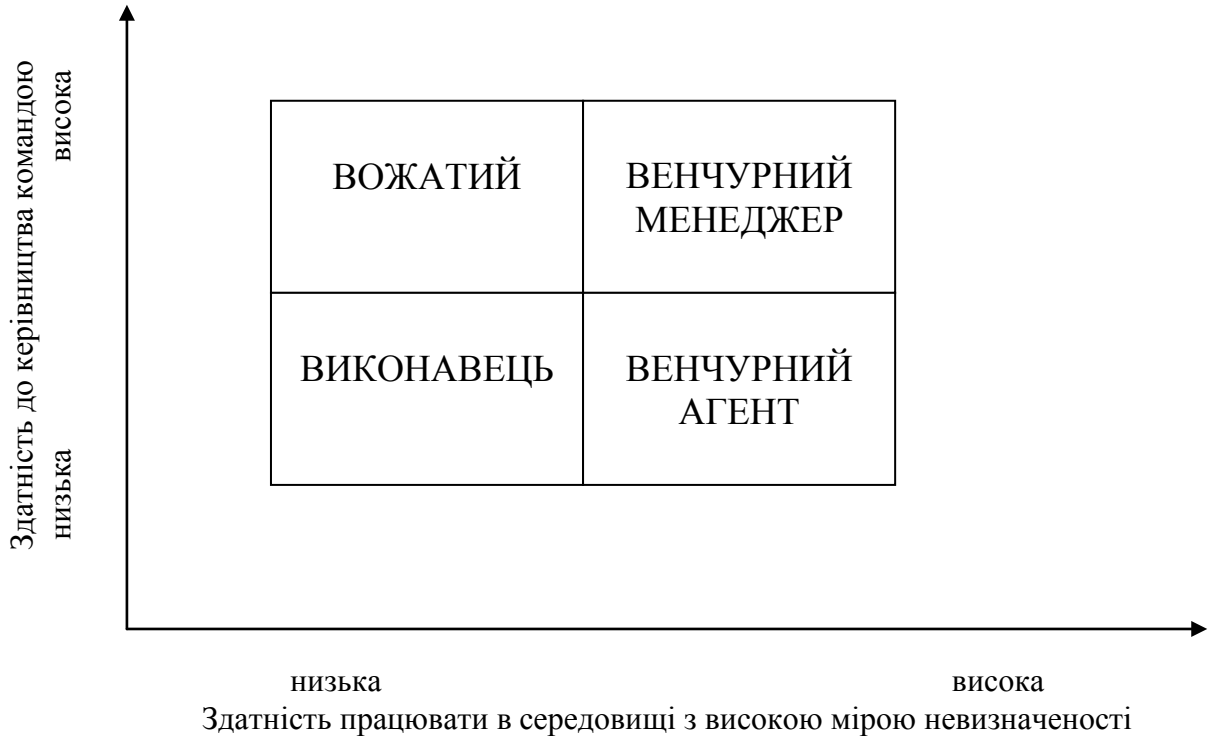


Рис. 2.6. – Типологія менеджерів з інновацій

Розглянемо особливості різних типів менеджерів з інновацій детальніше.

«Виконавець». Менеджер з інновацій, що належить до цього типу, здатний відповідати за доручене завдання, успішно працює за налагодженим алгоритмом, погано переносить ситуацію невизначеності, здатний управляти колективом, проте за чіткими інструкціями, сам потребує координації з боку вищого керівництва та експертного консультування тощо. Менеджер цього типу може бути ефективним керівником інноваційних проектів у державних установах, організаціях, що забезпечують інфраструктурну підтримку інноваційних проектів (бізнес-інкубатори, технопарки тощо); також, це може бути фахівець з інноваційної діяльності, здатний працювати менеджером нижчої ланки у підрозділі, що відповідає за інноваційний розвиток великого підприємства. Головними рисами, що визначають його як менеджера з інновацій, є знання в галузі інноваційного бізнесу.

«Вожатий». У менеджера з інновацій, що відповідає цьому типові, добре розвинені здібності до керівництва людьми, при цьому він прислухається до думки колективу, успішно працює в організації, яка стабільно розвивається

(управляє проектом на стадіях раннього зростання, розширення), відчуває суттєві труднощі при запуску нового проекту. Це передусім менеджер середньої ланки, який за особистісним спрямуванням прагне бути першим серед рівних. Здатний керувати групою однодумців, внутрішньо мотивованих на розвиток інноваційного проекту, у групі володіє найширшими та найглибшими знаннями щодо управління інноваціями.

«*Венчурний менеджер*». Такий менеджер з інновацій здатний управляти проектом на початковій, «насіннєвій» стадії, стадії раннього зростання. Уміє підбирати людей до команди та організовувати їх діяльність, успішно встановлює нові контакти, відчуває труднощі при доведенні роботи до кінця, швидко втрачає інтерес до діяльності, якщо вона має рутинний характер. Не має жорстких рамок в роботі, винагороджується успіхом, визнанням, що відображені в заробітній платі, долі у бізнесі, опціонах тощо, прогне розширення бізнесу та реінвестування власних коштів. Він має однаково добре орієнтуватись і в предметній сфері (розуміти сутність та унікальні переваги впроваджуваної розробки), і у сфері специфіки управління інноваціями.

«Венчурний агент». Менеджер такого типу самостійно приймає рішення, успішно діє в ситуації невизначеності, детально знає специфіку інноваційного середовища, володіє компетенціями, необхідними для ведення експертної діяльності в цій сфері. Виступає зв’язком між інноватором і інвестором. Надає перевагу автономному та індивідуальному стилю роботи. Найбільше підходить для роботи у венчурних фондах, може бути в ролі брокера при пошуку інноваторами джерел фінансування і інвесторами - об’єктів для інвестицій.

Ця типологія дозволяє в подальшому виокремити для кожного типу менеджерів з інновацій специфічні компоненти освітньої системи, що будуть найбільш ефективними з цільової точки зору. Особливості кожного типу мають бути відображені з урахуванням проблеми розриву між теоретичними знаннями тих, хто навчається, та їх навичками при плануванні колективних та самостійних емпіричних дослідницьких проектів в галузі інноваційного менеджменту та венчурного бізнесу як провідної методики підготовки.

Наведена типологія демонструє психологічну, поведінкову схильність практикуючих менеджерів з інновацій до самостійного практичного навчання та самонавчання, що існуюча на рівні держави система освіти сьогодні не здатна надати в повному обсязі та на належному рівні [164, с. 58].

Отже, вивчення специфіки виробництва та використання знань в інноваційній діяльності дозволяє розкрити зміст менеджменту з інновацій та управління інноваційною діяльністю як органічної частини розвитку інтелектуального капіталу. Розгляд інновації як результату творчого процесу у вигляді нових вартостей, нелінійний характер процесу розвитку інновацій, принципове значення організації зворотних зв'язків на всіх етапах зростання цінності інновації підтверджують особливий, провідний внесок менеджменту інновацій при трансформації знань у ході інноваційного процесу.

Управління інноваційним проектом, особливо на його початкових, найбільш критичних стадіях, в умовах високої невизначеності значною мірою ґрунтується на неформалізованих знаннях менеджера з інновацій, пов'язаних з індивідуальними образами реальності і прогнозами на майбутнє.

Вивчення функціонування людського капіталу організації розкриває його соціально-економічну природу, самозростаючу вартість у межах певних суспільних відносин ринкової економіки. Це визначення дозволяє трактувати людський і в цілому інтелектуальний капітал організації як базу її ключових компетенцій, що дають конкурентні переваги на ринку. Якості, знання та навички, що входять до складу людського капіталу та окреслюють постать менеджера з інновацій, класифікуються в аспекті створення цих переваг [114].

Реалізація інтелектуальних здібностей людини призводить до створення нового, раніше невідомого знання, використовуваного на ринку, до отримання інтелектуального зиску і конкурентних переваг лише за наявності системи відповідних суспільних відносин. Такі відносини характеризуються наявністю сформованого конкурентного середовища у сфері діяльності організації та певним рівнем розвитку науково-технічного прогресу в галузі, в якій

функціонує організація. Розвиток інноваційної діяльності не актуальний для організацій, якщо такі умови не склалися.

При управлінні високоризиковим інноваційним проектом і керівництві інноваційним підприємством особливе значення має взаємодія різних категорій управлінського персоналу в інноваційній діяльності: ідеологів інноваційних програм розвитку організації, організаторів виконання інноваційних програм і проектів, практиків, безпосередньо керуючих інноваційними проектами. Їх роль визначається не стільки займаної щаблем в ієрархічній драбині, скільки цінністю вкладу в створюване організаційне знання.

Важливо наголосити, що успішний професіонал з інноваційної діяльності – це не поодинокий виконавець, а вмілий організатор, управлінець. Специфіка завдань професіоналів з інновацій найбільш яскраво проявляється в необхідності управляти процесом створення нового знання при спільній роботі пересічних співробітників, керівників середньої ланки і вищих керівників. Нажаль, у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [91] є лише назва «Професіонал з інноваційної діяльності», а логічніше було б затвердити також і професію «Менеджер з інноваційної діяльності». Специфіка сучасних завдань професіонала з інновацій як ідеолога інноваційних проектів розвитку організації, як організатора виконання інноваційних програм та проектів, а також, як практика, що безпосередньо управляє впровадженням інновації, однозначно має управлінський характер.

2.3. Сучасний стан і специфіка освітніх систем підготовки фахівців з інновацій в Україні та світі

Сьогодні в умовах розвитку ринкової економіки інноваційний розвиток підприємств стає флагманом і провідною умовою підприємницького успіху як у світі, так і в Україні. Це зумовлює потребу у фахівцях з управління інноваціями, яка постійно зростає. Передусім, до професіоналів поставлено

вимоги щодо вмінь і навичок комерціалізації нових ідей, управління інтелектуальною власністю та інноваційного розвитку підприємства. Менеджер, або управитель з інноваційної діяльності має підвищувати ефективність діяльності свого підприємства у відповідності до найперспективніших тенденцій розвитку бізнесу у світі.

Варто розглянути сучасну освітню практику підготовки професіоналів з означеними компетенціями у вітчизняній системі освіти.

Оскільки йдеться про працівників категорії «професіонали», тож варто говорити виключно про вищу освіту, а саме про вищу освіту першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня.

До прийняття у 2014 році Закону України № 1556-VII «Про вищу освіту» [107] та у 2015 році нового, більш відповідного європейським стандартам, Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [108], досить тривалий час в українській системі освіти усталена система спеціальностей базувалась на кількох постановах Кабінету Міністрів України [109; 112]. Згідно з цими постановами, підготовка до інноваційної діяльності здійснювалась у межах двох спеціальностей. Одна спеціальність, «Менеджмент інноваційної діяльності», передбачала підготовку на рівні бакалавра, спеціаліста і магістра, мала шифр (для магістратури) 8.03060102 і відносилась до галузі знань 0306 «Менеджмент і адміністрування». Тобто це ступенева підготовка, яка передбачала поступове оволодіння компетенціями з менеджменту інноваційної діяльності на всіх рівнях вищої освіти, зокрема, щоб вступити на магістратуру за цією спеціальності, необхідно було мати принаймні диплом бакалавра за цією ж спеціальністю [109; 112].

Друга спеціальність - 8.18010012 «Управління інноваційною діяльністю» передбачала підготовку лише на магістерському рівні і відносилась до «Специфічних категорій», а, отже, для вступу на навчання за цією спеціальністю можна було мати вищу освіту з будь-якої іншої спеціальності [109]. Як бачимо, ця спеціальність являла собою своєрідний приклад післядипломної освіти, коли фахівець у певній галузі, в силу виробничої

потреби в розвитку компетенцій з інноваційної діяльності, міг їх отримати на магістерському рівні.

Обидві спеціальності після прийняття нового Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти (2015 р.) були співвіднесені зі спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» [111] і сьогодні реалізуються, як і раніше, в різних навчальних закладах, але тепер як освітні програми у межах управлінської спеціальності. Суттєвих змістовних змін ця підготовка не набула, головним чином, у зв'язку із тим, що державні стандарти для магістратури з «Менеджменту» ще не затверджені [113].

Станом на 2017 рік, освітні програми з управління, або менеджменту інноваційної діяльності пропонуються навчальними закладами більшою мірою для магістерського рівня. Принципових відмінностей між ними виявити не вдається. Розглянемо, для прикладу, описи програм, що пропонуються у «Львівській політехніці» [129; 130].

Таблиця 2.1

Описи магістерських програм з інноваційної діяльності
в Національному університеті «Львівська політехніка»

	8.03060102 «Менеджмент інноваційної діяльності»	**8.18010012 «Управління інноваційною діяльністю»**
Кваліфікація, що присвоюється:	магістр з менеджменту інноваційної діяльності, менеджер з інноваційної діяльності	магістр з управління інноваційною діяльністю, менеджер (управитель) з інноваційної діяльності
Профіль програми:	Студенти спеціальності «Менеджмент інноваційної діяльності» отримують необхідні знання, вміння та навички, для виконання функцій керівництва об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями, які здійснюють інноваційну діяльність та їхніми підрозділами незалежно від форм	Студенти спеціальності «Управління інноваційною діяльністю» отримують необхідні знання, вміння та навички, для управління структурними підрозділами, операційними системами та процесами в організаціях у сфері інноваційної діяльності. Загальний обсяг навчальної

	власності та видів економічної діяльності, управління інноваційними програмами і проектами. Загальний обсяг навчальної програми — 90 кредитів ЄКТС, в т.ч.: модулі гуманітарного та соціально-економічного циклу — 8 кр., модулі професійної та практичної підготовки — 82 кр.	програми — 90 кредитів ЄКТС, в т.ч.: модулі циклу професійно- орієнтованої гуманітарної та соціально-економічної підготовки — 1 кр., модулі професійної та практичної підготовки — 74 кр., професійні дисципліни спеціалізацій — 15 кр.
Ключові результати навчання: **1. Знання з предметної області**	• базові уявлення про закономірності розвитку історії, економіки, менеджменту і права, основні філософські категорії та загальнонаукові методи; • базові знання з фундаментальних природничих та загальноекономічних наук в обсязі, необхідному для освоєння загально-професійних дисциплін та використання їх методів в обраній професії; • базові знання сутності принципів та функцій менеджменту, методів, стилів та технології управління; про інформаційне забезпечення процесу управління та прийняття рішень у менеджменті; • сучасні уявлення про принципи та методологію формування стратегії та тактики організації; • базові знання з проведення наукових досліджень із використанням загальнонаукових та специфічних методів збирання первинної інформації; • базові уявлення про закономірності розвитку історії, економіки, менеджменту і права, основні філософські категорії та загальнонаукові методи; • базові знання з фундаментальних природничих та загальноекономічних наук в обсязі, необхідному для освоєння загально-професійних дисциплін та використання їх методів в обраній професії;	• розуміння сутності процесу розвитку інноваційної діяльності суб’єктів господарювання та механізму управління інноваціями; • базові уявлення про координацію діяльності функціональних підрозділів підприємства, установи, організації інноваційного спрямування; • базові уявлення про розроблення стратегічних напрямів формування інноваційної моделі розвитку організації, забезпечення її конкурентоспроможності; • розуміння системного аналізу інноваційної діяльності підприємства, установи, організації; • сучасні уявлення про методологію наукових досліджень; • розуміння процесу створення креативної організації та розвитку креативного середовища; • розуміння сутності та змісту логістичної підтримки інноваційної діяльності.

	• базові знання сутності принципів та функцій менеджменту, методів, стилів та технології управління; про інформаційне забезпечення процесу управління та прийняття рішень у менеджменті; • базові знання з проведення наукових досліджень із використанням загальнонаукових та специфічних методів збирання первинної інформації;	
Ключові результати навчання: **2. Когнітивні уміння та навички з предметної області**	• здатність використовувати знання, уміння і практичні навички в галузі менеджменту основні поняття та складові системи правового регулювання інвестиційної діяльності; правовий статус об'єктів та суб'єктів інвестиційного права; сутність прав інвесторів та гарантій реалізації їх прав; основні форми здійснення інвестиційної діяльності • особливостей захисту прав та управління об'єктами інтелектуальної власності; • сучасні уявлення про принципи визначення перспективних цілей і завдань інноваційного розвитку підприємства, організації, підрозділу; • базові уявлення про теоретичні та методологічні основи розроблення заходів та вироблення комплексного механізму підтримки інноваційної діяльності на всіх рівнях реалізації інноваційної політики; • базові знання щодо методології розроблення, організування та оцінки результативності інноваційних проектів; • базові знання про принципи формування стратегії та тактики інноваційного розвитку підприємства, організації, підрозділу; • сучасні уявлення про принципи	• здатність застосовувати знання та уміння щодо використання інструментальних засобів в управлінні інноваційним проектом та проведення експертизи інноваційних проектів; • здатність застосовувати сучасні методи системних досліджень у сфері управління економічними процесами; • здатність застосовувати знання та уміння в галузі інноваційного маркетингу щодо формування комплексу маркетингу для нововведень на ринку, створення системи стратегічного маркетингу та забезпечення інноваційного розвитку підприємства в динамічному ринковому середовищі; • здатність та уміння формувати та оцінювати показники господарсько-виробничої діяльності підприємства, що займається інноваційною діяльністю, з урахуванням чинників зовнішнього та внутрішнього середовища; • здатність застосовувати знання про організації щодо наскрізного управління інноваційними процесами.

	структурної та функціональної організації управління інноваційною діяльністю; • сучасні технологічні підходи прийняття та реалізації інноваційних управлінських рішень; • здатність проектувати та реалізовувати нові види підприємницької діяльності, адекватні технологічним та продуктовим інноваціям підприємства, організації; • здатність обґрунтовувати пріоритети інноваційної стратегії та формувати механізми їх реалізації у інноваційній політиці підприємства; • здатність здійснювати комерціалізацію результатів інтелектуальних розробок із забезпеченням прав власників; • здатність здійснювати моніторинг та комплексне оцінювання ефективності інноваційної діяльності підприємства.	
Ключові результати навчання: **3. Практичні навички з предметної області**	• забезпечення ресурсами усіх видів, бізнес — план та контролювати їх виконання; • уміння здійснювати раціональну організацію власної праці та праці підлеглих, розподіляти повноваження, використовувати ефективні системи мотивації та оплати праці, підтримувати організаційну культуру, забезпечувати реалізацію управлінських рішень, а також соціальний захист працівників, охорону праці та техніку безпеки; • уміння підготувати документи до створення підприємств, встановлювати та підтримувати взаємовідносини із зовнішнім середовищем, аналізувати стан та динаміку попиту, забезпечити належний рівень якості та	• вміння визначати стратегічні та тактичні цілі інноваційної діяльності та розробляти комплекс заходів щодо їх досягнення; • вміння визначати конкурентні переваги підприємства на ринку інноваційної продукції; • здатність до розроблення ефективної організаційної структури управління інноваційною діяльністю підприємства; • здатність до розроблення системи мотивування працівників у сфері інноваційної діяльності; • здатність до формування ефективної системи моніторингу та контролю за

	конкурентоспроможності продукції; • володіння методами процесного підходу в дослідженнях, розробках та просуванні нової продукції на ринок; • здатність прийняття стратегічних і тактичних інноваційних рішень в межах своєї компетенції; • здатність використовувати знання, уміння і практичні навички організації міжфірмової взаємодії підприємств та узгодженні взаємних інтересів у створенні інноваційної продукції; • володіння тактичними, з елементами стратегії, методами управління первинними підрозділами на усіх стадіях інноваційного процесу з метою мінімізації загальних витрат або підвищення якості інноваційної продукції чи послуг; • володіння методами наукових досліджень при реалізації функцій інноваційного менеджменту; • володіння навиками педагогічної роботи; • визначати ефективні способи реалізації, захисту та відновлення порушених прав та реалізації прав інвестора при здійсненні інвестування в економічну систему України. • володіння методами створення та використання сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій в інноваційній діяльності організації; • здатність використовувати знання, уміння і практичні навички в галузі організації та економіки інноваційної діяльності при формуванні інноваційних програм та проектів на різних рівнях управління.	діяльністю підприємства-суб'єкта інноваційної діяльності; • здатність визначати масштаби та причини відхилень фактичних показників результативності інноваційної діяльності від планових; • здатність враховувати та визначати ризики інноваційної діяльності; • здатність адаптувати стратегію підприємства до змін умов зовнішнього середовища; • вміння визначати якість та конкурентоспроможність інноваційної продукції чи послуг; • вміння та навички використання об'єктів інтелектуальної власності; • вміння та знання у сфері технологічного аудиту, трансферу технологій, введення до господарського обороту об'єктів права інтелектуальної власності; • вміння та навички використання сучасних інформаційних технологій в управлінні інноваційною діяльністю; • здатність застосовувати методи і прийоми роботи фінансового менеджера для здійснення професійного управління фінансовими активами суб'єктів виробничо-господарської діяльності на основі знань специфіки проблем та протиріч функціонування грошових потоків; • здатність до аналізування і розрахунку основних економічних показників інноваційної діяльності

		підприємства.
Ключові результати навчання: **4. Загальні уміння та навички**	• здатність формувати стійкий світогляд, плюралізм, політичну свідомість та культуру; правильне сприйняття сучасних проблем розвитку суспільства, людського буття, духовної культури; • здатність формувати стійкий світогляд, плюралізм, політичну свідомість та культуру. правильне сприйняття сучасних проблем розвитку суспільства, людського буття, духовної культури; • здатність займати активну життєву та громадянську позицію, поділяти соціальну відповідальність за діяльність організації, • здатність до ефективної комунікаційної взаємодії, здорового способу життя, засвоєння нових знань, самовдосконалення; • здатність проводити дослідження ринку інновацій та його сегментацію, уміння провести позиціонування інновації та самого підприємства на ринку; здатність сформувати комплекс маркетингу для виведення на ринок інновації; уміння налагодити взаємовідносини із контрагентами ринку при розробленні та комерціалізації інновації. • здатність виявляти нові можливості для розробки нових видів продукції (послуг) і нових видів економічної діяльності (бізнесу) та забезпечувати їх реалізацію в умовах високого динамізму та невизначеності; • здатність використовувати професійно-профільовані знання й практичні навички для вирішення практичних завдань інноваційного розвитку підприємства; • розуміти природно-наукові	• здатність використовувати професійно-профільовані знання й практичні навички з фундаментальних дисциплін в практичній інноваційній діяльності; • здатність застосовувати знання та розуміння для розв’язання проблем інноваційної діяльності господарюючого суб’єкта; • здатність розробляти стратегічні альтернативи розвитку інноваційної діяльності підприємства; • здатність до формування системи стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства; • здатність управляти інноваційним проектом; • здатність до аналізування чинного законодавства у сфері інноваційної діяльності.

	основи фізичного виховання, основи здорового способу життя. • розпізнавати особливості організації та управління навчальною діяльністю у вищій школі.	
Первинні посади, які можуть займати випускники:	• керівник підприємств, установ та організацій; • керівник науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва; • головний фахівець науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва • головний фахівець — керівник та технічний керівник виробничих підрозділів у промисловості; • начальник (інший керівник) та майстер виробничих дільниць (підрозділів) у промисловості; • керівник проектів та програм; • керівник малих підприємств без апарату управління; • менеджер (управитель) в обробній промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води; • менеджер (управитель) в інших сферах обробної промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води; • асистент; • викладач вищого навчального закладу; • науковий співробітник.	• завідувач відділу (самостійного); • завідувач відділу (в складі управління); • завідувач сектору; • заступник директора департаменту — начальник відділу; • заступник начальника управління (самостійного) — начальник відділу; • керівник головного управління; • керівник служби; • керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів та інші керівники; • начальник відділу інноваційного розвитку; • менеджер (управитель) із інноваційної діяльності; • експерт із питань інноваційного розвитку; • консультант із питань інноваційного розвитку; • фахівець із розробки інноваційного товару; • фахівець-аналітик з дослідження ринку інновацій; • фахівець інвестиційного фонду; • фахівець із венчурної діяльності; • помічники керівників підприємств, установ та організацій; • асистент; • викладач вищого навчального закладу; • методист, молодший

		науковий співробітник вищого навчального закладу.

Як бачимо, профілі освітніх програм «Менеджмент інноваційної діяльності» та «Управління інноваційною діяльністю» принципових відмінностей не мають. Подібними є пропоновані кваліфікації, ключові результати навчання, первинні посади, які можуть обіймати випускники. Подібними є описи освітніх програм з такими назвами і в інших навчальних закладах, наприклад, Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова, Київському національному торгівельно-економічному університеті, Національному університеті біоресурсів та природокористування України, Харківському національному економічному університеті імені С. Кузнеця, Київському національному університеті технологій та дизайну, Хмельницькому національному університеті, Університеті «Крок» та ін. На веб-сайтах цих університетів описи освітніх програм представлені більш чи менш широко, проте ключових змістовних відмінностей між ними виявити не вдається. Різниця стосується певної галузевої спрямованості ВНЗ, наприклад, в описі цієї програми в Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова проявляється орієнтація на освітню галузь, в Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Хмельницькому національному університеті – на виробництво.

У більшості вітчизняних ВНЗ, в яких здійснюється підготовка професіоналів з інноваційної діяльності, програми підготовки передбачають формування таких компетенцій:

– виявлення нових можливостей щодо розробки нових видів продукції, технологій, забезпечення їх просування на сучасних ринках;

– встановлення нових цілей і завдання інноваційного розвитку підприємства або підрозділу;

– створення та впровадження нових бізнес-моделей підприємницької діяльності;

– забезпечення дотримання прав інтелектуальної власності щодо розробок та нововведень;

– організація та підтримка ділової комунікації та взаємодії на міжорганізаційному рівні, а також між підприємствами та споживачами;

– створення команди та координація командної роботи, підтримка ефективної діяльності підлеглих;

– генерування нових знань, формування і розвиток баз новітніх знань.

Оскільки інноваційна діяльність у будь-якій галузі найчастіше орієнтована на потужну міжнародну взаємодію, в низці вітчизняних ВНЗ дисципліни, що створюють профіль освітньої програми «Менеджмент інноваційної діяльності» викладаються англійською мовою, або із частковим залученням англійської мови [див., напр.: 82].

За пропозиціями університетів, на ринку праці менеджери з інноваційної діяльності можуть претендувати на такі посади: керівник інноваційних проектів і програм, відділів розвитку, начальник відділу інноваційного розвитку, менеджер по дослідженню ринків і вивченню суспільної думки (PR), менеджер комерційної діяльності, керівник та головний фахівець науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва, інформаційний аналітик, фахівець інформаційного аналізу, консультант по зовнішньоекономічній діяльності підприємства, консультант по діяльності ефективності підприємства тощо. Зазначаються і такі професії, як: фахівець із розробки інноваційного товару; фахівець-аналітик з дослідження ринку інновацій; фахівець інвестиційного фонду; фахівець із венчурної діяльності. Крім того, у більшості профілів освітніх програм з інноваційної діяльності випускникам-магістрам присвоюється кваліфікації викладача вищого навчального закладу та наукового співробітника.

Хто конкретно може і має бути менеджером з інноваційної діяльності? Як саме ефективно має бути підготовлений цей професіонал? Які навички, знання, вміння, компетенції у нього мають бути? Яка має бути його освіта? Інновації і XXI столітті – це переважно аспект технологічного розвитку. Так, можна

говорити про інновації в соціальній, гуманітарній, культурній тощо сферах, проте, так чи інакше всі вони спираються на технологічні новинки, або вимагають їх для свого втілення. Тож, одним із ключових питань щодо підготовки менеджерів з інновацій є: чи може такий фахівець не мати технічної освіти? Першої, другої чи додаткової – не важливо. Чи може він не мати базової технічної підготовки взагалі?

Вітчизняний досвід підготовки відверто обґрунтовує відповідь «так», адже інновації потрібні в різних сферах, які не завжди пов'язані з технічними аспектами. Тобто, щоб управляти інноваційним розвитком потрібно бути обізнаним щодо управління, розвитку, інновацій і таке інше, проте технічна складова тут зовсім не має бути присутня. Навіть у технічних університетах формування навчальних планів і програм з інноваційної діяльності відштовхується від уявлення про навички з загального менеджменту як фундаменту управління інноваціями. Проте, як свідчить аналіз ринку освітніх послуг за напрямом «Управління інноваційною діяльністю» («Менеджмент інноваційної діяльності») ці освітні програми представлені практично в усіх ВНЗ з визнаною «сильною» технічною спеціалізацією. Такими закладами є Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Національний університет «Львівська політехніка», Одеський національний технічний університет, Тернопільський національний технічний університет імені Василя Пулюя, Луцький національний технічний університет, Приазовський державний технічний університет, Черкаський державний технологічний університет тощо.

У цілому, різні університети по-різному *формулюють* зміст спеціальності, майбутні компетенції, сфери роботи фахівців, їх кваліфікації та професійні права, проте *по суті* вони є подібні та одностайні. Отже, в загальних змістовних рамках підготовка менеджерів з інноваційної діяльності у переважній більшості вітчизняних ВНЗ здійснюється за означеними змістовно-цільовими параметрами.

Отже, характеристика обох освітніх програм (до 2015 р. - окремих спеціальностей) є занадто подібними. Сутнісні відмінності полягають у спеціалізації, яка часто залежить від профільності або галузевої приналежності навчального закладу. Так, спеціальність «Управління інноваційною діяльністю» дає можливість сфокусуватись на управлінні інноваціями в специфічних сферах: ІТ, освіта, соціальна сфера тощо.

Станом на 2017 р. навчальні заклади пропонують свої освітньо-професійні або освітньо-наукові програми підготовки магістрів, у тому числі і професіоналів з інноваційної діяльності. У формулюванні назв і розробці профілів цих програм авторські колективи намагаються бути унікальними і запропонувати абітурієнтам програму, яка була б цікавою, унікальною і відповідала профілю ВНЗ.

Наприклад, одна з освітніх програм з інноваційної діяльності в Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова – «Управління інноваціями в освіті». Як зазначається в профілі цієї освітньої програми, вона сфокусована на аспектах організації інноваційної діяльності засобами сучасного менеджменту з урахування потреб сучасного технологічного та інформаційного розвитку суспільства, а також проектного підходу до управління. Підкреслюється, що професійно-теоретична та практична підготовка орієнтовані на підготовку професіоналів управління інноваційною діяльністю взагалі, і в сфері освіти зокрема. Програма передбачає всебічне навчання з різних галузей менеджменту, а також підготовку з управління інноваційними проектами, інформаційних систем в інноваційній діяльності, маркетингу інновацій, стратегічного управління інноваційним розвитком, консультативної діяльності.

В якості основних програмних результатів навчання за освітньою програмою «Управління інноваціями в освіті» визначено наступні:

– здатність узгодження традиційної і інноваційної діяльності освітньої установи, організації;

– уміння тактичного, з елементами стратегії, управління первинними підрозділами на усіх стадіях інноваційного процесу з метою мінімізації загальних витрат або підвищення якості інноваційної продукції чи послуг;

– здатність керівництва підлеглими, компетенція яких не вища за молодших спеціалістів та бакалаврів;

– здатність виявляти нові можливості для розробки інноваційних видів продукції (послуг) і нових видів економічної і освітньої діяльності (бізнесу) та забезпечувати їх реалізацію в умовах високого динамізму та невизначеності;

– здатність визначати перспективні цілі і завдання інноваційного розвитку освітньої установи, організації, підрозділу, уміння прийняття стратегічних і тактичних інноваційних рішень в межах своєї компетенції;

– здатність правильно спілкуватися різними комунікативними стилями і засобами, усно та письмова рідною мовою та іноземною;

– здатність налагоджувати контакти та вибудовувати взаємодію із співробітниками організації;

– здатність забезпечення використання інформаційно-комп’ютерних технологій в дослідженнях, розробках і просуванні продукції на ринок;

– навички та уміння проектування та реалізації нових бізнес-моделей та форматів освітньої діяльності, адекватних технологічним та продуктовим інноваціям освітньої установи, організації з використанням інформаційно-комп’ютерних технологій;

– бачення процесу управління як цілісної системи, розвиток якої можливий лише за рахунок включення до масштабного інноваційного процесу;

– здатність концептуально бачити прийняття стратегічних і тактичних інноваційних рішень в організації у межах своєї компетенції;

– досягнення необхідних знань та розуміння ролі інноваційної діяльності в суспільстві та врахування впливу інноваційної діяльності на економічну діяльність і соціальні проблеми;

– здатність ідентифікувати ключові фактори управління розвитком освітньої установи чи підрозділу в тій чи іншій ситуації, визначати їх взаємодію і ступінь важливості;

– здатність проводити діагностику стану і рівня розвитку організацій та їх підрозділів, розробляти пропозиції щодо впровадження новинок у діяльності;

– здатність ставити діагноз інноваційних проблем організації;

– підготовка і організування комерціалізації результатів інноваційної діяльності та інтелектуальних розробок із забезпеченням прав власників та узгодженням традиційної й інноваційної діяльності освітньої установи, організації;

– оцінювання результативності інноваційних проектів з використанням сучасних методик розрахунку й обґрунтування соціально-економічних показників;

– узгодження взаємних інтересів у створенні інноваційної продукції та організування етичної взаємодії між освітніми установами, організаціями;

– здатність провести усну та візуальну презентацію та написати зрозумілі консультаційні чи освітні матеріали за результатами проведених аналітичних процедур, а також щодо сучасних концепцій менеджменту та інноваційної діяльності для працівників організацій;

– здатність координування діяльності функціональних підрозділів освітньої установи, організації, установи, організування наскрізного управління інноваційними процесами;

– здатність кваліфіковано, із знанням справи виконувати роботу на визначеній ділянці організаційної роботи, знати технічні прийоми управлінської діяльності [149].

Необхідно враховувати, що державний галузевий стандарт за спеціальністю «Управління інноваційною діяльністю» розроблений і затверджений не був, проте створювались стандарти освіти за даним напрямком на базі провідних університетів. Так, розглядаючи стандарт підготовки магістрів з інноваційної діяльності, що був розроблений на кафедрі

інновацій та інформаційної діяльності в освіті НПУ імені М.П. Драгоманова, можна звернути увагу на особливості пропорційного розподілу навчального навантаження за видами робіт.

Так, на цикл професійно-орієнтованої, гуманітарної та соціально-економічної підготовки планується 12 кредитів, тобто 13,3%. Весь цей час запланований на теоретичну підготовку. На цикл професійної та практичної підготовки відводиться 53,3% часу (48 кредитів). На науково-дослідну роботу (підготовка магістерської роботи та науковий семінар) виділено 12 кредитів, що складає 13,3%. Практична підготовка професіоналів з інноваційної діяльності в навчальному плані Національного педагогічного університеті імені М.П. Драгоманова змістовно є досить представницькою, бо містить три види практик: науково-дослідницьку, практику з бізнес-планування та комплексну практику з фаху. Разом із тим, у відсотковому вимірі практична підготовка займає лише 20% (18 кредитів на три види практик).

Так, бачимо, що дисциплін загальнотеоретичного плану не багато, проте в цілому теоретична підготовка у відсотковому вимірі переважає над практичною. Можна зауважити на першочерговий визначальний недолік існуючих моделей та програм підготовки фахівців з інноваційної діяльності – суттєве переважання теоретичної підготовки. Вміння та навички, що здобуває фахівець, а також його майбутні посадові обов’язки носять у надзвичайно високій мірі узагальнений характер і не відображають цільової орієнтації освіти на конкретні та специфічні проблеми в інноваційній сфері тих чи інших галузей економіки та особливо виробництва. Щоправда, цей недолік можна компенсувати, якщо кожна дисципліна буде викладатись більшою мірою із застосуванням практичних завдань, кейсів, тренінгових та ігрових технологій тощо, а традиційних лекційних занять буде мінімум.

Структура навчання складається з двох частин: безпосередньо освітньої та науково-дослідницької, що відповідає ступеню магістра. Також варто підкреслити, що значна увага до науково-дослідної роботи необхідна саме професіоналам з інноваційної діяльності, адже – як продемонстровано в

попередніх частинах нашої дисертаційної роботи – розуміння технологій дослідницької діяльності відповідає сутнісному наповненню феномену інновацій загалом. Тривалість навчання є перевагою, оскільки дозволяє послідовно застосувати різні методи навчання (дискусії, семінари, ділові ігри, розбір конкретних ситуацій тощо). За такої системи студентом може бути реалізована самостійна дослідницька задача, в ході рішення якої відбувається «породження знання», тобто народжується знання інноваційного типу.

Окрім того, можна говорити про елементи мережевої організації знання та освітньої структури, оскільки в освітніх програмах закладена певна інфраструктура, що відображає спосіб організації навчання та його ефективність. Однак для трансформації знань у вміння та навички, а також переходу навичок у компетентність необхідна системність навчання, за якої отримані знання мають одразу застосовуватись для вирішення конкретних практичних завдань, а не знаходити вибіркову реалізацію на семінарських заняттях або у вирішенні кейсів.

Серед основних начальних дисциплін, які створюють стрижень підготовки професіоналів з інноваційної діяльності – такі: «Інноваційний менеджмент», «Фінансовий менеджмент», «Економіка інноваційної організації», «Системний аналіз і прийняття інноваційних рішень», «Методологія науково-дослідної роботи», «Кадровий менеджмент», «Управління інноваційними проектами», «Трансфер технологій», «Інформаційні системи в інноваційній діяльності», «Системний аналіз і прийняття інноваційних рішень», «Стратегічне управління інноваційним розвитком», «Креативний менеджмент» та ін. Різні навчальні заклади наповнюють варіативний компонент навчального плану різними дисциплінами, які, з одного боку, відображають спеціалізацію, з іншого – дещо відмінні концептуальні підходи до підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Наприклад, серед вибіркових дисциплін навчального плану в Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова – «Філософія та логіка інноваційної діяльності», що, на нашу думку, є дуже важливим для формування

фундаментальних уявлень про сутність інновацій. Проте ця дисципліна також є теоретичною. Нажаль, у рамках терміну підготовки магістрів необхідно дати як фундаментальне розуміння інноваційної діяльності, так і прикладні компетенції щодо її реалізації, - і 90 кредитів та 1,5 роки навчання виявляється досить обмеженим для цього нормативом і часом.

Можна зробити висновок, що, за окремими винятками, пропонована вітчизняними навчальними закладами освіта у сфері управління інноваціями є занадто узагальненою за предметною спрямованістю та за змістом. Відповідно, передбачається, що в подальшому освіта має бути конкретизованою та спеціалізованою щодо набуття навичок та знань із інноваційної діяльності в конкретній сфері, в організаціях певних типів тощо. Це передбачає визначення майбутньої зайнятості та можливість подальшої освіти та кар'єрного зростання. Очевидно, що в рамках діючих програм підготовки в результаті отримуємо не дуже високу готовність професіонала до конкретної прикладної діяльності у сфері управління інноваціями, випускники-магістри є просто теоретично підготованими фахівцями в галузі менеджменту з ухилом в інноватику.

Звернемось до розгляду практики підготовки управлінських кадрів у сфері інноваційного менеджменту в інших країнах. Варто зауважити, що у сучасній вітчизняній науці досвід зарубіжних країн щодо підготовки професіоналів в сфері управління інноваціями є недостатнім. Хоча його вивчення було б корисним для ефективного створення інформаційного каналу між зовнішнім та внутрішнім середовищем організації, формування дієвих мотиваційних схем в системі управління інноваціями, підготовки фахівців для управління інноваційними проектами, моделювання взаємозалежності інноваційного розвитку підприємства від процесу навчання та підготовки управлінського персоналу.

Менеджмент інновацій розглядається сьогодні як провідний механізм оптимізації та підвищення ефективності процесу здобуття конкурентних переваг економіки на основі нововведень. Тож, важливим є системний аналіз зарубіжного досвіду підготовки керівного персоналу до діяльності у сфері

інновацій, узагальнення підходів та принципових позицій підготовки, виділення напрямів та можливостей впровадження зарубіжного досвіду у вітчизняну практику з метою її вдосконалення.

Відповідно, програми підготовки керівного персоналу до управління інноваціями спрямовані на формування розуміння, що ключ до створення вартості та до сталого зростання лежить саме у сфері інновацій та здатності працювати з цими інноваціями. Успішний керівник знає, що раціоналізація виробничих процесів та зниження витрат може дати *короткострокові* переваги, проте здобуття переваг у *довгостроковій перспективі* може дати лише запуск нових продуктів та послуг, вихід на нові ринки, оновлення самих ключових виробничих процесів.

Західні (країни ЄС, країни Європи, що не входять до співдружності (Британія, Швейцарія тощо), США) програми підготовки керівного персоналу в першу чергу характеризуються своєю насиченістю та інтенсивністю. Вони спрямовані на категоричну зміну погляду людини на свій власний стиль керівництва та прищеплення інноваційного мислення в межах організації та прагнення постійного вдосконалення власної взаємодії з іншими, натхнення інших на нові рівні творчості. Зазвичай такі програми підготовки тривають не більше робочого тижня (максимум 5 днів).

Так, наприклад бізнес-освіта в школі Келлог (Kellogg School of Management (Kellog executive education)) при Університеті Нортвестерн (Northwestern University, США, Іллінойс), формулює програму, спрямовану передусім на створення культури інновацій, яка б передбачала розуміння феномену органічного зростання, інтенсивного та цілісного застосування можливостей інновацій для тривалого та далекоглядного процвітання підприємства. Університет Нортвестерн пропонує низку послідовних програм, спрямованих вироблення знань та компетенцій щодо підтримання поступального росту організації на основі створення інновацій [171].

У більшості програм бізнес-світи провідних університетів презентується такий самий підхід до підготовки фахівців: в першу чергу забезпечується

свідомісна та культурна орієнтація на сам процес вироблення та впровадження інновацій як механізм підтримання успішності організації у XXI ст.

Наприклад, бізнес-школа Гарварду пропонує 5-ти денну програму «впровадження інноваційного продукту» («Leading Product Innovation»). Дана програма орієнтується на залучення до провідного досвіду в сфері інновацій та вивчення механізмів розвитку та підтримання бізнесу за рахунок інноватики. Програма пропонує глибоке занурення у світ провідного інноваційного інструментарію, моделей підприємництва та стратегій позиціонування, які використовують провідні компанії в усьому світі (Apple, наприклад). Програма орієнтована на формування у людини здатності до розбудови та подальшого керівництва високою творчою культурою, яка здатна трансформувати досвід того, хто навчається, в довгострокові конкурентні переваги [189].

Програма пропонує детальний аналіз прототипів та експериментів в діяльності провідних розробників інноваційних продуктів в світі, - завдяки цьому розвиваються навички інноваційного лідерства та створюються стратегічні рамки, необхідні для впровадження інновацій та підтримання економічного зростання. За результатами такої підготовки фахівець набуває здатності віднаходити нові шляхи застосування дизайн-мислення для сміливих бізнес-проектів в контексті загального позиціонування продуктів організації відносно до дійсної лінії випуску продукту/надання послуги.

Програма концентрується на п’яти ключових напрямках дослідження інноваційних систем та інструментів, що ведуть інноваційну стратегію до втілення, перетворюють бізнес на прикладну реалізацію бізнес-моделі, а не просте проектування інноваційних дій. Інтеграція тих, хто навчається, в дійсний інноваційний процес за допомогою потенційно ризикованих технологій дозволяє, на думку організаторів навчання, відкрити (побачити) нові можливості для особистісного розвитку та розвитку компаній.

Постає питання: для кого саме розраховані такі програми навчання? Вони призначені для керівників, які відповідальні за створення нових продуктів та послуг. Програма HBS Executive Education та подібні до неї підходить для віце-

президентів, директорів та інших топ-менеджерів у різноманітних функціональних галузях бізнесу; спрямована на впровадження в управління традиції застосування між функціональних внутрішньо фірмових команд.

Філософія, ідея та культура подібної бізнес-освіти концентрується навколо метафори інновації як магії. Як зазначав письменник-фантаст А.Кларк, «будь-яка достатньо розвинена технологія невідмітна від магії». Проте останнім часом треба все більше зусиль та кмітливості для того, щоб створити специфічний «вау-продукт» [189] Що саме змушує нові продукти здаватись магічними для споживача? Тож сесія (так називається програма бізнес-освіти) спрямована на вироблення розуміння цієї «магічності» інновації, опрацювання підходів до вироблення таких винаходів або підбор їх, напрацювання методів та інструментарію щодо доведення їх до споживача, просування та адаптації до споживчого середовища [140].

Кожна програма Harvard Business School Executive Education розроблена та втілюється викладачами Університету Гарварда, які здобули широке визнання як провідні викладачі, дослідники, новатори та автори розробок. Завдяки цьому бізнес-досвід викладачів може бути застосований задля навчання практиці управління інноваціями, що реалізується через створення освітніх команд, чиї ідеї кидають виклик мисленню учасників навчання та спрямовують їх у напрямку набуття рис бізнес-лідерів.

У загальних рисах ці ідеї та підходи до підготовки практикують усі провідні навчальні заклади, що реалізують програми бізнес-освіти у сфері управління інноваціями, наприклад Stanford Graduate School of Business [172], Wharton University of Pennsylvania [181], London Business School [190], The University of Queensland Australia [182], IMD Switzerland [174], School of Management of Cranfield University (UK) [170] та інші. Практично кожен університет, в якому реалізуються сесії бізнес-освіти, пропонує програми підготовки з управління у сфері інновацій. Ці програми можуть бути комплексні, а можуть розбиватись на кілька послідовних курсів.

Наприклад, програма Університету Уортон (США, Пенсильванія) «Innovation Strategies Program» є комплексною і містить інформацію щодо повного спектру сучасних інновацій, інноваційні турніри (використання колективної «мудрості»), планування сценаріїв отримання прибутку в умовах невизначеності, аналіз реальних випадків, ситуацій та досвіду. Це формує знання, вміння і навички щодо виділення ресурсів у портфель інноваційних ініціатив, застосування дизайн-мислення для глибокого розуміння взаємозв'язку між потребами виробництва та можливостями технології, використання роботи в групах та турніри для виявлення найкращих можливостей, управління ризиками інновацій за допомогою швидкого створення прототипів, аналізу сценаріїв та інших інструментів, прискорення комерціалізації інновацій та просування їх на ринок, створення організаційних ресурсів для уможливлення дієвості стратегій зростання.

З іншого боку, програма бізнес-освіти Університету Нортвестерн «Creating and Leading a Culture of Innovation» за змістом містить низку локальних модулів:

1. Створення інноваційної культури: визначення ключових параметрів стилів лідерства, що сприяють інноваціям, надійна спрямованість керівництва на створення інноваційної культури, вміння виділяти потенціал успіху в ситуаціях ризику та невдач.

2. Формування особистісного лідерства: визначення поточного стилю керівництва та підходу до управління, розвиток власного лідерського профілю та розкриття прихованих проблем і перешкод, створення плану вдосконалення управлінського бачення.

3. Лідерство взаємодії: оцінка переваг спільного лідерства, розширення власних лідерських можливостей та мотивування до лідерства інших.

4. Цінності лідерства: конкретизація значення та ролі ефективного лідера, навички постійного омолодження власного робочого місця.

5. Організація інноваційного лідерства: розвиток культури, орієнтованої на людей, натхнення провідних працівників, створення унікального клієнтського досвіду.

6. Технологічне лідерство: розумне інвестування в нові технологічні інновації, активація стратегії лідерства інновацій, що виходить за межі високих технологій та НДДКР (R&D).

7. Лідерство інновацій: створення високовпливової культури, що дає акселероване зростання, розвиток інноваційного лідерства для розвитку людського капіталу у глобальному масштабі [181].

Подібно до цієї програми, у бізнес-освіті Університету Нортвестерн пропонуються сесії «Driving Organic Growth through Innovation», «Delivering Business Growth», «Innovation Strategy» [181].

Разом вони складаються в комплексну програму «Growth and Innovation Week», що, по суті являє собою серію сесій, зазначених вище. Динаміка цієї серії розширює погляд на ті можливості, які створюють інновації та дають практичну основу для використання їх із метою сталого зростання. Ті, хто проходить навчання, можуть проходити ці сесії у будь-яких комбінаціях, оскільки організація освітніх програм завжди формується лише з урахуванням фокусу на потреби споживачів освітніх послуг та умов і вимог ринку.

З точки зору самої організації навчання в межах сесії, у переважній більшості бізнес-шкіл навчальний день розділений на дві частини. Перша половина дня (до обіду) присвячена аудиторним заняттям у формі лекцій, семінарів тощо. На другу половину дня спланована практична робота. Практична робота проходить щодня в невеликих групах з викладачами та тренерами в умовах реального інноваційного процесу та викликів зовнішнього середовища підприємства. В умовах прототипу керованого процесу проектування відбувається відпрацювання дизайн-мислення, орієнтованого на споживача, спостереження, інтерв'ювання клієнтів з метою діагностики їх мотивації та поведінки. Після цього заняття в командах присвячуються

експериментальному виробленню інноваційних ідей та рішень, розробці нових пропозицій.

Також реалізується практика підтримки випускників після навчання. Так, в Університеті Стенфорда (Stanford Graduate School Of Business) після завершення програми надається тренерська підтримка, орієнтована на забезпечення реалізації отриманого досвіду управління інноваціями в компанії навченого [172].

На кого саме концептуально спрямована подібна підготовка у сфері управління інноваціями? Керівний персонал підприємств, який за функціональними обов'язками відповідає за ініціювання, проведення та підтримку інноваційних стратегій і практик у своїх організаціях; керівники вищої ланки, на яких покладено місію стратегічного розвитку компаній, що вимагає від них розвитку нетрадиційного інноваційного мислення; персонал відділів, відповідальних за розробку і впровадження інновацій. Підготовка за подібними програмами дає можливість та здатність створити персональний план інноваційного лідерства, навчитись створювати інноваційну культуру в організації та розширювати можливості працівників для її підтримування, усвідомити потреби, пов'язані з інноваційною діяльністю співробітників та надавати їм підтримку у творчому розвитку, створювати інструменти та методи ефективного керівництва та мотивації новаторів. Так, керівник може інтенсифікувати та спрямовувати інноваційний процес всередині компанії, організовувати співробітництво між персоналом та віднаходити нові способи створення вартостей та прибутку для бізнесу, змінити вектор управління в напрямку інновацій, замість простого поступального вдосконалення операційного процесу, оскільки створення вартостей не є те ж саме, що опрацювання вартостей.

Як ми можемо побачити, програми бізнес-освіти у сфері інновацій та управління ним є найбільш розповсюдженим варіантом освіти подібного спрямування в розвинених країнах. Вони орієнтовані на людей, що працюють і мають досвід роботи не менш ніж 5 років.

Багато університетів пропонують і магістерські програми навчання за напрямком управління інноваціями, проте розповсюдженість і популярність їх менша. Ці магістерські програми в середньому розраховані на період 12-16 місяців та вимагають освіти певного спрямування на кваліфікаційному рівні бакалавра. Ці магістерські програми за змістом більше орієнтовані на економічні, технічні та технологічні аспекти інноваційних процесів та залучають бакалаврів за напрямками: економіка, фінанси, бізнес-адміністрування, бізнес, інженерія або індустріальний дизайн (наприклад, Rotterdam School of Management, Erasmus University, Netherlands) [192]. Хоча варто зауважити, що є і позагалузеві магістерські програми у сфері управління інноваціями (наприклад, магістратура MBA або EM Lyon Business School) [191], проте їх значно менше і вони реалізуються також у межах бізнес-шкіл, хоч тривають значно довше, передбачають написання магістерської дисертації та присудження рівня магістра.

Тобто, магістерська освіта за напрямком управління інноваціями передбачає підготовку фахівців, які в роботі мають бути залучені безпосередньо до технологічної розробки або сервісної підтримки інновацій, трансферу технологій, економічного обґрунтування цінності нововведення у фундаментальному розумінні з можливістю провадження наукової діяльності в цій сфері. Програми бізнес-освіти орієнтовані на зміну мислення керівників-практиків з усіх сфер економіки в бік пріоритету інноватики.

На вітчизняному ринку програми бізнес-освіти представлені широко, проте сесій з управління інноваціями майже не має. Так, в основному, бізнес-освіта для керівників у вітчизняному освітньому полі сконцентрована на сегментах маркетингу та стратегій продажів, медіації та управління конфліктами, розбудови корпоративної культури, управління проектами та командами, особливості управління глобальними ринками. Особливості управління у сфері сервісу, галузевий менеджмент (фінансовий, банківський, страховий, аграрний тощо). Широко представлені на вітчизняному ринку освітніх послуг програми MBA, проте вони торкаються питання інновацій

частково, нарівні з усіма іншими аспектами управлінських процесів та функцій без виділення їх особливої важливості для сучасного етапу розвитку, специфіки інноваційного процесу, вимог до компетенцій керівника та стратегічної важливості залучення до цього процесу всього персоналу.

Тож, розвиток національної економіки сьогодні потребує нової моделі і ця модель у перспективі може бути виключно інноваційною. Це висуває потребу у фахівцях-керівниках з широкими взаємодоповнюючими компетенціями та мисленням, сфокусованим на пріоритеті інновацій, на оновленому розумінні їх сутності і ролі як єдиного дієвого важеля ефективного зростання сьогодні. Ринок формує цілу низку вимог до бізнес-освіти, які наразі не реалізуються у вітчизняному освітньому просторі. Проте наповнення студентів знаннями та інформацією сьогодні в умовах необхідності по життєвої освіти вже не є дієвим. Тож, для задоволення потреб ринку та національного господарства системи освіти мають трансформуватись через інтеграцію закордонного досвіду.

Провідними принципами реалізації освіти з управління у сфері інновацій є такі положення: 1) це передусім освіта, орієнтована на дорослих з досвідом керівної роботи; 2) її зміст принципово адаптується до сфери майбутнього застосування компетенцій, оскільки інноваційний процес в різних сферах народного господарства є диференційованим; 4) така освіта завжди спирається передусім на реалізацію прикладної діяльності в групах при підтримці тренера в умовах моделювання реальних виробничих процесів; 5) ця освіта є в у вищій мірі людиноорієнтованою, спрямована передусім на зміну мислення та свідомості і розвиток інноваційної культури, які дозволять самостійно і адаптовано до конкретної виробничої ситуації продукувати підходи, інструменти і методи управління інноваціями; 6) розуміння інновації завжди спирається на врахування розвивального потенціалу як успіхів, так і невдач; 7) управління інноваціями пов’язується винятково з формуванням відповідних особистісних якостей і формування стилю лідерства, орієнтованого на інновації; 8) ефективне управління інноваціями бачиться не як керівництво

«згори-вниз», а як принципове співробітництво всього персоналу, сумісне (спільне) лідерство [115]. Також необхідно враховувати загальні напрями модернізації вітчизняної системи освіти, спрямовані на подолання низки негативних чинників, про які пише, зокрема, С. Куцепал:

1) перевага накопичувального підходу в процесі передання знань, наслідком чого стає звуження можливостей здійснення логічного процесу пізнання; 2) відсутність достатніх механізмів використання інтелекту з метою науково-технічного поступу, оскільки соціум в існуючій парадигмі освіти не сприймається як інтелектуальна система; 3) пізнавальний процес розглядається в межах закритої системи «суб'єкт-об'єкт» і не враховується вплив інформаційного середовища [с. 531-532].

У вітчизняних реаліях освіта з управління інноваціями представлена передусім низкою магістерських програм у системі вищої освіти. У системі бізнес-освіти дорослих програми з управління інноваціями зустрічаються зрідка або не трапляються. Це свідчить передусім про стан економіки та відсутність попиту на такі програми, що відверто демонструє відсутність у свідомості людей розуміння непересічної важливості інновації як джерела продукування економічної вартості. Освіта з управління інноваціями за освітніми рівнями «бакалавр» і «магістр» не відповідає означеним принципам бізнес-освіти (не орієнтована на дорослих, переважає теоретичне навчання, а не тренування на практиці, студенти практично не мають досвіду роботи взагалі, а особливо на керівних посадах), тож, відповідно, і не може задовольнити нагальні вимоги ринкового середовища для сталого економічного зростання. Магістерські програми з управління інноваціями присутні і в світовій практиці, проте поки що цей провідний досвід недостатньо враховується в програмах підготовки магістрів у сфері управління інноваціями в Україні.

Висновки до другого розділу

Серед особливостей інноваційних процесів у світі початку XXI століття, які необхідно враховувати в інноваційно-спрямованій освіті, варто виокремити такі:

- інноваційна діяльність більше не обмежується лише сферою наукових розробок і не пов'язана винятково з технічною галуззю: інновацій сьогодні потребують усі сфери соціально-економічного життя;

- незалежно від галузі, реалізація інноваційної діяльності на професійних засадах містить загальні вимоги, рекомендації та інструментарій;

- інновації не обмежуються тільки генеруванням нових ідей і впровадженням ї у практику, це нелінійний процес, який охоплює також і проектування, маркетинг, фінанси, сервіс, правове забезпечення продукції.

Найбільш ефективною в сучасних умовах моделлю інноваційної діяльності є модель стратегічних мереж, що базується на паралельній реалізації різних інновацій на різних стадіях інноваційної діяльності.

За таких умов фахівець з інноваційної діяльності не може успішно виконувати свою роботу на засадах стихійного управління, лише на основі власного досвіду та інтуїції, а повинен мати спеціалізовану підготовку до цього процесу. Сукупність професійних вимог до такого професіонала не зводиться сьогодні лише до наукової аналітики, спектр необхідних професійних компетенцій містить: здатність до прийняття швидких, але успішних, рішень; здатність формувати і розвивати команду й успішний досвід делегування повноважень; базові знання з бізнесу та специфіки галузі, у якій розробляється інновація; володіння навичками ефективної роботи з інформацією, включно зі створенням нового знання. Важливими є також психологічні характеристики, такі як гнучкість, адаптивність, висока самооцінка і особиста спрямованість на конкурентні досягнення; креативність і висока мотивація до створення нового; здатність ефективно управляти командою.

Розглядаючи існуючі системи підготовки фахівців з інновацій в Україні, можна виділити такі слабкі риси:

– розмиті та надто узагальнені формулювання цілей освітніх програм та компетенцій, відсутність конкретики у зазначенні кінцевого результату;

– порушення міждисциплінарного підходу;

– відсутність злагодженої взаємодії ВНЗ та підприємств, що для підготовки фахівців з інновацій є наріжною проблемою;

– слабкість компетентнісного підходу до навчання, оскільки акцент робиться на проходженні низки теоретичних дисциплін;

– розділення в часі освітнього та науково-дослідницького компонентів навчання, що не дозволяє реалізувати принцип проективного навчання;

– виділення недостатньої кількості часу на розробку індивідуальної дослідницької задачі; відсутність можливості опрацьовувати задачу в команді;

– відсутність інноваційної інфраструктури освітнього процесу (бізнес-парків проектів, бізнес-інкубаторів, технопарків тощо);

– нерозвиненість, вузькість та низька якість середньострокових та короткострокових програм, орієнтованих на осіб, що вже мають вищу освіту.

РОЗДІЛ 3
ПРАКСЕЛОГІЧНІ ТА ФУТУРОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Співпраця університетів і підприємств як механізм забезпечення актуальності змісту освіти з управління інноваціями

Аналізуючи та оцінюючи досвід підготовки менеджерів з інновацій, зміст та структуру освітніх програм, результативність та ефективність навчання, варто виходити передусім з уявлень про його цільову орієнтацію. Так, важливим є уточнення такого аспекту: яку саме ланку чи ланки займатимуть ці фахівці на ринку праці? Відповідь доволі пряма і прозора.

Це будуть спеціалісти зі стратегічного управління інноваціями та розвитком підприємств різних галузей, фахівці з формування нових ринків, професіонали з питань креативного менеджменту та управління знаннями, керівники інноваційних програм та проектів, фахівці з фінансування інноваційного розвитку та діяльності, з логістики в сфері нових продуктів. Крім того, ці особи повинні бути компетентними для того, щоб виконувати функціональні обов’язки керівників патентно-ліцензійних відділів, фахівців з комерціалізації нових товарів та послуг, спеціалістів зі стандартизації, сертифікації та якості нової продукції, бути організаторами венчурного бізнесу.

Так посади, які мають займати такі професіонали, надзвичайно різноманітні. Це і місця в апараті управління підприємств, і консультаційні центри та консалтингові організації, інноваційні фонди, науково-виробничі комплекси, фінансово-кредитні установи, промислові групи, технопарки тощо.

З такого багатоманітного переліку напрямків та сфер, постає закономірне питання: чи не має підготовка професіоналів (менеджерів) з інновацій навчання проходити у прямому і безпосередньому постійному взаємозв’язку з виробничими процесами та підприємствами різних типів. Зміст та якість

майбутньої роботи управлінського персоналу у сфері інновацій напряму залежить від розуміння і безпосереднього практичного знайомства з діяльністю різних пов’язаних з інноватикою сфер. Зрозуміло, що таку підготовку неможливо здобути в межах навчальних та виробничих практик в традиційному розумінні їх організації. Це має бути якісно новий, вищий за мірою зануреності у виробничі процеси рівень взаємодії закладів освіти та виробничих підприємств.

Е. Герасимова у своєму дисертаційному дослідженні феномену економічних знань у дискурсі сучасного глобалізованого світу обґрунтовує позицію, що «складний характер інноваційної діяльності вимагає мінливої структури, яка вирізняється тим, що в ній з’являються можливості ефективного співвідношення різноманітних компетенцій». У продовження, дослідниця зауважує, що «інноваційні компетенції завжди містять три комбінації: рівня технологій, колективної багатофункціональної економічної освіти, можливості та способи розповсюджувати інформацію» [34, с. 25]. Ця позиція доволі конструктивна для осмислення питання, яке ми формулюємо в нашому підрозділі, адже і мінлива структура взаємодії, і досить високий рівень практичних технологій стають можливими в рамках співпраці навчальних закладів із підприємствами.

Як зауважено в попередньому підрозділі, бізнес-орієнтація освітніх програм може виникати переважно на рівні короткострокового навчання (програм з перепідготовки та підвищення кваліфікації), проте лише за наявності стратегічної потреби бізнесу (підприємства) або галузі національної економіки, представленої провідними компаніями, у фахівцях з інноваційної діяльності певного рівня та кількості. Такий цільовий спосіб організації навчання, за умов якого ВНЗ ґрунтовно працює в межах договорів з підприємствами, зазвичай орієнтований на підготовку фахівців для визначених виробництв та організацій.

Так цільовий характер підготовки має забезпечуватись тим, що вже на першому етапі навчання виділяються ключові проблеми і розробляється

програма цільової підготовки спільно з керівництвом підприємства. До цієї програми залучають розділи та технології, необхідні для практичного вирішення ключових проблем з інноваційного розвитку саме цього підприємства. Далі в межах навчальних занять слухачі отримують знання про досвід та технології, проходять тренінгові програми та ділові ігри з набуття навичок використання цих технологій (переважно командних, групових) для вирішення проблем з інноваційного розвитку цього підприємства, отримують тривалі (кілька тижнів) практичні завдання для роботі в команді у виробничих умовах. Варто розглянути, як саме сьогодні реалізується така взаємодія навчальних закладів та підприємств в Україні та світі. Щодо закордонного досвіду, то передусім варто сконцентрувати увагу на тих розвинених країнах, чий історичний досвід та минулий соціально-економічний стан є для України більш близьким: тобто на країнах пострадянського простору, які нещодавно, проте чітко і послідовно інтегрувались до Європейської спільноти.

Взаємодія підприємств та навчальних закладів є рекурсивним процесом, у якому беруть участь двоє або більше сторін (осіб або організацій). Вони працюють разом задля досягнення спільних цілей, мети за допомогою обміну інформацією, навчання і досягнення консенсусу. Тож, коли компанії та університети працюють в тандемі, щоб розширити межі діяльності, вони стають потужною рушійною силою інновацій та економічного зростання. Така співпраця відповідає актуальній зміні «ідей та пріоритетів сучасної освіти з традиційних на інноваційні, з когнітивного плану на розвиток творчих можливостей особистості», про яку пише, зокрема, Р. Вернидуб [24, с. 53].

Силіконова долина є яскравим прикладом цього. Вже більше п’яти десятиліть, щільна співпраця в регіоні призвела до виникнення і розвитку нових технологій з безпрецедентною швидкістю і перетворилася водночас на галузі модернізації ролі вищого навчального закладу в цілому. Зараз на території долини містяться близько 20 найбільших світових компаній, що займаються сферою високих технологій, тисячі різних фірм і підприємств.

Формуванню світового центру високих технологій і виникнення таких відомих сьогодні компаній, як «Hewlett-Packard», «Apple Computer», «Intel», «Advanced Micro Devices» (AMD), індустрія зобов'язана Стенфордському університетові, якому належала ідея створення зони досліджень новітніх технологій. Цей вид стратегічного співробітництва є вищим пріоритетом діяльності не лише для міжнародних досліджень університетів, а й усебічного розвитку регіонів [104].

Одними з основних переваг такої взаємодії для компаній є збільшення потоків зовнішнього фінансування, збільшення кількості залучених до кооперації кадрів, розширення можливостей для вчених і студентів щодо новаторських робіт і досліджень, покращення можливостей для випускників ВНЗ щодо працевлаштування, масштабніші та якісніші результати розробок тощо. Найбільш бажаними формами взаємодії є стратегічна і довгострокова.

Вони вибудовуються навколо спільного бачення досліджень і тривають протягом довгого періоду часу як усередині галузі, так і назовні – створення глибоких професійних зв'язків, довіри і позитивних переваг, які в сукупності працюють, щоб подолати або хоча б знизити різкий соціально-культурний розрив між науковими установами та промисловістю. *На думку А. Бегга, це люди, які розуміють обидва світи – науковців і бізнес*. Це і є рушійною силою успішного партнерства [36].

У світовій практиці існують інші приклади такої співпраці, зокрема досить успішної. Так, прикладом є спільна робота Тартуського університету (Естонія) із приватними підприємствами. В Естонії процес впровадження наукових розробок та технологій у виробництво фінансується Європейським фондом регіонального розвитку.

Цей фонд виділяє кошти двом взаємодоповнювальним структурам, таким як: Enterprise Estonia, що підтримує приватні компанії (приватні компанії отримують кошти, які призначені для замовлення науково-технічних послуг або закупівлі технологій в інститутах та університетах Естонії), та фонду

Archimedes, який виділяє кошти для інститутів та університетів на прикладні дослідження за умови, що до них будуть залучені приватні компанії.

У такому разі, процес стимулювання трансферу технологій йде за двома напрямами: з одного боку, зацікавлюються представники промисловості та бізнесу у співпраці з науково-дослідними організаціями, з іншого – стимулюється розвиток прикладних напрямків досліджень, які мають попит на ринку. В Естонії проміжною ланкою між науковими установами і виробництвом є відділи трансферу технологій або технологічні центри, які створюються при університетах та інститутах.

Не надто масштабне, але постійне фінансування таких відділів трансферу технологій дозволяє виготовити прототипи продукції. Зокрема, Свен Ландж навів приклад успішної кооперації між компанією «Andres», що займається виробництвом скла, та Тартуським університетом, у якому були виготовлені зразки скла з електрично-керованою прозорістю, так зване «розумне скло» (мовою оригіналу – «smart glass»). Технологія виявилася порівняно дешевою і була запатентована спільно із компанією з виробництва скла Andres. Ця компанія планує підняти свій річний обіг з 2 до 5 мільйонів євро у 2016 році завдяки серійному виробництву «розумного скла» [36].

Щодо співпраці між ВНЗ і підприємствами України, то також є приклади успішного партнерства. Як приклад можна навести взаємодію між Уманським національним університетом садівництва і його давнім партнером, одним із лідерів сільськогосподарського виробництва в Україні, – «Уманським тепличним комбінатом». Сьогодні, в Уманському тепличному комбінаті експлуатуються найсучасніші теплиці європейського зразка, у яких реалізовані новітні розробки вітчизняних науковців та досягнення в галузі вирощування овочів у закритому ґрунті. Співпраця ґрунтується на наданні студентам можливості проходити практику в комбінаті, успішно працевлаштовуватися випускникам, науковцям долучатись до процесу виробничої діяльності, можливість впроваджувати в експериментальному режимі розробку інноваційної продукції. Переваги виходять за межі просто партнерської

співпраці. Позитивні результати полягають не тільки в тому, що ті, хто вчаться, мають можливість запропонувати власне бачення та ідеї щодо покращення виробничого процесу, а й можливості працевлаштування на цьому підприємстві, здобуття цінного досвіду на прикладі реального виробництва.

У співпраці підприємств та університетів частково знаходить своє відображення і віртуалізація сучасного світу і освітньої системи. Адже, як зазначає, наприклад, О. Кивлюк, віртуальна освіта активно поширюється за умов поглиблення інформатизації всіх сфер життєдіяльності суспільства [54, с. 27]. Звісно, досить складно реалізувати дистанційне навчання студентів на підприємстві, зокрема, відпрацювання ними практичних навичок фахової діяльності. Але можуть бути інші варіанти активнішого залучення комп'ютерних та інтернет-технологій до практичної підготовки майбутніх фахівців з інновацій.

Варто звернутись до прикладу дещо іншого за специфікою співпраці структур бізнесу та навчальних закладів в Україні. Так, університети організовують конференції, тематика яких порушує проблеми такої взаємодії. Наприклад, у Хмельницькому національному університеті відбулася конференція «Співробітництво підприємств в рамках LCOI System. Можливості інвестиції в Польщі і Європейському союзі». Організаторами конференції були товариство «Lokalna Grupa Dziatania – Wokot Lysej Gory», «Lokalne Centra Obstugi Inwestora Eastern Europen Gateway», «Місцеві Центри Обслуговування Інвестора Східноєвропейська Брама» та Генконсульство Польщі, які презентували підприємцям регіону нові можливості бізнесу в Польщі. Були представленні локальні центри обслуговування інвесторів, які діють у Східній Польщі, та Інтернет-ресурс, за допомогою якого можна знайти бізнес-партнерів і вибрати місце для інвестування в Польщі [64].

Шість таких центрів діє у п'яти воєводствах Польщі. Також було презентовано портал LCOI.PL. Це ресурс, де зібрана інформація про 13 тис. підприємств Східної Польщі та про близько 900 інвестиційних пропозицій, у межах яких польські та українські фірми можуть налагодити співпрацю у сфері

інвестицій. Така робота корисна для налагодження контактів та сприяння розвитку ефективної співпраці між українськими та польськими підприємствами в галузібізнесу та інвестицій. Бізнес-експерти ознайомлюють учасників з механізмами пошуку партнерів та інвесторів з обох сторін, інвестиційних ринків та ринків збуту, вигідного позиціювання та реклами власних підприємств. Інформація зможе допомогти підприємствам у пошуку партнерів, інвесторів й інноваційних пропозицій, налагодженні контактів та співпраці [175].

Як інформував ZAXID.NET, у 2012 році польські підприємці інвестували в Україну майже $900 млн. Україна була восьмою серед партнерів Польщі за обсягами експорту (2011 року посідала дев'яте місце) та 19-ю за обсягами українського імпорту в країну. Передусім, зацікавлені підприємства, які прагнуть розширювати та розвивати свій бізнес в Україні та за кордоном [36].

Варто звернути увагу на ще один приклад широкомасштабної співпраці академічної науки та підприємництва. Так, діяльність НУБіП України та приватного підприємства «Спеціальні реєструючи системи», у результаті якої університет збагатився інтерактивним мультимедійним комплексом, який допомагає встановлювати комунікацію між науковцями та підприємцями регіону і їх іноземними та вітчизняними колегами. Упродовж більш ніж 10 років підприємство «Спеціальні реєстручі системи» розробляє і впроваджує інноваційні рішення у сфері інформації та телекомунікацій [36].

Провідним спрямуванням роботи є розробка і впровадження систем мережевого навчання за допомогою мультимедійних заходів. За сприяння означеного підприємства на території України встановлено більше 700 навчальних класів та лінгафонних кабінетів, оснащених сучасним мультимедійним обладнанням. Варто зауважити, що більш ніж 1500 подібних об'єктів інстальовано і за межами України. Окрім того, підприємство особливу увагу приділяє впровадженню систем дистанційного навчання.

Іншим напрямком, важливість якого складно переоцінити, постає розробка систем збору та обробки інформації, її документування як за

допомогою аудіо-, так і відеоносіїв. Підприємство «Спеціальні реєструючи системи» розробляє та впроваджує багатоканальні системи запису на державне замовлення для таких установ, як Міністерство оборони України, Міністерство транспорту і зв'язку тощо.

Так, важливими векторами, у межах яких здійснюється співпраця сектору виробництва, підприємництва і наукових та навчальних установ, є впровадження та вдосконалення розробок у сфері сучасних технологічних основ навчання, таких як організація дистанційного навчання, створення інтерактивних класів, впровадження стаціонарних і мобільних комплексів, відображення аудіо і візуальної інформації, розробка різноманітних мультимедійних курсів, навчально-методичних комплексів, інтерактивних моделей [36].

Продовжуючи тему співпраці університету з підприємствами на інноваційному рівні, потрібно відзначити досить успішну діяльність Харківського національного університету радіоелектроніки на рівні IT-аутсорсингу. Це відносно нова, але вже популярна економічна модель на ринку України. Одним із напрямків розвитку цієї сфери є співпраця українських ВНЗ з українськими підприємствами IT сфери.

Так, для здійснення цієї співпраці за результатами проекту EU Tempus project 530319-Tempus-1- 2012-1-DE-Tempus-JPHES «Innovation hybrid strategy of IT-outsourcing partnership with enterprises» («Інноваційна гібридна стратегія IT-аутсорсингового партнерства з підприємствами») здійснюється відкриття в Україні регіональних центрів аутсорсингу.

У найбільш загальних цілях така діяльність спрямована на розширення кола сфер та підвищення динаміки співпраці між університетами та підприємствами в Україні. Результатом має постати вдосконалення освіти в сфері інформаційних технологій, що має забезпечити ринок IT-аутсорсингових послуг фахівцями-професіоналами.

Можна конкретизувати цілі подібних проектів так:

- реалізація стратегії всебічного співробітництва університетів та підприємств України за рахунок закордонного досвіду аутсорсингу в сфері ІТ;

- формування фундаменту партнерства між вищими навчальними закладами та споживачами аутсорсингових послуг зі сфери бізнесу, а також постійна підтримка сталого розвитку такої партнерської взаємодії.

Подібні проектні цілі можуть бути досягнуті засобами створення та організації роботи низки спеціалізованих навчальних та науково-виробничих центрів аутсорсингу, що функціонуватимуть як мережа в межах цілісного інформаційного простору України (OSTPC – Outsourcing Training and Production Center) [194]. Завданнями подібних центрів є організація та координація проектів при їх виконанні, привернення фахівців та викладачів, молодих науковців, аспіратів та студентів до виконання виробничих завдань та навчання в межах цієї діяльності.

Отже, посилення кооперації університетів та підприємств в Україні порівняно зі світовою практикою перебуває на ранньому етапі становлення, але сьогодні є чинники, що постають суттєвою перешкодою для достатнього розвитку цього процесу. Зокрема, це низький рівень професійної управлінської підготовки підприємців, власників підприємств, менеджерів та студентів-випускників різних університетів, відсутність у багатьох з них можливості отримання кваліфікованої консультації та рівного доступу до інформаційної підтримки [36].

Одним із найбільш актуальних сьогоденних завдань розвитку економіки знань є організація тісної взаємодії університетів та підприємств, що постають як виробниками, так і роботодавцями. Це завдання є надзвичайно масштабним. Воно передбачає розробку нових правових норм, нових типів угод та договорів, які, з одного боку, сприяли б університетам у підготовці фахівців, а підприємства, з іншого боку – підприємства у підборі кваліфікованих та компетентних кадрів. Для цього в першу чергу необхідним є осмислення досвіду, виокремлення найбільш вдалих варіантів такої співпраці.

При цьому якщо ми говоримо про університетську освіту, необхідно утриматись від надмірної категоричності та максимізації прикладної спрямованості такої співпраці, адже крім практико-орієнтованої підготовки, університет має надавати і фундаментальні знання. Як підкреслює Т. Жижко, університет є «охоронцем скарбниці знань», [39, с. 199] і «деякі дослідники наголошують на перетворенні американських та багатьох європейських університетів на освітні корпорації, вказуючи на негативні наслідки поширення підприємницької моделі» [39, с. 196].

Актуальність усіх озвучених питань є очевидною для більшості великих підприємств, які завжди активні у своїй взаємодії з університетами у справах підготовки молодих фахівців. Найбільш масово застосовуваною та найбільш перспективною моделлю такої взаємодії є цільова підготовка фахівців, фінансування якої забезпечується самим майбутнім роботодавцем. У частині таких випадків практикується також спільна розробка програм навчання, які першопочатково спрямовуються на задоволення виробничих потреб конкретного підприємства.

Можна зазначити, що інновації не відбуваються «у вакуумі»: контекст «економіка, суспільство і бізнес» дає відповідь, наскільки легко чи важко відбувається процес інноваційної кооперації. Вітчизняне виробництво, передусім, має бути зацікавлене у внутрішньому державному розвитку і упереджувати відплив інноваційних розробок в інші країни, оскільки втрати ресурсів і, відповідно, потенціалу держави в такий спосіб є вкрай деструктивними. За таких умов неможливо говорити про повноцінний позитивний результат співпраці між університетами і підприємствами, адже нереально повністю врахувати дію зовнішніх чинників, зокрема таких як ситуація на ринку, попит і пропозиція досліджуваних товарів і технологій, ставлення бізнесу до розвитку.

Питання партнерства в Україні потрібно врегулювати на нормативному рівні, зокрема оптимізувати можливість проходження практик студентам на підприємствах без відриву від навчального процесу задля отримання

практичного досвіду. У цьому контексті необхідно впровадити суттєві зміни до наявної системи первинного працевлаштування, а саме необхідно обов'язково працевлаштовувати університетом на відповідне місце роботи найуспішніших студентів. Для цього ефективно було б переглянути податкове законодавство, зокрема зниження податкового тягаря для підприємств із працевлаштованими студентами. Це допоможе суттєво поліпшити зв'язки між університетом та підприємствами різних форм власності, оскільки самі роботодавці будуть зацікавлені в збільшенні податкових пільг, а університети матимуть експериментальну сферу для впровадження інноваційних рішень.

Специфіку проблем освіти в галузі управління інноваціями визначають і більш загальні проблеми сучасної вищої освіти в Україні. Так, стандарти вітчизняної вищої освіти принципово відстають від технічного прогресу, інноватики та тенденцій попиту на відповідних фахівців тих чи інших галузей. Система освіти все ще фокусується на лекційно-семінарській системі навчання, яка супроводжується екзаменаційно-заліковою оцінкою рівня знань з домінуванням питомої ваги теоретичних знань. Реаліям практичного професійного життя достатня увага не приділяється.

На виході системи вищої освіти постають два взаємозалежних сектори, які за фактом пов'язані між собою дуже слабко: бізнес і вища школа. Так розраховувати на те, що випускники постануть як ефективні, відповідальні та адаптовані до справжніх умов фахівці вкрай важко, оскільки підготовка все ще ґрунтується на позаминулих методах та анахронічних моделях освіти.

Водночас глобалізація постійно провокує необхідність посилення інноваційності та розвитку конкурентоспроможності за рахунок знань, освіти та високої якості людського капіталу. В Україні більше 70% населення охоплені вищої освітою, і водночас за індексом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму наша країна посіла у 2015-2016 році лише 79 місце з можливих 140, а також у 2016-2017 втратила 6 позицій сягнувши рейтингу 85. З цього можна зробити висновок, що українські заклади вищої

освіти неспроможні надати випускникам знання, вміння і навички такого рівня, що мали б високий попит на ринку праці [103].

Це дозволяє позначити ситуацію як більш ніж драматичну. Так, служба Держкомстату свідчить, що перше півріччя 2015 року було ознаменоване тим, що рівень безробіття серед молоді у віковій категорії 25-29 років перейшов рубіж 10%. У категорії осіб від 15 до 24 років цей показник перейшов рубіж 21% і був удвічі більший, ніж у всіх інших вікових груп. Можна звернути увагу на таку динаміку: у період з 2011 по 2015 роки рівень безробіття серед молоді невпинно зростав і був значно більший за середній по країні. Це свідчить про те, що можливість успішно працевлаштуватись мають передусім особи з практичним досвідом, аніж з освітою [86].

Так, як це не дивно, попит на низькоякісну вищу освіту з тих чи інших причин продовжує зберігатись у сучасного українського абітурієнта. Це призводить до продукування незапитаних спеціалістів, кількість яких зростає з року в рік, і випускники вишів, виходячи з лав студентів, просто поповнюють лави безробітних. У такому контексті зростає як об'єктивна роль післядипломної освіти (підвищення кваліфікації та перепідготовки), так і суб'єктивний запит на неї. Крім того, численна кількість молодих фахівців просто береться за менш кваліфіковану роботу не за фахом.

Звісно, статистичні дані доволі фрагментарні, оскільки цілісної та репрезентативної статистики, щоб описала б масштаби молодіжного безробіття, немає, проте за даними соціологічних опитувань, за оцінками експертів та урядовців, частка молодих людей, які змушені працювати не за спеціальністю, сягає від 40% до 80 %. Так, дані опитувань рекрутингової компанії HeadHunter 2011 року свідчать, що 37,4% респондентів працювали не за фахом, 25,7% – у сфері, близькій до здобутої кваліфікації, і лише 36,6% респондентів вдалося працевлаштуватися за спеціальністю [36].

Сайти українських вищих навчальних закладів, на відміну від інформаційних ресурсів своїх західних колег, рідко відкрито відображають справжню інформацію про працевлаштування своїх випускників, що ще більше

поглиблює кризу на молодіжному ринку праці. Механізм такого викривлення спровокований тим, що абітурієнти обирають освітні програми здебільшого за престижністю, за наявністю бюджетних місць, за рівнем складності чи легкості навчання, а не за дійсною запитаністю на ринку праці або особистісною професійною зацікавленістю. Результат є завжди один: національний ринок праці опиняється в стані дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили. На сфері фахівців у сфері інноватики це відображається особливо різко через її постійну мінливість, динамічність та складну визначеність.

Задля збільшення кількості контингенту університети понаднормово поширюють програми з підготовки управлінських кадрів, які привертають увагу студентів престижністю, соціальним статусом та відносною видимою легкістю навчання, а як якість управлінських кадрів, які потрапляють на ринок праці, постійно знижується на тлі постійного збільшення їх кількості.

Довіра вітчизняних роботодавців до системи вищої світи за останні роки суттєво впала, адже випадки невідповідності кваліфікаційних характеристик випускників щодо їх фахової діяльності стають все частішими: професійні якості, затребувані підприємствами, подекуди у студентів просто відсутні.

Шляхом вирішення цієї проблеми є активне впровадження практикоорієнтованого підходу до навчання, який би реалізовувався не в університетських аудиторіях, а в реальних виробничих умовах, проте при постійній взаємодії з академічним компонентом. До того ж, у процесі практичної підготовки на конкретному підприємстві, в конкретних ситуаціях ефективніше, ніж в академічній аудиторії, може формуватись критичне мислення – не лише «невід'ємний елемент інтелектуальної діяльності людини», але й «необхідний інструмент у формуванні нового знання» [120, с. 130]. Досвід та актуальні бізнес-процеси – ось необхідне середовище для надання освітніх послуг з інноваційної діяльності. Невід'ємна чистина цього процесу – налагодження взаємодії між академічними науковими колами та сектором підприємництва, а також виведення певного балансу між практичною діяльністю цих складових.

Так, більша частина закордонних підприємств реалізовують завдання підготовки власних кадрів та налагоджують безпосередню взаємодію із навчальними закладами для компенсації дисбалансу та диспропорцій, що виникають на ринку праці (див. табл. 3.1) [36].

Таблиця 3.1

Найбільш поширені форми колаборації у світовій практиці

Колаборація у сфері досліджень та розвитку	– співпраця в розробці спільних наукових та дослідницьких ініціатив; – проведення досліджень на контрактній основі; – надання консультаційних послуг; – кооперація провадження інновацій; – створення неформальних та особистих зв’язків; – публікація спільних наукових праць за участі представників академії та дослідників компанії; – підтримка студентських проектів.
Академічна мобільність	– залучення викладацького складу та дослідників ВНЗ до роботи у бізнес-середовищі, а робітників та менеджерів компаній – до діяльності в умовах ВНЗ на постійній або тимчасовій основі.
Студентська мобільність	– впровадження умов для проходження студентських практик і стажувань для набуття практичного досвіду у сфері бізнесу та надання умов для подальшого працевлаштування.
Комерціалізація результатів	– сприяння зацікавленню компаній у виведенні наукових винаходів та розробок на ринковий рівень, патентування, ліцензування, створення спін-офів; – створення посередницьких платформ між дослідницькими центрами й бізнесом, де науковці мають

	змогу розповсюдити інформацію щодо результатів своїх досліджень, а бізнесмени – імплементувати їх у діяльність своїх компаній.
Розробка навчального плану	– співпраця університету та бізнесу у формуванні фіксованої програми курсів, модулів, нормативних і вибіркових дисциплін, планів проведення гостьових лекцій і практичних занять для студентів бакалаврату, магістратури, докторантури та курсів підвищення кваліфікації.
Реалізація проекту «lifelong learning»	– забезпечення ВНЗ необхідними умовами для набуття навичок, знань і вмінь, додаткових кваліфікацій претендентів на бізнес-середовище, зокрема й за межами студентського віку та на будь-якому етапі життя.
Підприємницькі ініціативи	– діяльність ВНЗ, спрямована на створення нових венчурів та кооперації з бізнесом для поширення інноваційної культури підприємництва.
Управління	– залучення лідерів компаній до керівництва окремих факультетів та долучення до процесу обговорення і прийняття рішень у сфері надання освітніх послуг; – представництво академічної спільноти у раді директорів фірм та участь у прийнятті бізнес-рішень.

Також цікавою в цьому контексті є ідея про академічну мобільність, яка - на думку Д. Свириденка, - є ефективним засобом підвищення інноваційного потенціалу особистості, бо при цьому особистість «виступає і активним споживачем інновацій, і суб'єктом їхнього творення, що дає підстави людині для підвищення власного евристичного потенціалу» [124, с. 140].

Можна навести такі приклади успішної колаборації, як співпраця компанії Siemens з Великобританським університетом Лінкольна та Трансильванським університетом [104].

Більш плідна та ефективна кооперація забезпечується через розміщення структурних підрозділів компанії безпосередньо на території університету, що дає змогу щільно взаємодіяти зі студентами та адаптовувати їх до реальних ситуацій і потреб виробництва, організовувати конкурси та розподіляти стипендіальний фонд, здійснювати консультування тощо.

Ініціативи компанії Siemens дозволяють доповнювати курс навчання в магістратурі Університету Лінкольна новими програмами, наприклад з відновлюваних джерел енергії (MSc Energy Renewables and Power), при чому у 2015 році університет отримав статус Глобального головного партнера підприємства.

Сьогодні настає саме той момент, коли без дієвої співпраці підприємств та університетів в розробці програм навчання та профорієнтаційній роботі досягти успішного розвитку вже неможливо: бізнес-структури мають активно долучатись до підготовки спеціалістів із необхідними професійними навичками. ВНЗ водночас мають ретельніше та відповідальніше поставитись до аналізу справжніх потреб ринку праці і бути готовими до постійних змін та оновлення, до відмови від застарілих форм і моделей навчання, від неактуальних фахових напрямків тощо, працюючи з реальними кар’єрними перспективами бізнес-партнерів.

Сьогодні для більшості українських університетів надання релеватних знань, умінь і навичок все ще проблема, як і гнучке реагування на зміни ринку праці. Проте бізнес-структури намагаються активно встановлювати зв’язок з випускниками та студентами. Найбільш поширеними способом підготовки студентів до справжніх робочих умов є організація та проведення програм стажування серед соціально-відповідальних роботодавців України [104].

Проте задля залучення найбільш перспективної та талановитої молоді до виробничого процесу підприємства не обмежуються програмами стажування: університети перетворюються на бази різноманітних освітніх проектів, створюються експериментальні навчальні лабораторії, проводяться конкурси та бізнес-ігри тощо.

Подібна практика є і в Україні. Наприклад, підприємство Samsung Electronics Україна впровадило такі ініціативи за підтримки навчання юнацтва та молоді: проект для учнів та вчителів загальноосвітніх навчальних закладів «Samsung назустріч знанням», освітній проект, в основі якого було реалізовано онлайн-конкурс з програмування та комп'ютерного моделювання для студентів старших курсів університетів «Samsung Developers' Academy»; програма з працевлаштування випускників ВНЗ «Samsung Fresh Graduate Recruitment» [197]. Загальні обсяги інвестування коштів цього підприємства у сферу освіти та професійний розвиток випускників у 2012 році склали 1200 тис. грн. [104].

Проте частіше за все такі приклади є окремими та локальними, оскільки загалом рівень співпраці провідних вітчизняних підприємств із закладами вищої освіти у сфері підготовки фахівців та професіоналів постає стабільно низьким, що вкрай негативно позначається на показниках інноваційної діяльності виробництв.

Загалом, незважаючи на намагання багатьох підприємств вибудувати діалог з вищими навчальними закладами і налагодити схеми підготовки професіоналів у відповідності до власних потреб у сфері інноваційної діяльності, рівень активності такої діяльності є низьким та охоплює не більше 30% випускників провідних університетів. Попри нагальні потреби, більшість університетів все ж системного діалогу з бізнесом не ведуть і не співвідносять з потребами сьогодення якість послуг, що надаються в сфері освіти, в результаті чого триває перенасичення ринку праці кадрами, на які немає попиту.

До того ж, практику взаємодії більшість підприємств та університетів розуміють вузько, тобто залучення студентів до роботи підприємств зводиться до короткострокових стажувань та нетривалої практики на базі підприємств. Водночас такі перспективні напрямки, як організація сумісних наукових досліджень і розробок, їх комерціалізація та трансфер у підприємницьке середовище поширені цілком недостатньо, що не дозволяє відтворити повноцінну картину потреб бізнес-середовища [104].

3.2. Перспективи розвитку та вдосконалення вітчизняних систем підготовки професіоналів з інноваційної діяльності

В умовах інтеграції до світової спільноти Україна вирішує актуальне завдання модернізації економіки та технологічного укладу, а також сфери духовного виробництва та послуг для підвищення на основі цього конкурентоздатності національної економіки. Формування інноваційної моделі економіки України вимагає розвитку системи професійної підготовки до управління інноваційною діяльністю та підвищення її ефективності. Сучасні стратегії інноваційної модернізації залежать від управлінського потенціалу, в основі якого лежать людський, організаційний та інформаційний капітал, який прямо залежить від підготовки управлінських кадрів. Водночас результативність підприємницької, виробничої, сервісної тощо діяльності передусім визначається кількістю і якістю впроваджуваних інновацій.

Рівень викликів динаміки та інтенсивності світових соціально-економічних процесів є дуже високим, однак система підготовки фахівців у сфері управління інноваціями, що діє в Україні, зовсім не відповідає цьому рівню. Імперативи, моделі, методи та технології практики підготовки кадрів з управління інноваціями вимагають суттєвого оновлення та співвіднесення з провідною загальносвітовою практикою. Аналіз підходів та моделей підготовки інноваційних менеджерів розвинених країн дозволяє виокремити пропозиції щодо вдосконалення вітчизняної практики [125].

У зв’язку з цим першочерговим завданням постає детальне вивчення питань вдосконалення підготовки управлінських кадрів для сфери розробки та впровадження інновацій взагалі та до процесів інноватики в конкретних сферах виробництва зокрема. Необхідна відповідна система підготовки професіоналів-управителів з розгалуженими компетенціями у сфері інновацій. Це звертає увагу на менеджмент освітніх систем у сфері підготовки спеціалістів з управління інноваціями.

Упродовж існування людства було теоретично обґрунтовано і впроваджено у практику значну кількість різноманітних підходів та принципових схем до управління освітніми системами. На сутність та специфіку цих підходів багато в чому здійснили вплив характер відносин у суспільстві, пануюча ідеологія, моделі економіки тощо.

В умовах сьогодення розвиток вітчизняної та світової освіти орієнтований передусім на гуманізацію стосунків, що визначається актуальним соціальним замовленням. Це спрямовує науковців на розробку нової управлінської парадигми, що буде ґрунтуватись на суб'єкт-суб'єктній взаємодії керівників та керованих ними систем.

Педагогічний менеджмент 80-90-х років минулого століття запропонував у традиційні підходи до управління навчальними закладами ідеї переосмислення управління в освітніх системах як явища та вироблення спеціальної теорії освітнього менеджменту орієнтованої на досягнення позитивних зрушень у керованій системі.

Сьогодні беззаперечне підтвердження прямого зв'язку між управлінням та ефективністю діяльності керованої системи вже не потребує доведень. Управління – це діяльність, спрямована на вироблення, прийняття та реалізацію управлінських рішень, планування, організацію, мотивацію, контроль діяльності об'єкту управління (конкретно освітньої системи) відповідно до поставленої мети, а також збір та аналіз інформації. Усі ці компоненти є вирішальним чинником успішного та ефективного функціонування освітніх систем різного масштабу і рівня.

Теорія управління протягом XX – початку XXI ст. постійно збагачується та ускладнюється і, відповідно, такі ж масштабні багатоаспектні зміни зачіпають і підготовку професіоналів (менеджерів) з інноваційної діяльності. Цей розвиток тісно пов'язаний з розвитком суспільних відносин у різних сферах (виробничій, економічній, культурній, сфері освіти тощо), здобутками соціогуманітарних наук, загостренням та подоланням кризових станів у різних сферах суспільного життя.

Усі аспекти сучасного управління соціальними процесами та системами осмислюються на основі гуманістичного підходу та базуються на положеннях, виведених із гуманістичної теорії особистості:

– незалежність є необхідною умовою існування людини, оскільки кожна людина є вільною;

– кожна людина є біосоціальною істотою, яка завжди постає окремою унікальною системою;

– розвиток є природне та невідчужуване прагнення людини, а її індивідуальні особливості та якості ніколи не можуть бути визначені і охарактеризовані вичерпно;

– важливим джерелом інформації для людини завжди є суб'єктивний досвід;

– задоволення потреб завжди визначає існування людини, причому відбуватись воно має в певному порядку необхідності.

Так, передусім освіта професіоналів з інновацій має бути співвіднесена з цими базовими підґрунтями задля подолань тенденцій деперсоналізації та підкорення людини як ресурсу та інтелектуального капіталу інтересам техногенного розвитку суспільства.

Інноваційний менеджмент – це передусім «менеджмент змін».

До його особливостей, що визначають зміст освіти за фахом менеджменту інновацій, належать:

– позитивне сприйняття нового та змін;

– новизна виконуваних робіт;

– принципова невизначеність кінцевих результатів роботи, підвищена ризиковість діяльності взагалі та витрат ресурсів зокрема;

– підвищена складність визначення параметрів роботи, процесів та осіб, які залучені до інноваційного процесу, а саме: опис зовнішнього середовища організації праці, технології оцінки результатів тощо;

– значний вплив чинників, що порушують стабілізацію та можуть бути подолані за рахунок високої адаптивності управління, що дозволяє враховувати різноманітні, зокрема й не передбачувані наперед ситуації;

– постійне очікування нових ідей, результатів, шляхів розв'язання проблем, аспектів конкуренції, споживачів послуг тощо;

– принципова можливість досягнення освітнім закладом більш високих результатів, аніж в умовах постійної стабільності;

– підвищена можливість актуалізації та реалізації учасниками інноваційного процесу потреб вищого рівня через високий творчий потенціал діяльності;

– запит на постійне підвищення рівня професіоналізму та компетентності учасників інноваційних процесів як керівної ланки, так і виконавчої;

– розширення переліку вимог до індивідуально-особистісних якостей учасників процесу інноваційної діяльності;

– зростання частоти кадрових ротацій та перестановок, підвищення плинності кадрів [37].

Усе це вимагає передусім ґрунтовних знань за певною сферою, у якій провадить інновації організація. Так, в організації освіти управлінських кадрів у сфері інновацій сьогодні має проявлятись тенденція пізньої професійної підготовки в основному на її післядипломному етапі [141].

Підготовка професіонала з менеджменту інновацій, що має ґрунтуватись на основі особистісно-соціального, компетентнісного, особистісно-орієнтованого підходів, у сучасній практиці реалізується неповно. Теоретико-прикладні дослідження, що порушують питання поетапної підготовки управителя з інновацій, впродовж усієї професійної кар'єри з урахуванням запитів середовища також є неповними та недостатніми.

За таких обставин на перший план виходить необхідність фундаментальних досліджень методолого-аксіологічних основ безперервної професійної освіти з управління інноваціями, питань залучення до процесу

відповідної дослідно-експериментальної діяльності як бази, поглиблення аналізу педагогічного наповнення понять менеджменту та менеджменту інновацій, створення нових професійно-педагогічних програм, діагностувальних, проектувальних і формувальних методик, особливо щодо інноваційної сфери.

Отже, передусім наукові підґрунтя поетапної професійної підготовки інноваційного менеджера в системі безперервної освіти залишаються недостатньо обґрунтованими філософською та педагогічною наукою на методолого-теоретичному й організаційно-методичному рівнях.

Протиріччя та провідні тенденції суспільного розвитку в умовах модернізації освіти та ринкових економічних відносин характеризуються тим, що дослідження проблем поетапної професійної підготовки менеджера з інновацій стають закономірно необхідними. Передусім необхідним є розкриття означеної проблематики з точки зору засад концентричного формування соціально й особистісно значущих компетентностей та забезпечення безперервності освіти менеджера з інновацій.

Це виявляється в наявності гострих суперечностей соціогуманітарного, загальнопедагогічного та дидактичного, теоретичного та змістовного, організаційного та технологічного характеру, а саме:

– суперечність між прискоренням розвитку антропоцентричного суспільства, формуванням інтелектуального формату економіки і відповідного ринку освітніх послуг та недосконалим, занадто універсалізованим підходом до підготовки управлінського персоналу з розробки та впровадження інновацій;

– суперечність між об’єктивною потребою у менеджерах з інновацій високої кваліфікації, готових та мотивованих до особистісного саморозвитку та інтеграції до європейського простору, та незадовільним станом вітчизняної підготовки професіоналів з управління, що пов’язаний з домінуванням переважно предметної спрямованості в системі підвищення кваліфікації; ця суперечність визначає нездатність менеджерів з інновацій оперативно

сприймати запити ринку та реагувати на них, а також освоювати стабільні конкурентні стратегії розвитку та модернізації;

– суперечність між тенденціями нагромадження знань, створення наукових шкіл, інтеграції кон'юнктур бізнесу і освіти, що здобули світового глобального масштабу, та несформованістю науково обґрунтованої системи та поетапного цілісного процесу професійного підготовки у сфері управління інноваціями у вітчизняних реаліях;

– суперечність між звичкою сприйняття когнітивно-маніпулятивного контексту управління інноваціями в суб'єкт-об'єктній парадигмі директивної управлінської діяльності та інноваційним підходом до розуміння сутності самого управлінського процесу в контексті індивідуально-креативної суб'єкт-суб'єктної гуманістичної парадигми, що висвітлює доцільну взаємодію в межах інноваційного менеджменту;

– суперечність між універсальним характером підготовки управлінського персоналу, його вдосконалення з урахуванням необхідності інтуїтивного пошуку, несистемного накопичення досвіду лідерської поведінки та організаторських якостей та потребою у спеціальних знаннях та вміннях щодо змістовних, організаційних та технологічних аспектів підготовки менеджера з інноваційної діяльності, концентричного цілеспрямованого відбору знань, які дозволяють інакше поглянути на системність комплексу професійних компетентностей та вибудувати відносини зі споживачами на основі максимального врахування актуальних індивідуальних і суспільних потреб;

– суперечність між високим рівнем опрацювання у системі національної освіти ступеневого підходу та недостатньою розробкою теоретичних та практичних основ безперервної спеціальної фахової освіти у сфері управління інноваціями за рахунок підвищення професіоналізму впродовж всього трудового життя [37].

Вирішення цих суперечностей має бути спрямоване на формування підготовки менеджерів з інновацій належного спектра компетенцій, готових до

виконання своїх функцій. Менеджер з інновацій – це фахівець, який професійно займається управлінням у визначеній сфері функціонування процесу розробки та впровадження інновацій і є суб'єктом цього процесу.

У сучасних умовах, коли науково-технічний прогрес не тільки прискорюється, а й суттєво змінює свій формат, роль менеджерів-управителів у сфері інноваційної дільності постійно зростає. При цьому в центрі уваги опиняються здібності менеджерів-інноваторів, їх кваліфікація та професійні вміння, що визначають стратегічний розвиток компаній. Це неодноразово отримувало біографічне підтвердження в життєвому шляху таких видатних ерівників, як Г.Форд, А.Моріта, Л.Якокка, С.Джобс та інших.

Професійна діяльність менеджерів з інновацій має у вищому ступені творчий характер, вимагає розгалужених знань із різних сфер та схильності до аналітичної діяльності, здатності концентруватися в певний проміжок часу на чітко визначених проблемах. З огляду на те, що основним предметом праці управителя з інновацій все ж є інформація як науково-технічна, так і управлінська, то обов'язковою умовою ефективної підготовки такого професіонала є осягнення сучасних наукових підходів щодо технологій інформаційного аналізу, пошуку, оцінки, переробки й подання інформації, а також морально-етичних, екологічних, соціальних та ін. аспектів діяльності з розробки та впровадження інновацій.

Так, менеджери з інновацій мають володіти підготовкою у галузі загальної теорії управління, основ сучасної макро- та мікроекономіки, теорії прийняття управлінських рішень, економіко-математичних методів моделювання економічних процесів, теорії комунікацій та теорії конфліктів. Також, такі фахівці мають володіти знаннями та вміннями щодо питань технологій інноваційних процесів, теоретичних та практичних аспектів розробки та реалізації інновацій, аналізу їх впливу на стан розвитку як підприємства, так і суспільства в цілому. Це потребує від професіонала з інноваційної діяльності готовності до високої відповідальності.

З проведеного аналізу можна зробити висновок, що відомі в Україні системи підготовки та навчання менеджерів з інновацій не відповідають запитам розвитку сучасного суспільства та потребам сучасної людини як професіонала. Виокремлені суперечності в системі підготовки менеджерів з інновацій мають бути подолані, професійна підготовка має бути максимально наближена до закордонного зразка, процес навчання менеджерів з інноваційної діяльності має переважно зміститись в умови конкретного виробництва, а їх навчання та професійна підготовка - набути безперервного характеру.

Провідна практика світових виробничих підприємств, конкурентоспроможність яких спирається на інновації, дозволяє сформулювати загальне коло завдань менеджера з інновацій, що має бути враховано при плануванні змісту освіти. Це:

– формування та підтримка інноваційного клімату на підприємстві;

– заохочення творчого мислення та активності співробітників;

– створення і розвиток гнучких організаційних структур;

– комплексна робота з обраними сегментами ринку для інноваційного продукту;

– адаптація виробництва та організація просування інноваційного продукту;

– гарантування результативності та економічності інноваційних процесів.

Отже, менеджер має бути спроможним визначати сфери застосування науково-технічних розробок та ідей, оцінювати їх комерційний потенціал, формувати стратегію і тактику захисту інтелектуального продукту тощо.

Професіонал з інноваційної діяльності належать до креативних менеджерів, тобто менеджерів дослідницького типу. Їхня особливість – це посилена увага до дослідницького підходу до вирішення всіх проблем. У них має бути вироблене проблемне бачення світу, здібність розпізнавати проблеми або сигнали ускладнень там, де для інших усе здається зрозумілим і визначеним, уміння превентивно визначати проблеми.

Освіта менеджерів з інновацій має бути спрямована на формування таких компетенцій:

– здатність сприймати, розуміти і використовувати погляди, які відрізняються від особистих або протилежні їм, тобто антиномічність;

– прагнення бути ініціатором, робити перспективні висновки в умовах дефіциту інформації;

– здатність до імітації функцій різних членів колективу, інноваційність мислення, здатність вийти за межі традиційного;

– здатність адаптуватись до змін умов діяльності, до вирішення нових завдань [37].

Система підготовки менеджерів з інноваційної діяльності має широко охоплювати сфери її нормативно-правового регулювання та ролі держави в ній, чого наразі зміст освіти не демонструє. Так, менеджер з інноваційної діяльності має розглядати створення сприятливого середовища для суб'єктів інноваційної діяльності та трансферу технологій як провідне завдання державних інститутів.

Це завдання деталізується через низку заходів:

– поліпшення правових умов інноваційної діяльності та трансферу технологій;

– розвиток інноваційної інфраструктури з метою надання допомоги науковцям, винахідникам та підприємствам на всьому ланцюжку інноваційної діяльності: науково-технічна розробка – інновація – виробництво;

– сприяння комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності та передачі технологій підприємствам для виробництва конкурентоспроможної продукції;

– розробка та запровадження ефективних механізмів державної підтримки та залучення фінансових ресурсів для реалізації інноваційних проектів.

Менеджер з інновацій має розуміти специфіку і важливість взаємодії з державними інститутами, вміти її реалізовувати та бути готовим до такої роботи. Тож, у змісті підготовки менеджерів з інновацій окрім залучення до

діяльності виробничих підприємств та бізнес-структур, має передбачатись глибоке ознайомлення з діяльністю апарату державного управління у сфері інноваційно-технологічного розвитку. Так, Департамент інноваційної діяльності та трансферу технологій МОН України відповідає за такі завдання:

– удосконалення правового регулювання в інноваційній сфері;

– формування стратегічних та середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності та моніторинг їх реалізації;

– розвиток інфраструктури у сфері інновацій та трансферу технологій, зокрема створення сприятливих умов роботи технологічних та наукових парків;

– державну реєстрація та ведення державного реєстру технологічних парків та їх проектів, інноваційних проектів та проектів наукових парків;

– створення умов для комерціалізації об’єктів інтелектуальної власності та трансферу технологій у виробництво;

– розвиток інноваційної культури в суспільстві та популяризація інноваційної діяльності.

– узагальнення практики застосування законодавства у сфері інноваційної діяльності та трансферу технологій і розроблення нормативно-правових актів з питань регулювання зазначених сфер;

– організація прогнозно-аналітичних досліджень тенденцій інноваційного розвитку;

– формування стратегічних та середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, державних цільових програм;

– аналіз результативності провадження інноваційної діяльності, трансферу технологій, ефективності використання державних фінансових, матеріально-технічних ресурсів, а також кадрового потенціалу;

– комплексний аналіз стану інноваційної інфраструктури та прогнозування тенденцій її розвитку;

– державна реєстрація технологічних парків та їх проектів, інноваційних проектів та проектів наукових парків;

– погодження трансферу в інші країни технологій, створених чи придбаних за бюджетні кошти;

– підготовка та подання Міністру пропозицій щодо погодження рішення про створення наукових парків та затвердження пріоритетних напрямів їх діяльності;

– здійснення заходів щодо популяризації інноваційної діяльності та трансферу технологій, розвитку інноваційної культури в суспільстві [37].

Без обізнаності щодо особливостей, змісту, проблем та перепон реалізації цих аспектів державного управління, без уміння взаємодіяти з державними інститутами менеджера з інноваційної діяльності не можна вважати підготовленим до ефективної роботи. Тож, до змісту освіти має бути залучений цілий сегмент практичної підготовки щодо взаємодії з органами державної влади у сфері інновацій.

Так, навчальний процес має спиратись на комплексне концептуальне визначення мети, завдань, змісту, форм, методів та результатів підготовки менеджерів з інноваційної діяльності. Тут основою формування концепції мають постати вимоги до майбутнього рівня професіоналізму і спектра функцій менеджера [99].

Так, В.Буренко зазначає, що дидактичний фон принципів навчання завжди відштовхується від уявлення про майбутні компетенції фахівця, проте при цьому певна частина цих принципів є неявною, тобто їх неможливо відстежити та реалізувати в конкретній прикладній ситуації [19].

Отже, принципи підготовки менеджерів з інновацій будуть визначатись не тільки загальнопедагогічними аспектами та закономірностями, а й психологічними, соціальними, гносеологічними, економічними, управлінськими тощо. Це і визначає, що при формуванні концептуального підходу до підготовки майбутніх управителів з інновацій значна увага має бути приділена положенням та здобуткам управлінської науки, основам теорії пізнання, педагогічним основам засвоєння знань тощо.

Комплекс принципів підготовки управлінських кадрів діяльності у сфері інновацій передбачає необхідність врахувати як і загальні особливості навчально-виховного процесу у ВНЗ, так і підходи до обґрунтування системи принципів підготовки майбутніх фахівців з менеджменту. Тож, із усіх загальних принципів навчання необхідно звертати увагу на найважливіші для підготовки студентів в сфері управління інноваціями, тобто на конкретні правила та рекомендації щодо формування їх майбутніх компетенцій. Означена низка дидактичних принципів відтворює послідовність етапів готовності до управління інноваціями: від цілепокладання та формулювання завдань до реалізації діагностики та контролю результатів [35].

Базис навчальної підготовки майбутніх менеджерів до різних видів професійної діяльності, зокрема до діяльності у сфері інновацій, щодо вивчення загальних дисциплін та дисциплін професійного спрямування має спиратись на такі дидактичні принципи:

1) принцип науковості навчання, тобто відповідність між змістом навчальних програм та рівнем сучасних знань у сфері інновацій;

2) принцип соціальної зумовленості навчання, тобто відповідність рівня підготовки та її результатів актуальним суспільним запитам;

3) принцип прикладної орієнтації, тобто спрямованість характеру навчальної програми на практичне застосування, її зв’язок з досвідом сфери управління, практичного застосування інноваційних технологій, що має призвести до синтезу теоретичних знань та прикладних навичок;

4) принцип системної організації та послідовної реалізації програм навчання, тобто наступність процесу здобуття компетенцій у сфері управління інноваціями, логічне виокремлення внутрішньопредметних та міжпредметних методичних зв’язків;

5) принцип усвідомленої активної підготовки, тобто створення таких умов навчання, які б уможливили усвідомлення майбутніми фахівцями цілей та завдань інноваційної діяльності через активне оволодіння практичними навичками;

– принцип диференціації та індивідуального підходу до навчання, тобто вимога врахування всіх індивідуальних особливостей студентів, забезпечення доступності навчання, диференційоване застосування різних форм і підходів до організації навчального процесу.

Отже, систематизовані принципи мають закласти основу для формування у студентів знань щодо сутності інноваційного процесу, змісту та завдань діяльності з розробки та впровадження інновацій. Результатом застосування цих принципів має постати професійна готовність фахівця ідентифікувати суб'єктів інноваційної діяльності, налагоджувати з ними взаємодію, залучати їх до діяльності підприємства, мотивувати їх, організовувати роботу працівників, що впроваджують інноваційні розробки та проекти тощо [35].

Організація навчання менеджерів з інноваційної діяльності відповідно до означених принципів забезпечить готовність фахівця до виконання найбільш різнопланових завдань:

– здійснення комплексних маркетингових досліджень ринку щодо потреб споживачів у нових продуктах чи послугах, матеріалах, технологіях тощо;

– реалізація попереднього розрахунку обсягів потреб в інноваційному продукті;

– пошук, створення та аналіз інноваційних ідей, які можуть задовольнити реально існуючі потреби населення;

– формування проектів і розробка проектної документації щодо впровадження інноваційної ідеї (бізнес-планів, маркетингових підходів тощо);

– аналіз середовища щодо виявлення підприємств, потенційно перспективних для впровадження тих чи інших інновацій;

– організація спільної діяльності з підприємствами-партнерами щодо роботи з новими технологіями та випуском нової продукції;

– підбір інших контрагентів (постачальників матеріалів, послуг, субпідрядників, аутсорсингових компаній тощо) для роботи з розробки і впровадження інновацій.

Варто окремо наголосити на важливості формування у такого фахівця готовності до роботи з ризиками, адже будь-яка інновація передбачає підвищену потенційну можливість нерентабельності і втрати капіталовкладень. Менеджер з інновацій має розуміти специфіку прийняття рішень в умовах ризику та мати навички не лише для органщації виробництва нової продукції, але й для захисту проекту від ризиків, складання переліку подій і умов, при настанні яких проект краще згорнути.

Бізнес-орієнтація освітніх програм може виникати переважно на рівні короткострокового навчання (програм з підвищення кваліфікації), проте лише за наявності стратегічної потреби бізнесу (підприємства) або галузі національної економіки, представленої провідними компаніями, у фахівцях з інноваційної діяльності певного рівня та кількості. Такий цільовий спосіб організації навчання, за умов якого ВНЗ працює в межах договорів з підприємствами та орієнтований на підготовку фахівців для визначених галузей та організацій, у вітчизняному освітньому просторі майже відсутній.

У цьому випадку цільовий характер підготовки має забезпечуватись тим, що вже на першому етапі навчання виділяються ключові проблеми і розробляється програма цільової підготовки спільно з керівництвом підприємства. До цієї програми залучено розділи та технології, необхідні для практичного вирішення ключових проблем з інноваційного розвитку саме цього підприємства або галузі. Далі в межах навчальних занять слухачі отримують знання про досвід та технології, проходять тренінгові програми та ділові ігри з набуття навичок використання цих технологій (переважно командних, групових) для вирішення проблем з інноваційного розвитку конкретного підприємства, отримують тривалі (кілька тижнів) практичні завдання для роботи в команді у виробничих умовах. Цільова аудиторія у такого навчання ширше, оскільки доповнюється тими, хто вже працює. Проте дисципліни навчальної програми подібні: теоретична частина складається з курсів економічної теорії, сучасних технологій менеджменту, маркетингу, фінансів, управління людськими ресурсами. Спеціалізовані курси спрямовані

на вивчення інноваційних аспектів менеджменту, маркетингу, фінансів, економіки інноваційної організації, стратегічного управління, управління персоналом, інформаційних технологій в управлінні тощо.

Варто також відзначити, що на розробку індивідуального дослідницького завдання виділяється також замало часу: від 10% до 20%. У поєднанні з фактом того, що інтеграція теоретичного матеріалу та виконуваного дослідження мала, цей показник системи підготовки фахівців з управління інноваціями є вкрай незадовільним і потребує значних корективів. Зрозуміло, що основна частина при розробці кваліфікаційного проекту є самостійною роботою, однак розділення освітньої та дослідницької частин навчання в жодному разі не дозволяє забезпечити принцип проективного навчання, який має бути вихідним для підготовки професіоналів з інновацій. Відсутність цього принципу як імперативу навчання фахівців з інновацій гальмуватиме відтворення інноваційного знання.

Окрім того, варто зауважити з приводу форм навчання, що необхідність освоювати програму навчання паралельно з основним видом діяльності порушить умови для конструювання професійної ідентичності особистості, оскільки ланцюг «знання – вміння – навичка – досвід» буде порушуватись. У такому сенсі модель навчання з відривом від роботи протягом певного періоду буде більш перспективною.

Координувати діяльність людей з розробки проектів для сторонньої організацій є більш складним, якісно пропрацювати інноваційний проект для новачка – процес дуже трудомісткий, тому в моделі навчання фахівців з інновацій вкрай важливим компонентом має бути інститут наставництва.

Ринок короткотермінових програм з управління інноваціями в Україні, як це не дивно, доволі обмежений і представлений поодинокими навчальними семінарами або тренінгами, спрямованими на опрацювання локальних питань та проблем інноваційного менеджменту у вузько виділених сферах – прямих продажах, обміні інформацією, освіті тощо. Цілісного уявлення про методологію управління проектами з просування нових бізнес-рішень,

створення нововведень у бізнесі, виведення на ринок нових товарів такі навчальні програми не забезпечують, хоч їх цільова аудиторія була б у такому разі найширшою – керівники, професіонали, підприємці малого і середнього бізнесу тощо. Такі програми формували б у слухачів актуальне уявлення про управління інноваціями і на. Окрім оптимізації управлінської діяльності, таке уявлення могло б стати основою для прийняття рішення про поглиблення подальшої освіти у сфері інновацій на довгостроковій і більш системній основі.

Короткострокові програми не можна розглядати як повноцінний спосіб підготовки професіоналів з управління інноваціями, проте суцільна нестача таких програм на вітчизняному ринку освітніх послуг є недоліком, оскільки цей короткостроковий компонент в моделі безперервної освіти за напрямом «інноваційний менеджмент» є необхідним.

Питання компетенцій індивідуально-психологічного характеру є окремо важливим для розгляду, оскільки часто не враховуються. При дослідженні проблем підготовки фахівців з інноватики першопочатково розглядаються питання професійних компетенцій, орієнтації в технологіях, стратегічного мислення, орієнтованості у ринках тощо. Питання психологічної готовності особистості до роботи в умовах перманентно мінливого середовища інноватики на сучасних ринках майже не порушується, хоч можна впевнено заявляти, що це має бути невід’ємним компонентом моделі підготовки фахівців з інновацій.

Окрім цього, професійна програма має бути значно більш прикладною. Її структура має передбачати у вищій мірі залучення до практики, інтеграцію у конкретні виробництва, інтерактивне навчання. Це дозволить підготувати професіонала, орієнтованого на комплексне управління інноваційною діяльністю підприємства, здатного навчати та практично підготувати інших співробітників. Для цього необхідна орієнтація на сучасні наукові дослідження в галузі інновацій, врахування специфіки роботи зазначеної галузі; базування на проектних та апробованих практичних результатах з урахуванням стану розвитку інновацій та перспектив їх використання та впровадження,

орієнтування на актуальні спеціалізації, у межах яких можлива подальша професійна та наукова кар’єра.

Навчання має бути студентоцентрованим та проблемно-орієнтованим, спонукати до ініціативного самонавчання. Лекційні заняття мають набувати інтерактивного науково-пізнавального характеру. Практичні заняття мають бути проведені в малих групах з поширеним застосуванням кейс-методів, ситуаційних завдань, ділових ігор, підготовки презентацій з використанням сучасних професійних програмних засобів. Навчально-методичне забезпечення і консультування самостійної роботи має здійснюватись дистанційно через модульне середовище освітнього процесу.

Залучення до процесу навчання провідних інформаційних технологій задля прискорення та оптимізації організаційної роботи, обміну даними, доступу до інформації, забезпечення комунікації та взаємодії тощо вимагає підготовка таких фахівців: керівників підприємств з питань інноваційного розвитку, менеджерів персоналу у сфері інноваційної діяльності, керівників інноваційних проектів та програм, фахівців з логістичного забезпечення впровадження інновацій, фахівців з комерціалізації та просування інновацій, фахівців зі стандартизації та сертифікації, управління якістю нового продукту, фахівців з ринкової аналітики та подібних.

Належно підготовані менеджери у сфері інноваційної діяльності мають характеризуватись такими компетенціями:

– знаннями і вміннями щодо системного аналізу та оцінювання інноваційного потенціалу як підприємства в цілому, так і окремих проектів, продуктів, технологій тощо;

– вміннями виявлення нових цільових ринків та можливостей застосування інноваційної продукції на основі сучасних методів та технологій;

– компетенціями з розробки альтернатив та вибору інноваційної стратегії підприємства за допомогою методів прогнозування, сценарного планування, теорії ігор, динамічного моделювання тощо;

– вміннями та навичками з управління інноваціями різного типу, як-то новими технологіями, новими продуктами, логістичними інноваціями, організаційно-управлінськими та соціальними інноваціями тощо;

– знаннями та вміннями щодо використання комплексної системи збалансованих показників в управлінні інноваціями;

– здатність і готовність до управління ризиками;

– компетенціями вирішення інвестиційних аспектів управління інноваціями;

– компетенціями щодо формування та розвитку середовища розробки та реалізації інновацій на підприємстві, а саме креативної інноваційної культури та кадрового потенціалу;

– знаннями та вміннями щодо організації діяльності технопарків та венчурного бізнесу.

Навіть враховуючи закордонний досвід, оптимальне моделювання взаємодії бізнесу та університетів має базуватись на власних, специфічних основах. Так, наприклад, у вітчизняних умовах варто орієнтуватися на більш тісну взаємодію з державою.

Самостійність та автономність західних університетів передбачає значно меншу залежність від державних інституцій щодо фінансування та формування освітніх профілів. Для забезпечення стабільного і міцного положення на ринку освітніх послуг, а також гарної репутації, адміністрація університетів постійно підтримує діалог з представниками підприємництва, сприймає їх потреби щодо підготовки фахівців та реагує на них. Заклади освіти, що мають успіх у цій діяльності, здобувають також і пріоритет в очах як абітурієнтів, так і роботодавців, що водночас позитивно відображається на фінансуванні. Із цих причин саме університети у західній практиці є основними ініціаторами співпраці з бізнес-структурами [104].

Для вітчизняної системи вищої освіти і сьогодні характерною є значна кількість пережитків радянської системи управління вищими навчальними закладами. Державне замовлення і досі є визначальною тенденцією для

фінансування закладів освіти, що ізолює їх від реалій середовища ринку праці та економічних умов, віддаляє від необхідності контактувати з бізнесом і активно реагувати на динаміку економічного середовища [104].

У результаті в соціально-економічному просторі країни функціонує система вищої освіти, інертна до змін, яка формує практично і психологічно не підготовлених до підприємницьких реалій випускників.

Водночас, наявність документа про вищу освіту (диплома ВНЗ) і досі постає головною вимогою під час працевлаштування, особливо для професій з високою мірою формальних вимог: правознавці, лікарі, педагоги, інженери, менеджери, фінансисти тощо. Варто зауважити, що фахівці в цих сферах мають найбільш високі перспективи залучення до управління інноваційною діяльністю. Отже, бізнес-структури мають вибір – або почати активно впливати на зміст навчальних програм та саму систему підготовки інноваторів, або витрачати додаткові кошти на подальшу перепідготовку спеціалістів, в разі потреби [104].

Саме ці ж аспекти і є причиною низьких позицій вітчизняних ВНЗ у міжнародних рейтингах. Для суттєвого виправлення ситуації необхідно подолати розрив між реальним сектором економіки та сферою освіти, невідповідність підготовки кадрів у сфері інноватики потребам ринку праці, декларативність та зверхність інноваційної діяльності університетів. Проте, як уже було зазначено, модель партнерства університетів та підприємництва в Україні завжди має бути трьохкомпонентною: ВНЗ, бізнес, держава (табл. 3.2.).

Так, сьогодні роботодавець має активно впливати на навчання, підготовку і виховання майбутніх фахівців. За даними досліджень Світового банку, оптимальним віком для впливу є саме період студентства (особливо в розрізі формування культури управління, комунікативних навичок, критичного мислення тощо).

Таблиця 3.2

Партнерство у підготовці професіоналів (менеджерів) з інновацій

Відповідальна сторона	Завдання
Бізнес	– формування діалогу та перспективних напрямів діяльності з університетами, націленими на потреби ринку праці; – спільна розробка та впровадження затребуваних освітніх програм та ініціатив залучення студентів до практичної діяльності на виробництві.
Університети	– зменшення бюрократичного тиску, що перешкоджає налагодженню ефективного діалогу з представниками бізнесу; – активне залучення експертів та спеціалістів з індустрії інноватики до освітнього процесу.
Держава	– забезпечення автономії та фінансової незалежності університетів; – формування державного замовлення спеціалістів відповідно до нагальних потреб ринку праці; – стимулювання компаній (на основі надання пільг) до спільної науково-дослідної співпраці з університетами в пріоритетних галузях.

Тож, реформування вищої освіти в Україні та адаптація бізнес-структур до змін ринкового середовища та сучасних інноваційних викликів – це два процеси, що мають бути синхронізовані. Так, здобувши доступ до широкої університетської молодіжної аудиторії, роботодавець отримує можливість спрямувати становлення майбутнього фахівця в необхідному для підприємства напрямі та підвищити ефективність розподілу ресурсів.

3.3. Перспективна модель підготовки професіоналів з інноваційної діяльності

В умовах сучасної динамічної конкуренції успішне перетворення науково-технічних розробок на інноваційний продукт, привабливий для інвестора, виробника чи споживача, здатні забезпечити лише спеціально підготовлені професіонали (менеджери) з інновацій. Програми навчання з інноваційного менеджменту сьогодні явище вельми розповсюджене, проте дефіцит висококваліфікованих кадрів у цій сфері досі є нагальною проблемою.

Варто відзначити, що більшість вітчизняних ВНЗ, особливо технічного чи технологічного спрямування, працює за індустріальною моделлю розвитку, яка передбачає, що зі студентами працюють професійні викладачі-предметники і за період здобуття вищої освіти студенти «освоюють» близько 50-80 навчальних предметів. Водночас, вітчизняна освітня політика має враховувати актуальні світові тенденції розвитку. Такими тенденціями є:

1. Безперервність змін в усіх сферах економіки та суспільства. Стрімкість та різнобічність технологічного прогресу підвищують швидкість нововведень, що призводить до слабкої прогнозованості сучасних ринків. Єдиним стабільним чинником є безперервність змін, що вимагає спеціальної підготовки кадрів, орієнтованої не стільки на мобілізацію власних та зовнішніх ресурсів для вирішення слабко структурованих та важкопрогнозованих завдань та підвищує психологічні вимоги до якості управління взагалі та менеджменту з інновацій зокрема.

2. Комерціалізація знань, що необхідна для постійного підтримання нової якості товарів та послуг. Це уможливлюється за умови швидкої утилізації нових знань, які здобуває наука. Завдання ж перетворення знань на додану вартість товарів і послуг належить інноваційним структурам, інтегрованим в індустрію знань [180]. Наука та система освіти отримують прямих споживачів, замовників та джерела фінансування з бізнесу, який потребує бази оновлення своїх технологій у відповідності до кон’юнктури ринку.

3. Перехід до ринкової економіки вимагає формування професійних та ключових компетенцій, відмінних від затребуваних раніше. Економіка країн ЄС та Північної Америки, що розвивалась в умовах ринкових відносин не одне століття, створила освітні ресурси, відповідні до цих умов. Вітчизняна ж система освіти аналогічного досвіду поки не має та рухає в напрямку трансформації планової підготовки фахівців на ринково-орієнтовану.

4. Вступ України до Світової організації торгівлі та в інші світові бізнес-, торгівельні та виробничі альянси. Зі зникненням торгівельних бар'єрів будь-який сектор, будь-який сегмент національної економіки опиняється незахищеним від зарубіжних конкурентів. При цьому форми і методи конкуренції постійно змінюються.

5. Постіндустріальний розвиток – перехід до економіки знань. У розвинених країнах прогрес освіти неминуче пов'язаний з потребами сучасного етапу науково-технічного розвитку та зумовлених ним економічних стратегій [173 с. 63], що означає домінування принципу організації діяльності навколо процесів.

Означені характеристики сучасного життя підштовхнули університети та інші заклади професійної освіти до перегляду своїх завдань та цілей, освоєння нових напрямків діяльності, раніше не характерних для закладів такого роду, необхідності ствердження нової ролі в суспільстві, що ґрунтується на знаннях.

Сьогодні реформування освіти зіштовхується з суперечностями, які породжені численними та різноплановими вимогами до фахівців: необхідністю поглиблення спеціальної підготовки та міждисциплінарним характером освіти з іншого боку; економічною глобалізацією та регіоналізацією суспільного життя, що розповсюдились на сфери освіти та науки. У таких умовах визнання здобувають концепції «випереджальної освіти», у межах яких перед навчальними закладами постає завдання не тільки реагувати на вимоги економіки, суспільства та держави, а й пропонувати інноваційні програми освіти та підвищення кваліфікації [48, с. 78].

У відповідь на численні виклики зовнішнього середовища Т.Ломакіна пропонує перейти до системи безперервного багаторівневого навчання, що буде відповідати принципам суспільної багаторівневості, економічної диверсифікації та інтеграції освітніх структур у бізнес-середовище, принципу гнучкості та спадковості освітніх програм [78].

Фахівці з інноваційної діяльності – це управителі, менеджери. Йдеться про найбільшу затребуваність сьогодні таких професіоналів, які є не просто виконавцями окремого етапу інноваційної розробки, але здатні організувати весь цикл інноваційної діяльності «з нуля» - від генерування нової ідеї і до її комерціалізації та поширення на ринку. Тому при аналізі актуальних тенденцій і моделей підготовки професіоналів з інноваційної діяльності необхідно враховувати сучасні вимоги до підготовки менеджерів загалом.

М.Прохоров у процесі аналізу основних вимог до професійної підготовки менеджерів, особливо менеджерів з інновацій, зробив висновок про необхідність таких актуальних заходів [116, с. 151-152]:

– підвищення адаптивності освітніх програм до потреб ринку;

– підвищення інтегративності підготовки спеціалістів, відповідно до чого підготовка менеджерів з інновацій набуває міждисциплінарного характеру;

– забезпечення гнучкості освітніх програм, що забезпечують підготовку менеджерів з інновацій для роботи в умовах неоднозначності та невизначеності та розвивають творчі здібності студентів;

– посилення практичної орієнтованості підготовки менеджерів з інновацій в умовах ВНЗ.

Осмислюючи освітні імперативи підготовки фахівців з інноваційної діяльності, варто звернутись до моделі інноваційного процесу, розробленого Г.Етцковіцем та колегами, які запропонували і розвивають опис інноваційного процесу з допомогою потрійної спіралі [177]. У їх уявленні нове знання та інновації виникають у ході тісного співробітництва між науковим співтовариством, підприємцями та державою, стратегії яких перетинаються

одна з одною в спіраль (образ, запозичений у моделі ДНК). Нові ідеї можуть виникати на будь-якій ділянці цієї спіралі, і найбільш значимі ефекти зароджуються на мікрорівні – у конкретних комерційних та дослідницьких практиках, що передбачають співробітництво держави, підприємців та вчених.

«Потрійна спіраль» Г. Етцковіца передбачає трансформацію сучасного університету на «підприємницький університет», який постає ключовим елементом інноваційної системи і як постачальник людського капіталу, і як «колиска» нових фірм. Студенти перевіряють академічні знання в реальних виробничих ситуаціях і постають посередниками між університетами та іншими сферами. У межах підприємницького університету також відбувається створення тристоронніх зв'язків, мереж і організацій між трьома спіралями (держава – університет – промисловість), що слугують для інституціоналізації та відтворення зв'язків з зовнішнім середовищем, а також стимулюють організаційну творчість та регіональну згуртованість.

Однак найбільш повною, такою, що об'єднує в єдину логічну структуру всі інші, видається модель В. Василькової, яка пропонує розглядати систему освіти як динамічну модель, що змінюється разом зі змінами поглядів на ефективність освіти – з історичною зміною трьох типів раціональності: класичної (XVII – початок XX ст.), некласичної (початок – середина XX ст.) та постнекласичної (з середини XX ст.). Тип раціональності відповідно до епістемологічного підходу означає ціннісний, соціокультурний та історичний вимір того чи іншого типу знань [21, с. 185-197].

Ефективність у цьому випадку варто трактувати як здатність освітньої програми забезпечити випускнику успішне функціонування в умовах сучасного типу раціональності; як відповідність програми задекларованим цілям [162, с. 195]. При цьому ситуація з «успішним функціонуванням» ускладнюється загальним визнанням кризи раціоналістичної парадигми, диверсифікацією культурних форм та способів соціальної ідентичності. Це неминуче призводить до зміни очікувань слухачів (студентів) від освітньої системи та зумовлює якісні зміни освітнього процесу на основі низки принципів.

1. Розвиток здатності до конструювання особистісної ідентичності, а також здатності до соціокультурного проектування та конструювання (змінюється уявлення про критерії науковості, які пов’язуються не так з певними фіксованими логіко-гносеологічними процедурами, як з соціокультурними параметрами пізнавальної діяльності).

2. Принцип безперервної освіти (сучасне суспільство вимагає від особистості високого рівня динаміки; зрозуміло, що освоєння нових знань та навичок не може бути локалізоване тільки часом освіти в університеті).

3. Принцип міждисциплінарності (є безліч різних сфер діяльності – наук, галузей знання, дисциплін, – в кожній з яких встановлюються свої норми, принципи, способи організації знань).

4. Проектне навчання (розвинути прогностичне бачення ситуації та сформувати здатність до роботи послідовної низки технологічних операцій, які дозволяють втілити обрану стратегію вирішення проблеми).

5. Інноваційна освіта, основана на інноваційному типі знання (затребувані тільки ті напрямки наукового пошуку, які обіцяють швидке рішення найбільш нагальних проблем сучасного суспільства та швидкий комерційний ефект, тобто технологічне забезпечення їх просування, створення певної інфраструктури цього просування, зокрему й спеціально підготовлених кадрів).

6. Відродження ролі університету як культуро-формувального центру (середовища міста, регіону, держави тощо) [31, с. 209].

7. Мережева організація знань та освітніх структур (розмаїття форм навчання та освітнього процесу, які сприяють вибудовуванню адекватних ситуативному завданню конфігурації знань завдяки акумуляції різних форм інформаційних ресурсів та їх перерозподілу).

Результатом дотримання цих принципів при побудові концептуальної моделі навчання професіоналів з інновацій стане скорочення розриву між навичками, що набувають студенти у ВНЗ, і тим досвідом роботи, що необхідний для роботи в реальних умовах функціонування ринку.

Інноваційна інфраструктура, інноваційні підприємства та інші учасники інноваційного процесу можуть досягти успіху тільки за умови відповідної кваліфікації персоналу, що займається управлінням інноваційною діяльністю. Інвестиції в інноваційний процес привертає не сама перспективна технологія, а команда менеджерів, здатна до генерації інноваційного знання не тільки в технологічній сфері, а й у сфері організації бізнес-процесів. Світовий досвід свідчить, що для кадрового забезпечення управління інноваційною діяльністю необхідні фахівці, що володіють специфічними знаннями, вміннями і навичками, через яких уможливлюється ефективність інноваційного процесу.

Важливо наголосити, що ключовою є роль не тільки безпосередньо спеціалістів з комерціалізації та трансферу технологій, управління інтелектуальними ресурсами, інноваційними проектами та високотехнологічними підприємствами, а й багатьох інших фахівців, що мають прогнозувати комерційний потенціал нових продуктів та технологій у своїх предметних галузях та забезпечувати їх просування на ринок. Тільки органічна взаємодія професіоналів з управління інноваційною діяльністю, що обізнані в сутності технологій, з ученими, дослідниками, технологами, конструкторами, які розуміють специфіку інноваційного процесу, може забезпечити просування результатів наукових досліджень та розробок на ринок наукомісткої продукції.

Прагнення до скорочення циклу створення та пришвидшення просування нового продукту на ринок змушує підприємства ставити відповідні вимоги до компетенцій фахівців, які концентруються навколо вмінь ринкових досліджень, науково-технічного прогнозування, трансферу технологій тощо.

Сьогодні багато ВНЗ, особливо технічного спрямування, реалізують програми підготовки фахівців з управління інноваціями. Основою таких програм підготовки є загальна методологія менеджменту і маркетингу, інноваційний менеджмент, трансфер технологій у промисловості та сфері послуг, управління розробкою нової продукції, комерціалізація технологій. Багато університетів організовують програми другої вищої освіти або перепідготовки у сфері інновацій.

Однак єдиного бачення принципової моделі підготовки фахівців з інновацій, незважаючи на доволі обширну освітню практику, немає. Тому проблема професійної підготовки та перепідготовки професіоналів у сфері інновацій залишається відкритою та передусім потребує концептуального моделювання відповідно до специфіки інноваційної діяльності та імперативів освіти в цій галузі.

Сьогодні багато навчальних закладів (як державних, так і комерційних) пропонують свої послуги в галузі підготовки управлінського персоналу для різних галузей національної економіки. Крім цього, широкого розповсюдження здобули різноманітні короткотермінові курси підвищення кваліфікації, які реалізуються не тільки навчальними закладами, а й багатьма консалтинговими та інжиніринговими фірмами, мережа яких все більше розширюється.

Водночас, у більшості професіоналів, які мають освіту з менеджменту, відсутні системні знання в галузі управління інтелектуальною власністю та комерціалізації технологій, обмежені уявлення про специфіку виведення на ринок нового продукту, інтеграції нових технологій у загальну діяльність підприємства, технологічний аудит, управління інноваційними проектами тощо. Як наслідок, якісний рівень працівників вітчизняних підприємств істотно поступається вимогам, що висуває світовий ринок.

Досвід комерційної діяльності, що сформувався за останні десятиліття, також не повною мірою допомагає розвитку інноваційної специфіки підприємництва, оскільки часто зводиться лише до лобіювання інтересів бізнесу в обхід інноваційної проблематики. Сучасна комерційна діяльність більшості вітчизняних підприємств орієнтована на роботу зі «зрілим» товаром, що має кращі споживацькі властивості та якості, пов’язаний більшою мірою з економічними характеристиками (пошуком та освоєнням нових ринків), аніж з технологічними (розвитком і вдосконаленням продукції).

Необхідність же роботи з новим продуктом викликає потребу в орієнтації управлінців в особливій нормативно-правовій базі, механізмах фінансування інновацій, взаємодії зі специфічною інфраструктурою тощо.

Подібні проблеми в освіті фахівців з управління інноваціями більшою мірою помітні в регіонах, де не склалась відповідно навчально-методична база, немає належного забезпечення освітніх установ педагогічними кадрами, є значним розрив в рівні їх кваліфікації, недостатня матеріально-технічна база, не сформована громадська думка щодо необхідності специфічної підготовки до роботи в сфері інноватики. Сьогодні відчутною є потреба у навчанні фахівців та керівників наукових організацій та освітніх установ основних положень управління інноваційними процесами та комерціалізації технологій [60].

Організаціям важливо мати кадрове забезпечення власних інфраструктур комерціалізації знань. Необхідним є керівний персонал нової кваліфікації, додаткової до тієї предметної, що вже склалась, щоб складати бізнес-плани, проводити маркетингові дослідження, планувати цінову політику тощо.

Особливо важливими для активізації інноваційної діяльності в країні є питання кадрової підготовки підприємців. Ключову роль тут відіграє підготовка фахівців для малих інноваційних підприємств та інноваційних структур (технопарків, інноваційно-технологічних центрів, центрів просування технологій тощо). Таким підприємствам, крім матеріально-фінансових та інформаційних ресурсів, необхідні кадри, що забезпечуватимуть кожну ланку інноваційного процесу. Йдеться про підготовку професіоналів з інновацій: менеджерів інноваційних проектів, консультантів та експертів, з яких має формуватись керівний склад інноваційний фірм.

Також актуальною залишається підготовка висококваліфікованих кадрів серед викладачів та консультантів освітніх установ, які спеціалізуються на підготовці управлінців з інноваційної діяльності. Більш за все затребуваними є професійні команди, що здатні забезпечити належний рівень освіти та надавати консультаційну підтримку з питань менеджменту інновацій.

Також варто наголосити на важливості підготовки професіоналів з інновацій серед працівників виконавчої влади, що відповідають за організацію та реалізацію умов розвитку інноваційної діяльності на державному та регіональному рівні.

Також аудиторією, на освіту якої в інноваційній сфері варто звертати посилену увагу, є випускники ВНЗ, які планують продовжувати діяльність у сфері науки, особливо спеціальностей технічного та природничого профілю. Останні в межах професійної підготовки рідко отримують систематизовані знання в галузі менеджменту інновацій, проте за родом своєї діяльності одразу після завершення навчання стикаються з необхідністю орієнтуватись в ринкових механізмах організації та просування розробок.

Варто пам’ятати про те, що багато ВНЗ технічного та природничого спрямування обмежені у своїх можливостях готувати кадри для «інноваційного прориву». Це пов’язано не так з відсутністю коштів та матеріально-технічної бази, як домінуванням традиції та слабкістю інноваційної культури у самому ВНЗ.

Незважаючи на те, що можливість підготовки фахівців у сфері інноватики є фінансово привабливою для освітніх установ, інноваційна діяльність є тією сферою, де, крім загальних основ, кожна галузь володіє своїми специфічними рисами в розробці та виведенні нового продукту на ринок. Не випадково в закордонній практиці фахівців з управління інноваціями навчають після закінчення ВНЗ та здобуття знань у власній предметній сфері. Такий саме принцип і має бути взятий на озброєння у вітчизняній практиці.

Такі програми післядипломної освіти мають мати навчально-консультаційний характер та бути спрямовані на формування професійних навичок з оцінки комерційної значимості результатів досліджень і розробок, управління інтелектуальною власністю, управління та експертизу інноваційних проектів, пошук стратегічного партнера та інші питання управління технологічними інноваціями [145]. Тут проблемою постає самоокупність таких програм з післядипломної освіти, яка прямо залежатиме від їх корисності, якості та співвіднесеності з окремими актуальними аспектами практики інноваційної діяльності.

Так, у програмах післядипломної освіти за напрямком управління інноваційною діяльністю мають бути виокремлені такі блоки:

– організаційні структури, механізми та культура управління взагалі та інноваційною діяльністю зокрема;

– стратегічне управління інноваціями;

– інноваційний менеджмент виробництва послуг;

– маркетинг інноваційних товарів та послуг;

– управління проектами інноваційних розробок;

– управління ризиками в інноваційному менеджменті;

– управління якістю інноваційного продукту;

– управління інтелектуальними ресурсами організації та їх нормативно-правовий захист;

– просування інноваційного продукту на ринок і трансфер технологій.

У ході реалізації програм навчання з управління інноваціями має першочергове місце зайняти індивідуалізація навчання в межах консультаційної роботи, що визначається суттєвою варіативністю процесу управління інноваціями в різних галузях національної економіки. Практика навчання, по суті, має бути реакцією на виявлення проблеми в діяльності окремого слухача та конкретних підприємств. Навчальний процес стає подібним на специфічний технологічний процес, операційний склад якого має прицільно вирішувати виявлену проблему.

Окрім того, питання індивідуально-психологічних особливостей та характеру є окремо важливим для розгляду, однак мало де враховується. При дослідженні проблем підготовки фахівців з інноватики першопочатково розглядаються питання професійних компетенцій, орієнтації в технологіях, стратегічного мислення, орієнтованості в ринках тощо. Питання психологічної готовності особистості до роботи в умовах перманентно мінливої сфери інноватики на сучасних ринках майже не порушується, хоча це має бути невід'ємним компонентом підготовки фахівців з інновацій.

Так, можна сформулювати основні імперативи організації навчання за програмами спрямування «управління інноваційною діяльністю»:

– міждисциплінарний підхід;

– наявність баз знань із технологічних аспектів конкретних інновацій;

– переважання проектного підходу над лекційно-семінарською системою навчання;

– велика питома вага групової та командної роботи;

– розвинений інститут наставництва та компетентного індивідуального консультування;

– залучення до викладання осіб, які мають не академічний, а прикладний досвід організації інноваційної діяльності в певній сфері;

– інтеграція теоретичного навчання, практичного навчання та дослідної діяльності;

– впровадження специфічних організаційних форм навчання (технопарки, лабораторії і т.п.), постійна взаємодія з виробництвом та бізнесом;

– забезпечення психологічної підготовки фахівця до постійних змін та трансформацій інноваційного процесу;

– переважання активних методів навчання;

– орієнтація на створення інноваційного знання, а не на відтворення традиційного в процесі навчання;

– створення можливості коригування процесу викладання та дисциплін під потреби конкретних академічних груп.

Важливим в організації такого навчання за напрямком «управління інноваціями» є формування команд або «бригад». У ході ділових ігор команди працюють в умовах, максимально наближених до реальних, вони можуть започаткувати підприємство або тимчасову робочу групу, реалізовувати маркетинг того сегменту ринку, на який вони прагнуть орієнтуватись, уточнювати параметри бізнес-плану, організовувати управління, виробничу і фінансову діяльність тощо. Така ділова гра має завершуватись фінансовим звітом за визначений період.

Випускні роботи мають бути спрямовані на вирішення комплексу проблем реальних підприємств, що має забезпечити міждисциплінарний характер. Тому керівниками дипломних робіт та проектів мають бути не тільки

викладачі навчального закладу, а й залучені ззовні керівники підприємств, менеджери та фахівці з інноваційної діяльності.

Окрім цього, підготовка фахівців з управління інноваційною діяльністю має бути багаторівневою. Це означає, що основними завданнями забезпечення підготовки різних категорій учасників інноваційного процесу (починаючи від керівників, науковців та завершуючи замовниками та споживачами, консультантами, державними службовцями тощо) є *забезпечення їх методичної та організаційної єдності.* В процесі реалізації цієї освітньої системи необхідно забезпечити чітку ринкову орієнтацію, націленість на задоволення потреб науково-технічної сфери країни в цілому та регіонів окремо в інноваційних кадрах, здатних ефективно брати участь в інноваційній діяльності. Система управління якістю багаторівневої підготовки має базуватись на принципах державної акредитації, що реалізується для цієї сфери освітньої діяльності відповідно до вимог сертифікації освітніх послуг.

Отже, функціонування системи освіти управління інноваціями має ґрунтуватись на таких методологічних принципах:

– багаторівневий підхід до навчання різних категорій фахівців;

– змістовно-модульна система побудови освітніх програм;

– узгоджена методологія на всіх рівнях навчання;

– безперервне оновлення навчального процесу, що відображає зміну ситуації на ринку з появою нових технологій;

– формування навичок практичної реалізації інноваційних проектів;

– відповідність міжнародним стандартам та міжнародній практиці.

Основною проблемою сьогодні постає незначна частка управлінців, здатних грамотно сформулювати завдання, побачивши перспективу виведення на ринок нового продукту. В інноваційній діяльності сьогодні гостро бракує управлінських кадрів без огляду на конкретну предметну сферу роботи.

Отже, актуальним є створення системи кадрового забезпечення управління інноваційною діяльністю, зокрема й додаткової післядипломної

підготовки фахівців з питань управління для кращого взаєморозуміння з професіоналами з інноваційної діяльності.

Варто надати фахівцям можливість без відриву від роботи, шляхом набору окремих модулі, не тільки підвищувати кваліфікацію, а й отримувати якісно іншу освіту. На основі принципів багаторівневості та модульності можна врахувати внутрішні пріоритети тих, хто навчається, а окремі модулі адаптувати до їх інтересів. Так, вивчення курсів логістики або управління промисловим виробництвом не є актуальним для фахівців інноваційних підприємств, що перебувають на початковій стадії або стадії штучного виробництва, навпаки, такі курси можуть стати надзвичайно важливими зі зростанням виробництва та переходом підприємства у промислову стадію.

Модулі навчання можуть бути короткотерміновими – від кількох днів до 2 – 3-х місяців, а набір модулів певної якості (необхідної кількості годин для того чи іншого рівня підготовки) дасть право на отримання освітнього документа більш високого рівня.

Системний підхід вимагатиме забезпечення кореляції змісту програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з інновацій з системою сертифікації персоналу, що містить затверджені критерії компетентності спеціалістів різних кваліфікаційних рівнів, організаційні структури та процедури проведення сертифікації персоналу. Це створить єдину базу для функціонування системи кадрового забезпечення управління інноваційною діяльністю. Так, подальший розвиток системи підготовки управлінських кадрів для інноваційної діяльності стримується низкою невирішених проблем:

– відсутня узгоджена методологія навчання на різних рівнях підготовки кадрів з інноваційної діяльності;

– відсутня організаційна єдність елементів системи в регіональному аспекті;

– відсутня система моніторингу та прогнозування потреби в підготовці та перепідготовці кадрів для інноваційної діяльності;

– не враховано наявність кваліфікованих спеціалістів-викладачів з управління інноваціями при відкритті курсів підготовки;

– недостатня розвиненість дистанційних форм навчання для підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації з використанням сучасних інформаційних технологій;

– відсутній єдиний інформаційний простір системи підготовки управлінських кадрів для інноваційної діяльності.

Комплексний аналіз слабких рис моделей управління освітою фахівців з інновацій, що реалізуються в Україні, та особистісних характеристик менеджера з інновацій дозволяє сформувати низку моделей управління формуванням компетентних інноваційних менеджерів, що ґрунтується на двох найбільш значущих критеріях: рівень сформованості підприємницьких навичок та міра практикоорієнтованості навчання (рис. 3.1).

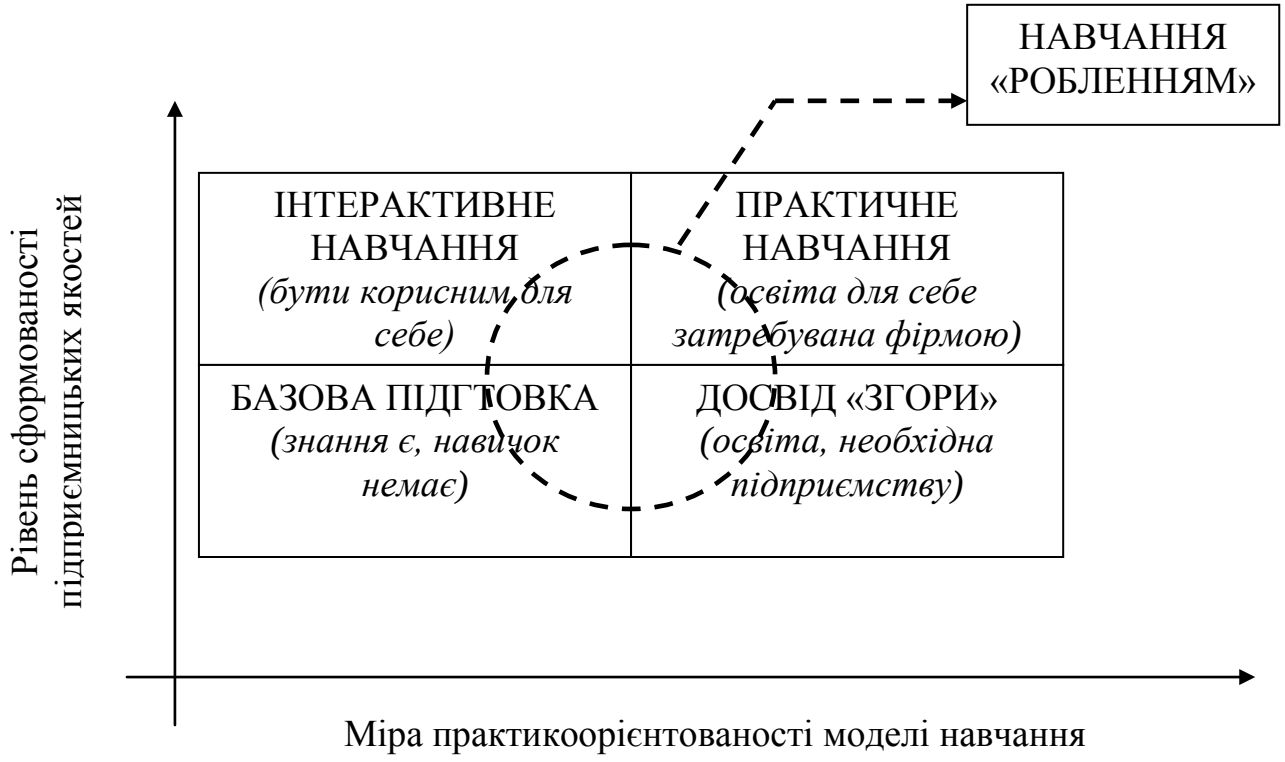


Рис. 3.1. Моделі управління освітою
професіоналів з інноваційної діяльності

Критерій «рівня сформованості підприємницьких навичок» дозволяє врахувати психологічні особливості менеджера, який потребує здобуття додаткових компетенцій з інноватики. Цей критерій є інтегральною величиною всього попереднього досвіду слухача, сформованого на основі його особистісних характеристик та поведінкових моделей.

Критерій «міри практикоорієнтованості моделі освіти» також є інтегральним, проте для ВНЗ, що має або не має тісних зв'язків із бізнесом; такий ВНЗ надає затребувані послуги менеджерам-практикам або менеджерам початківцям і є інтегрований в інноваційну освітню систему.

Розглянемо порівняльну характеристику можливих моделей підготовки фахівців з інноваційної діяльності (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Моделі навчання фахівців з інноваційної діяльності

Характеристика моделі	***Базова підготовка***	***«Досвід згори»***	***«Ініціативне навчання»***	***«Навчання через роблення»***	***Практичне навчання***
Цільова аудиторія	Студенти бакалаврату	Співробітники та менеджери	Охочі до роботи в інноваційній сфері	Магістранти	Менеджери вищої та середньої ланки
Мета навчання	Отримання базових професійних знань	Розвиток ситуативного бачення	Підвищення кваліфікації	Оволодіння практичними бізнес-навичками	Стратегічне бачення та здатність прийняття ефективних рішень
Час навчання	3-4 роки	Від кількох днів до року (послідовні модулі)	Від кількох днів до року (блоки знань)	1-2 роки з відривом від виробництва	1-2 роки без відриву від виробництва
Організаційний принцип	Професійна ерудиція	Корпоративні задачі	Бізнес-функції	Управлінське мислення	Управлінське мислення, організація та управління командою
Основний предмет вивчення	Теоретичні основи інноваційного менеджменту	Додаткові галузі управління інноваційними проектами та системами	Додаткові галузі управління інноваційними проектами та системами	Теоретична та практична діяльність управління інноваційн	Аналіз та узагальнення інноваційної практики

				ими проектами	
Методи навчання	Лекційні, семінарські та практичні заняття	Лекційні. Практичні заняття та тренінги	Дистанційні курси, семінари, лекції	Наставництво. Консультування, інтерактивні методи навчання	Кейс-метод, проекти, тренінги
Включеність бізнесу в процес підготовки	Практично не задіяні, формальне залучення	База для освіти	Практично не задіяні	Залучені до навчального процесу, надають проекти для практичної діяльності, є наставниками тощо	Активно залучені до начального процесу в межах бази практичних занять
Способи фінансування	Державний, місцевий	Місцевий, кошти підприємств, кошти фізичних осіб	Місцевий, кошти підприємств, кошти фізичних осіб	Кошти підприємств, кошти фізичних осіб	Державний, місцевий рівень, рівень підприємств, кошти фізичних осіб
Взаємодія з інноваційним середовищем	Практично відсутня, носить ситуативний характер	Індиферентна участь	Практично відсутня	Активна участь, тісне співробітництво з бізнес-інкубаторами та венчурними фондами	Активна участь, тісне співробітництво з бізнес-інкубаторами та венчурними фондами

Такі моделі підготовки фахівців з управління інноваційною діяльністю відображають освітні процеси на різних кваліфікаційних рівнях.

Узагальнено перспективну модель підготовки фахівців з інноваційної діяльності можна подати в такій схемі (див. рис. 3.2).



Рис. 3.2. Модель взаємодії учасників інноваційних процесів у межах формування та розвитку професіоналів з інновацій [43, с. 61]

Варто ще раз наголосити на позагалузевому форматі інноваційної діяльності. Ця діяльність асоціюється з управлінням початковою стадією життєвого циклу товару, через яку неминуче проходить будь-який продукт перш ніж знайде свого споживача. Загальні алгоритми діяльності з управління технологічно місткими інноваціями кожного разу наповнюють іншим змістом, оскільки кожен продукт має свої особливості при просуванні на ринок. Завдання виявлення таких загальних алгоритмів інноваційної діяльності для складання програми підготовки фахівців з інновацій і є наскрізною проблемою.

Варто відзначити, що проблема створення моделей та стандартів професійної освіти настільки ускладнена національними та історичними особливостями, що виробити єдину систему на сьогодні, на жаль, не вдалось. Міжнародні стандарти та моделі мають суттєві відмінності за своєю структурою, обсягом, мірою обов'язковості застосування, формою взаємодії з освітніми стандартами та іншими нормативними документами.

Водночас можна виокремити ключові характеристики, які визначають сутність професійної освіти у сфері інноватики. Так, передусім в межах такої освіти має домінувати прикладна складова. По-друге, зміст цієї освіти має бути ситуативно співвіднесеним з потребами підприємства та регіону. По-третє, така освіта має бути жорстко пов'язаною з потребами ринку праці в цьому сегменті економіки.

Підготовка працівників у сфері управління інноваціями має реалізовуватись на основі наперед розроблених компетенцій. Така система дозволить ідентифікувати та забезпечити придатність трудових ресурсів, необхідних для досягнення стратегій та цілей підприємств в межах вимог міжнародних стандартів якості.

Ключовими принципами підготовки фахівців з інновацій, незважаючи на національні розбіжності, мають бути:

- орієнтація на потреби промисловості і ринку праці;
- орієнтація на потреби професійної освіти;

– співробітництво між державою та соціальними партнерами щодо створення та впровадження професійних стандартів [81].

У багатьох випадках можливо було б описати обов'язки таким чином, щоб позначити всі види навичок, у яких є потреба. Навички ґрунтуються на вмінні виконати всі посадові обов'язки. Низка знань, що необхідні для виконання посадових обов'язків, мають розроблятись з врахуванням реалізації кожного вміння та кожної навички, залучаючи як якість, так і кількість, показники часу, послідовність виконання виробничих функцій.

Посадові обов'язки працівників мають ранжуватися відповідно до кваліфікаційних рівнів спеціалістів залежно від особливостей їх діяльності. Так, ключовими завданнями, що визначать вимоги, мають стати:

1) планування, організація та підготовка роботи з впровадження нововведень;
2) робота зі споживачами та партнерами;
3) організація та проведення переговорів;
4) маркетинг інноваційного продукту;
5) вивчення конкурентів;
6) розробка стратегії просування;
7) бізнес-планування інноваційного процесу;
8) охорона і захист інноваційної власності.

Отже, системна, міждисциплінарна модель навчання фахівців з інноваційної діяльності має відповідати сьогоденним умовам ринку, підприємств, розвитку технологій та містити всі необхідні елементи багаторівневої, компетентнісної та міждисциплінарної освіти.

Висновки до третього розділу

В організації освіти професіоналів з інновацій сьогодні має виявлятися тенденція пізньої професійної підготовки на її післядипломному етапі. Бізнес-орієнтація освітніх програм може виникати переважно на рівні

короткострокового навчання, лише за наявності стратегічної потреби підприємства у фахівцях з інноваційної діяльності певного рівня. Професійна підготовка має бути максимально наближена до закордонного зразка, процес навчання менеджерів з інноваційної діяльності має переважно змістити в умови конкретного виробництва, а їх навчання та професійна підготовка має набути безперервного характеру. Необхідним також є поширення короткотермінових програм, наразі їх ринок в Україні доволі обмежений.

Сформована в розділі комплексна модель підготовки професіоналів до інноваційної діяльності орієнтована на безперервну, компетентнісну та міждисциплінарну освіту, на основі концепції «випереджального навчання». Вона спрямована на скорочення розриву між освітою та практикою і враховує такі сучасні тенденції, як: 1) безперервність змін у сіх сферах соціально-економічного життя; 2) комерціалізація знань; 3) перехід до ринкової економіки; 4) глобалізація і поступове нівелювання бар'єрів між країнами; 5) перехід до економіки знань. Проектне навчання, на відміну від традиційної лекційно-семінарської системи, та мережева організація освітніх структур і самих знань визначають специфіку такої моделі. У безперервній моделі освіти з інноваційної діяльності найбільш ефективною є післядипломна освіта, для фахівців, які вже мають досвід роботи і на практиці відчули нестачу компетенцій до новаторства. Саме тому найбільш актуальна модель підготовки фахівців з інноваційної діяльності передбачає домінування прикладної складової та орієнтацію на регіональні потреби промисловості і ринку.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та завдань дослідження, є обґрунтовані підстави зробити наступні загальні висновки:

1. Уточнено категоріальний апарат дослідження концептуальних основ підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Аналіз основних термінів і категорій дискурсу підготовки фахівців з інновацій, показав, що існує велика кількість концептуальних поглядів на визначення поняття «інноваційна діяльність», які часто суперечать одне одному. Відповідно, система освітньої підготовки професіоналів з інновацій набуває різної спрямованості, адже від розуміння сутності інноваційної діяльності та образа професіонала з інновацій, сутнісних змін набувають імперативи підготовки; її аксіологічні пріоритети; когнітивні стратегії, що формуються у суб'єктів освіти. Виходячи з розуміння інноваційної діяльності як діалектичного процесу творення нового (такого, що раніше не існувало) в матеріальній або духовній сфері суспільства з метою підвищення соціальної чи економічної ефективності певної сфери людської життєдіяльності, під підготовкою професіоналів з інноваційної діяльності доречно розуміти комплексний освітній процес набуття й розвитку компетенцій як системи здатностей до розробки та впровадження нового продукту в матеріальній або духовній сфері суспільства.

2. Виявлено специфіку ґенези тлумачення інновацій як соціокультурного феномену та концептуалізовано специфічні риси розвитку системи підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Починаючи з доби Античності, в історії філософії та історії розвитку людства в цілому, новаторство розглядалось у контексті творчості, тобто творчий акт є основою інноваційної діяльності. Разом із тим, сама творчість розглядалась по-різному в окремі епохи: у епоху Середньовіччя творчість тлумачилась як справа божественна, а здійснені людиною акти творчості, – це лише виконання задумів Бога. В інші епохи людина «наділялась» більшою свободою: джерелами новаторства

вважались як раціональні (розум, природничі відкриття тощо), так і ірраціональні (інтуїція, осяяння тощо) феномени, а сама їх диференціація вписується в загальну логіку зміни епох. Здійснена філософсько-освітня рефлексія продемонструвала, що спеціальної підготовки до інноваційної діяльності як до здатності широкого профілю до кінця ХХ ст. не існувало, хоча була підготовка до наукової роботи, літератури, художньої творчості, – що також стосується новаторської діяльності, хоча й у вузькому розумінні.

Виявлено, що в сучасній соціогуманітаристиці інновації розглядаються у розрізі економічних, технічних, педагогічних, управлінських та інших аспектів. Питанням інноваційної діяльності присвячено більше праць в інших галузях науки, ніж філософських, а коло наукових робіт, які мають фундаментальне, не прикладне, спрямування, небагато. На фоні представницького спектру робіт із різних аспектів інновацій та інноваційної діяльності, проблематика професійних компетенцій та фахової підготовки до розробки та впровадження нових ідей, практично не досліджена. Було виявлено, що проблемне поле феномену підготовки професіоналів з інноваційної діяльності перебуває у стані кристалізації, що підтверджує потребу у теоретичних розвідках, які б плідно використовували методологічний потенціал філософії освіти для розв’язання складних протиріч зазначеної освітньої діяльності.

3. *Обґрунтовано евристичний потенціал міждисциплінарного підходу для дослідження процесів підготовки фахівців з інновацій.*. Виходячи із сутності інноваційної діяльності як складного та багаторівневого феномену, що регулюється широким спектром соціокультурних детермінант, підкреслено необхідність його дослідження із залученням різних галузей науки: соціології, педагогіки, економіки, менеджменту тощо. Стрижнева роль у дослідженні зазначених процесів підготовки відводиться філософії освіти: саме вона має узагальнити великий накопичений фонд знань у споріднених соціогуманітарних дисциплінах, евристично інтерпретувати їх досягнення саме для дослідження освітніх контекстів, здійснити низку проміжних узагальнень та концептуалізувати авторську модель підготовки професіоналів з інноваційної

діяльності. Було виявлено, що переважна більшість досліджень інновацій у споріднених галузях науки носить прикладний характер: автори намагаються формулювати більш конкретні, часто технологічні, рекомендації щодо застосування інновацій в різних сферах буття суспільства. Міждисциплінарний підхід, основу якого складають сучасні філософські методологічні підходи, зокрема, філософії освіти, здатен виступити евристичним дослідницьким інструментом для здійснення фундаментальних узагальнень практико-орієнтованих досліджень інновацій та для аналізу процесів підготовки професіоналів з інноваційної діяльності.

4. Виявлено специфічну роль інноваційних процесів, а також місце інноваційної освіти як детермінант, що визначають характер соціокультурної динаміки в сучасному світі. Ґенеза сучасних теорій інновацій демонструє поступове поглиблення розуміння інноваційної діяльності як особливої трудової діяльності творчого характеру, інтелектуального змісту, яка своїми результатами змінює не лише продукт і процес виробництва, але й саму людину, її особистісні характеристики та повсякденні практики. Аналіз особливостей інноваційних процесів у світі показав, що у XXI ст. інновації більше не зводяться лише до наукових відкриттів – інновація розглядається як нелінійний процес, що включає в себе функції дослідження, проектування, виробництва, маркетингу, правового забезпечення тощо.

Крім творчої основи інноваційної діяльності, концептуально незмінним залишається опора інновацій на знання, причому знання стає все більш важливим саме як економічний продукт: тривалий час інновації відносились лише до галузей із так званими високими технологіями, проте соціальна практика спростовує такий вузький підхід і доводить, що в сучасному постіндустріальному суспільстві не існує галузей і компаній, які не використовують нові знання у виготовленні продукції, наданні послуг, методах управління. Високий сучасний соціальний статус інновацій висуває потребу в підготовці фахівців, здатних здійснювати повний цикл управління ними. До того ж, окрім освіти, мають формуватись інституції, які б сприяли інтеграції

інновацій у нову соціальну дійсність, надавали б процесам їх поширення впорядкованого, раціонального характеру.

У генезі тлумачення сутності інновації виокремлюються два відносно протилежних підходи: розуміння інноваційної діяльності як здатного до саморозвитку, динамічного процесу та як результату цілеспрямованої діяльності, що визначається об'єктивною потребою суспільства. Аналіз різних моделей інноваційного процесу дозволяє побачити, що найбільш актуальною для початку XXI ст. стала інтерактивна модель підготовки фахівців, яка враховує обидва ці підходи та спирається на підприємницькі мережі та мережеві інноваційні організації, такі як консорціуми, стратегічні альянси.

5. Конкретизовано професійні вимоги до професіонала з інноваційної діяльності та його особистісно-психологічні компетенції. Комплексність вимог до фахівця з інноваційної діяльності вже не зводиться до науково-аналітичних компетенцій. Сьогодні професіонал з інноваційної діяльності – це не тільки науковець і винахідник, але й підприємець, маркетолог, активний консультант та експерт, готовий до ризиків та орієнтований на успіх із відсутністю боязні невдач. У вимогах до такого фахівця чітко виокремлюється специфічний комплекс професійних та особистісно-психологічних компетенцій. Основу професійних компетенцій такого фахівця складають: здатність до прийняття швидких, але успішних, рішень; володіння інструментарієм менеджменту (планування, організації тощо); здатність формувати і розвивати команду, а також успішний досвід делегування повноважень; базові знання з бізнесу та специфіки галузі, в якій розробляється інновація; володіння навичками ефективної роботи з інформацією, включно зі створенням нового знання.

До актуальних особистісно-психологічних компетенцій професіонала з інновацій відносяться: гнучкість, адаптивність до змін – на фоні орієнтованості на визначені стратегічні цілі; особиста спрямованість на конкурентні досягнення та енергійність; висока самооцінка та міра впевненості у своїх рішеннях; креативність та висока мотивація на створення нового; високий

ступінь готовності до ризику та стресостійкість; переконливість та здатність ефективно управляти командою. На відміну від професійних компетенцій, які головним чином і розвиваються в процесі освіти, психологічні важко змінюються. Однак, на фоні набуття нових професійних навичок, система підготовки такого професіонала має бути спрямована на розвиток і цих компетенцій як більш загальних. Виходячи із визначених переліків, понятійно розмитий образ професіонала з інноваційної діяльності набуває ознак фахівця з управління, що, у подальшому, відповідним чином може бути враховано у Державному класифікаторі професій України.

В основі сучасної підготовки професіоналів з інноваційної діяльності мають лежати такі базові принципи і підходи: принцип безперервної освіти; міждисциплінарний підхід; домінування проектного навчання над традиційною лекційно-семінарською системою; мережевість організації знань та освітніх структур; велика частка командної роботи під час навчання; гнучкість освітніх програм з орієнтацією на практичний досвід слухачів; розвинений компонент наставництва та індивідуального консультування (коучингу); залучення до викладання фахівців з прикладним досвідом провадження інноваційної діяльності; забезпечення психологічної підготовки випускника до постійних змін та трансформацій інноваційного процесу.

6. *Здійснено експлікацію сучасного стану та особливостей систем підготовки фахівців з інновацій в Україні та за кордоном*. Виявлено, що українська практика підготовки до інноваційної діяльності включає як програми бакалаврату, так і магістратури, рідше – курси підвищення кваліфікації. Це, в першу чергу, освітні програми «Менеджмент інноваційної діяльності», «Управління інноваційною діяльністю», «Інтелектуальна власність», «Управління проектами». Переважно, така підготовка зосереджена у навчальних закладах технічного або економічного спрямування, інші ж заклади є скоріш винятками, що не відповідає актуальній потребі в інноваціях в інформаційному суспільстві.

Як демонструє аналіз закордонного досвіду організації підготовки таких професіоналів, найбільш ефективною є освіта фахівців з управління інноваціями на програмах післядипломної освіти, для тих студентів / слухачів, які вже мають практичний досвід роботи в конкретній галузі. Практика успішного навчання орієнтована на конкретні практичні кейси та їх вирішення з професійної точки зору. Закордонні програми підготовки побудовані за принципами бізнес-освіти та концептуально орієнтовані на розвиток у випускників культури інновацій, яка передбачає системне розуміння інтенсивного та цілісного застосування можливостей інновацій для тривалого процвітання підприємства. Отже, в іноземному досвіді підготовки професіоналів з інновацій забезпечується світоглядна та культурна орієнтація на сам процес вироблення та впровадження інновацій як механізм підтримання успішності організації у XXI ст., на трансформування нововведень у довготривалі конкурентні переваги. Більшість програм бізнес-освіти європейських країн та США орієнтовані на людей з досвідом, які мотивовані роботою на пізнання закономірностей успішних інновацій відповідно до ідеології навчання-впродовж-життя, а найбільш поширені саме короткотермінові програми підвищення кваліфікації.

7. Шляхом дослідження досвіду співпраці університетів та підприємств обґрунтовано, що вона має вагоме прикладне значення для підготовки професіоналів з інноваційної діяльності. Виходячи із того, що основною діяльністю великої частини сучасних підприємств є інноваційна діяльність, продемонстровано, що на їх прикладах варто навчати студентів технологіям інноватики. Аргументовано тезу, що в Україні сьогодні зазначений вид співпраці носить фрагментарний та формальний характер. Модель ефективної освітньої підготовки фахівців з інновацій має бути переформатована, інтегруючи до свого змісту спільне відпрацювання із підприємствами навчальних планів та програм підготовки; запрошення фахівців від підприємств для проведення занять; направлення студентів на практику чи стажування на ці підприємства для вивчення реальних прикладів інноваційної діяльності.

Ознакою інновації є те, що вона уособлює щось, чого не було раніше, проте, саме соціальний та ринковий запит на зазначену інновацію також є одним із ключових її показників. Саме консолідованість навчальних зусиль із потребами економіки постає чинником набуття студентами навичок та компетенцій, здатних поставати рушійною силою сучасного суспільного прогресу, гарантуючи їх затребуваність на ринку праці. Цей підхід, до того ж, здатен уберегти університети в цілому від критики щодо їх невідповідності сучасним соціальним запитам та міцно вмонтувати їх у нову соціальну архітектоніку інформаційного суспільства.

8. Визначено стратегічні напрями розвитку вітчизняної системи підготовки професіоналів до інноваційної діяльності. Йдеться про потребу освіти якісніше та гнучкіше адаптуватись до ринкових вимог; утвердити інноваційну культуру особистості в якості аксіологічного пріоритету освітньої моделі підготовки фахівців; здійснити оновлення когнітивних стратегій їх підготовки; забезпечити резонанс теорії підготовки професіоналів із безпосередньою практикою втілення інновацій. Ці стратегічні напрями перспективного розвитку системи підготовки фахівців конкретизуються у наступних вимогах: підвищення адаптивності освітніх програм до потреб ринку; зміщення акцентів на магістерські або післядипломні програми, з поширенням короткострокових програм; концептуальна переорієнтація освітніх програм на розвиток у слухачів інноваційної культури та конкурентно-орієнтованої свідомості; підвищення інтегративності підготовки спеціалістів, у відповідності з чим підготовка менеджерів з інновацій набуває міждисциплінарного характеру; забезпечення гнучкості освітніх програм, що забезпечують підготовку менеджерів з інновацій для роботи в умовах неоднозначності та невизначеності та розвивають творчі здібності студентів; посилення практичної орієнтованості підготовки менеджерів з інновацій в умовах ВНЗ з опорою на їх реальні робочі місця. Обґрунтовано, що можливість успішної реалізації зазначених напрямів залежить не стільки від наявності фінансових ресурсів та матеріально-технічної бази, скільки від світоглядної та

міждисциплінарної кваліфікації викладачів, а також інноваційної культури навчального закладу.

9. Концептуалізовано перспективну модель підготовки професіоналів з інноваційної діяльності з урахуванням компаративного аналізу вітчизняних моделей підготовки. В основі моделі лежить система імперативів організації процесу підготовки у вищій освіті професіоналів з інноваційної діяльності, серед яких першочергово підкреслюється необхідність індивідуалізації навчання в межах консультаційної роботи; проблемна орієнтація змісту підготовки на приклади професійної діяльності конкретного слухача та конкретних підприємств; важливість залучення до процесу викладання не стільки академічного персоналу, скільки практиків із досвідом в провадженні інноваційної діяльності; постійна співпраця з виробництвом та бізнесом у межах галузі, де працює слухач. Підкреслено, що передумовою ефективної підготовки професіоналів є саме практичний досвід провадження інноваційної діяльності та базові компетенції з тієї професійної сфери, в якій він займається інноваціями.

Пропонована модель, з одного боку, наближує систему підготовки до провідних світових стандартів та ринкових вимог, а з іншого, вступає у протиріччя із вітчизняною академічної традицією та стратегічними орієнтирами сучасної вищої освіти. Пропонована модель демонструє наявні протиріччя у стратегіях розвитку сучасної вищої освіти в цілому, які рельєфно демонструє бінарна опозиція «традиція − інновація», а її реалізація розглядається в термінах перспективності, за умов інтенсифікації модернізаційних процесів як безпосередньо в системі підготовки фахівців з інновацій, так і у вітчизняній системі вищої освіти в цілому. Разом із тим, ми виходимо із потреби раціонального поєднання традицій та інновацій, тому пропоноване оновлення системи підготовки є орієнтованим на збереження продуктивних можливостей наявної вітчизняної системи підготовки новаторів, проте, із залученням прогресивного досвіду, попередньо обґрунтованого з використанням методологічних підходів філософії освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абушенко В. Л. Инновация // Новейший философский словарь / А. А. Грицанов (сост. и глав. науч. ред.). Минск : Изд. В.М. Скакун, 1998. С. 268.

2. Андрианов М. С. Невербальная коммуникация: психология и право. Москва : Институт Общегуманитарных Исследований, 2007. 256 с.

3. Андрущенко В. П., Савельєв В. П. Освітня політика (огляд порядку денного). Київ : «МП Леся», 2010. 368 с.

4. Андрущенко В.П. Світанок Європи: проблема формування нового учителя для об'єднаної Європи XXI століття : монографія. 3-тє вид. Київ : Знання України, 2015. 1099 с.

5. Андрущенко Т. І. Естетичне виховання як методична проблема // Нова парадигма. 2010. Вип. 98. С. 3-12.

6. Антология мировой философии: в 4-х тт. / ред. коллегия: В.В. Богатое, Ш.Ф. Мамедов и др. Москва : Мысль, 1970. Т. 1. 584 с.

7. Антология мировой философии: в 4-х тт. / ред. коллегия: В.В. Богатое, Ш.Ф. Мамедов и др. Москва : Мысль, 1970. Т. 2. – 673 с.

8. Барт Р. Нулевая степень письма / Сост., науч. ред., авт. предисл. и коммент. Г.К. Косиков. СПб. : Академический проект, 2008. 432 с.

9. Бездудный Ф. Ф., Смирнова Г. А. Сущность понятия инновация и его классификация // Икс-бюро. 1998. № 2-3. С. 19-22.

10. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства URL: http://www.philsci.univ.kiev.ua/ biblio/bell.html. (дата звернення 25.02.2017)

11. Бергсон А. Творческая эволюция / Пер. з англ. В. Флерова. Москва : КАНОН-прес; Кучкове поле, 1998. 194 с.

12. Бердяєв М.О. Філософія творчості, культури і мистецтва : в 2-х тт. Київ : Мистецтво, 1994. Т. 1. 542 с.

13. Бірюкова Т.Ф. Трансформація системи освіти під впливом нових інформаційних технологій // Вища освіта України. Додаток 4: Вища освіта

України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. 2010. Том 6. № 24. С. 13-21.

14. Бірюкова Т. Ф. Формування соціальних та професійних компетенцій у вищих навчальних закладах України // Нова парадигма. 2009. Вип. 89. С. 141-150.

15. Бойко А. Освітня політика в умовах переходу до інноваційного суспільства // Особистість, суспільство, політика – 2015 :матер. Другої міжнар. наук.-практ. конф. / за ред. С. Терепищого, В. Грасимовича, О. Познія. Ч.1. Люблін : WSEI, 2015. 82 с.

16. Бойко А. І. Освіта в інформаційному суспільстві: очікування і виклики // Гуманітарний вісник ЗДІА. 2015. Вип. 63. С. 164-173.

17. Боно Э. Рождение новой идеи: про нешаблонное мышление / пер. с англ. О.Тихомирова. Москва : Прогресс, 1976. 143 с.

18. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик. СПб. : Питер, 2001. 288 с.

19. Буренко В. М. Принципи навчання // Завуч. 2002. № 19, липень. – С. 23.

20. Бэкон Ф. Сочинения : в 2-х томах / пер., сост., общ. ред. и вступ. ст. А. Л. Субботина. Москва : Мысль, 1972. Т. 2. 582 с.

21. Василькова В. В. Эволюция принципов образования: от классического к постнеклассическому университету // Межкультурные взаимодействия и формирование единого научно-образовательного пространства. СПб., 2005. С. 185 - 197.

22. Вашкевич В.М. Складові сучасної наукової картини світу // Гілея: науковий вісник. 2016. Вип. 112. С. 163-170.

23. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами // Директор школи. 2007. №23-24 (455-456). С. 10-11.

24. Вернидуб Р. Науково-дослідницька діяльність у структурі забезпечення професійної підготовки вчителя // Вища освіта України. 2012. № 1. С.49-55.

25. Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій. Київ : Атіка, 2004. 624 с.

26. Волощук Л. О. Принципові засади формування системи індикаторів інноваційного розвитку промислового підприємства // Бізнес Інформ. 2014. №12. С. 163-168.

27. Воронкова В. Г. Теоретико-праксіологічні засади формування парадигми гуманістичного менеджменту в Україні // Гуманітарний вісник ЗДІА. 2011. № 45. С. 5-11.

28. Воронкова В. Г., Андрюкайтене Р., Максименюк М. Ю. Формування концепції ноосферно-інформаційно-інноваційного розвитку адміністративного нооменеджменту у сучасну епоху // Гуманітарний вісник ЗДІА. 2017. Випуск 69. С. 44-50.

29. Вчерашний Р., Сухарев О. Инновации - инструмент экономического развития // Инвестиции в России. 2000. № 11. С. 21-25.

30. Гаркуша Н. М., Цуканова О. В., Горошанська О.О. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 582 с.

31. Гаррет Б., Дюссож П. Стратегические альянсы : пер. с англ. Москва : ИНФРА-М, 2002. 332 с.

32. Гвичия Г.М. Реализация инновационной стратегии предприятия // Инновации. 2004. № 1. С. 108-112.

33. Гегель Г. Энциклопедия философских наук : в 3-х тт. Москва : Мысль, 1974. Т. 1: Наука логики. 471 с.

34. Герасимова Е. М. Економічні знання у дискурсі становлення глобалізованого світу: соціально-філософський аналіз : автореф. дис. ... д-ра філософ. наук : 09.00.03 / Е.М. Герасимова; НПУ ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2009. 36 с.

35. Гінсіровська І. Принципи підготовки менеджерів до інноваційної професійної діяльності у технічних ВНЗ URL: http://econf.at.ua/publ/konferencija_2016_05_19_20/sekcija_6_socialno_gumanitarni_n

auki/principi_pidgotovki_menedzheriv_do_innovacijnoji_profesijnoji_dijalnosti_u_tekhnichnikh_vnz/48-1-0-995. (дата звернення 11.03.2017)

36. Даньків Й. Я., Попович М. С., Волошина Ю. Я. Співпраця університетів і підприємств на сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин України // Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Економіка. 2013. Вип. 4. С. 81-84.

37. Департамент інноваційної діяльності та трансферу технологій / Міністерство освіти і науки України : офіційний веб-сайт URL: http://mon.gov.ua/about/departamenti/departament-innovaczijnoyi-diyalnosti-ta-transferu-texnologij.htm. (дата звернення 27.03.2017)

38. Деррида Ж. О грамматологии / пер. с фр. ст. Н. Автономовой. Москва : Ad Marginem, 2000. 520 с.

39. Жижко Т. А. Трансформація університету: від витоків до сьогодення // Гілея : науковий вісник. 2014. Вип. 83. С. 196-200.

40. Завлин П. Н., Васильев А. В. Оценка эффективности инноваций. Москва : Бізнес-пресса, 1998. 215 с.

41. Зверинцев А. В. Коммуникационный менеджмент. Рабочая книга менеджера PR. СПб. : Издательство Буковского, 1995. 267 с.

42. Зинов В. Г., Калач Т. О. Основные аспекты мониторинга инновационных проектов // Инновации. 2004. № 1. С. 77-80.

43. Зинов В. Г. Развитие системы профессиональной переподготовки менеджеров для повышения эффективности инновационной деятельности: теория и практика : дис. … д-ра экон. наук: 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством / В.Г. Зинов; Гос. науч.-исслед. ин-т системного анализа Счетной палаты РФ. Москва, 2005. 347 с.

44. Иванов Д.В. Общество как виртуальная реальность // Информационное общество. Москва : АСТ, 2004. С. 355-428.

45. Инновационный менеджмент / под ред. проф. Л.Н. Оголевой. Москва : ИНФРА-М, 2001. 238 с.

46. Инновационный менеджмент: учебник / под ред. С.Д. Ильенковой. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Юнити-Дана, 2007. 335 с.

47. История философии: энциклопедия / сост. М. Дортман. Минск : Интерпрессервис; Книжный Дом, 2002. 1376 с.

48. Казаков Н. В. Университеты и экономика, основанная на знаниях. Москва : Олимп, 2002. 315 с.

49. Казакова Н. В. Экономика и знания. Саратов : Сарат. гос. техн. ун-т, 2002. 172 с.

50. Кант І. Твори : в 6-ти томах. Київ : Мистецтво, 1966. Т. 6: Антропологія з прагматичної точки зору. 384 с.

51. Качан Т. О., Зинов В. Г. Основные аспекты мониторинга инновационных проектов // Инновации. 2004. № 1. С. 53-65.

52. Квасницька Р., Ардашкіна Н. Особливості інноваційної діяльності підприємств у сучасних умовах // Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 6. Т. 3. С. 247-251.

53. Кессиди Ф. Х. Гераклит. Москва : Мысль, 1982. 199 с.

54. Кивлюк О. Віртуалізація освітнього простору як прагматичний складник розвитку інформаційної педагогіки // Вища освіта України. 2012. № 1. С. 25-30.

55. Кирьяков А. Г., Максимов В. А. Основы инновационного предпринимательства. Ростов/н/Дону : Феникс, 2002. 160 с.

56. Клепко С. Ф. Идеал образованности человека в XXI веке: метаобразование // Future Human Image. 2014. №3. С.131-147.

57. Князева Е. Н. Трансдисциплинарные стратегии иследований // Междисциплинарные исследования в гуманитарных науках. Вестник ТГПУ. 2011. № 10 (112). С. 193-201.

58. Коваль Л., Романчук С. Розвиток наукової думки про інновації – як предмет особливої трудової діяльності // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2012. № 22 (2). С. 123-128.

59. Ковач А.В. Світові тенденції інноваційного процесу на сучасному етапі URL: http://intkonf.org/kovach-av-svitovi-tendentsiyi-innovatsiynogo-protsesu-na-suchasnomu-etapi. (дата звернення 25.03.2017)

60. Козлов В. В., Алдошин С.М., Зинов В.Г. Инновационно-технологический центр РАН в г. Черноголовка Московской области // Инновации. 2003. № 4. С. 34-36.

61. Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики. Москва : Экономика, 1989. 526 с.

62. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. Москва : Прогресс, 1987. 384 с.

63. Консейсао П., Хейтор М., Сантос Ф. Повышение значимости НИОКР в инновационной деятельности европейской промышленности // Трансфер технологий и эффективная реализация инноваций : сб. статей / отв. ред. Н.М. Фонштейн. Москва : АНХ, 1999. С. 166-177.

64. Конференція «Співробітництво підприємств в рамках LCOI System. Можливості інвестиції в Польщі і Європейському союзі» // Літопис Хмельницького національного університету URL: http://www.khnu.km.ua/root/page.aspx?r=8&p=580. (дата звернення 17.02.2017)

65. Коршунов И. А., Трифилова А. А. Современный менеджмент инноваций // Инновации. 2003. № 2-3. С. 85-90.

66. Косенко Ю. В. Основи теорії мовної комунікації : навч. посіб. Суми : СумДУ, 2011. 187 с.

67. Кравченко А. А. Креатив сучасного мислення в динаміці соціокультурної реальності: методологічний контекст // Гуманітарний вісник ЗДІА. 2016. Вип. 66. С. 135-143.

68. Кузан К. Ю. Види наукових досліджень: термінологічний аналіз URL: http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/2994/1/ terminologichny _analiz.pdf. (дата звернення 24.02.2017)

69. Кузанский Н. Избранные философские сочинения / пер. А. Ф. Лосева, С. А. Лопашова. Москва : Соцэкгиз, 1937. 306 с.

70. Кузьмічова О. А. Соціальна детермінація наукової інновації : автореф. дис. ... канд. філос. Наук : 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії / Кузьмічова Ольга Анатоліївна; Південноукраїнський держ. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського. Одеса, 2005. 20 с.

71. Кун Т. Структура наукових революцій. Київ : Port-Royal, 2001. 228 с.

72. Кундеева Г. А. Основные категории теории инноваций // Прометей. 2012. №3. С. 114-119.

73. Куриленко О. М. Визначення продуктивності інновацій з урахуванням змін зовнішнього середовища // Економіка і управління. 2003. №1. С. 29-32.

74. Куцепал С. В. Комунікація та діалог у контексті освітніх викликів сучасності // Гілея : науковий вісник. 2012. Вип. 66 (11). С. 531-534.

75. Кушерець В. І. Аналіз знання як стратегічного ресурсу трансформації суспільства (світоглядно-методологічний аспект) : автореф. дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.03 / Кушерець Василь Іванович; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2003. 41 с.

76. Лакан Ж. Функция и поле речи и языка в психоанализе / пер. с франц. А. Черноглазова. Москва : Гнозис, 1995. 192 с.

77. Леонтьев А. А. Деятельность. Сознание. Личность. Москва : Политическая литература, 1975. 304 с.

78. Ломакина Т. Ю. Современный принцип развития непрерывного образования / Т.Ю. Ломакина. – Москва: Наука , 2006. – 224 с.

79. Мамардашвили М. Называть вещи своими именами // Философские студии. 1993. № 1. С. 87-94.

80. Мельник Л. І. Управління інноваційними процесами машинобудівних підприємств : автореф. дис. … канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / Мельник Леонід Іванович; НУ «Львівська політехніка». Львів, 2007. 22 с.

81. Менеджеры инновационной деятельности в научно-технической и промышленной сферах / под ред. Н.В. Арзамасцева, В.Г. Зинова. Москва : РИНКЦЭ, 2001. 145 с.

82. Менеджмент інноваційної діяльності: опис освітньої програми // Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця: офіційний веб-сайт URL: http://www.mim.hneu.edu.ua/innovation-management. (дата звенення 24.03.2017)

83. Месси Д., Квинтас П., Вилд Д. Линейная модель инноваций: за и против // Трансфер технологий и эффективная реализация инноваций : сб. статей / отв. ред. Н.М. Фонштейн. Москва : АНХ, 1999. С. 141-158.

84. Мильнер Б. З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации / Б. З. Мильнер. Москва : ИНФРА-М, 2003. 178 с.

85. Молодоженя М. С., Жук Т. В. Економічне управління інноваційною діяльністю підприємства URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2480. (дата звернення 22.03.2017)

86. Молодь на ринку праці : аналітичний огляд (2017 р., січень-червень) // Державна служба зайнятості : офіційний веб-сайт URL: http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805. (дата звернення 2.05.2017)

87. Монтенегро С. Инновация и философия URL: http://www.project-syndicate.org/commentary/montenegro1/Russian. (дата звернення 21.03.2017)

88. Мороз О. О. Діяльність інтегрованих сільськогосподарських підприємств // Економіка АПК. 2010. № 4. С. 96-103.

89. Мосій О., Кужда Т. Сталий розвиток економіки та пріоритетні напрями інноваційної діяльності // Соціально-економічні проблеми і держава. 2011. Вип. 1 (4). С. 10-13.

90. Муляр В. І. Проблема становлення особистості в системі «індивід-суспільство» (філософсько-культурологічний аналіз). Житомир : ЖДТУ, 2005. 320 с.

91. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010 : офіційний веб сайт URL: http://www.dk003.com. (дата звернення 21.04.2017)

92. Ненашев А. И. Информационное пространство современного общества: коммуникационный аспект : дис. … канд. филос. наук : 09.00.11 / Ненашев Андрей Иванович; Саратовский государственный университет. Саратов, 2008. 141 с.

93. Нестеренко Г. О. Управління інноваціями в освіті: лінійність нелінійного // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія 17: Теорія і практика навчання та виховання : зб. наук. праць. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. Вип. 19. С.115-121.

94. Нестеренко Г. О. Философия инноваций в образовании и гетерозис национальных образовательных систем // Инновационное развитие России: условия, противоречия, приоритеты : мат-лы IX Междунар. науч. конф., 28 марта 2013 г., Москва / отв. ред.: Ю.С. Руденко; А.В. Семенов. Москва : Новые печатные технологии, 2013. Часть III. С.397-402.

95. Ницше Ф. Полное собрание сочинений : в 13-ти тт. Т.9. Москва : Культурная революция, 2013. 685 с.

96. Новиков Б. В. Творчество и философия. Киев : Политиздат, 1989. 193 с.

97. Нонака И., Такеучи Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / пер. с англ. – Москва : ЗАО «Олимп - Бизнес», 2003. 361 с.

98. Одинцов С. В. Место и роль интеллектуального капитала предприятия в современном мире // Наука и промышленность России. 2002. № 10. С. 35-39.

99. Остапчук О. Методологія інноваційних процесів – крок до розуміння сутності // Рідна школа. 2004. № 11. С. 3-6.

100. Платон. Софист // PSYLIB. Самопознание и саморазвитие: Психологическая библиотека Киевского Фонда содействия развитию психической культуры URL: http://www.psylib.ukrweb.net/books/plato01/23sofis.htm. (дата звернення 21.03.2017)

101. Поєнко О. М. Підходи до управління інноваційною діяльністю підприємства URL: http://www.economy. nayka.com.ua/?op=1&z=745 (дата звернення 24.03.2017)

102. Пожуєва Т. В. Сучасні підходи до інноваційної діяльності підприємства // Економіка та управління підприємствами. 2014. № 5. С. 103-109.

103. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2015-2016 URL: http://edclub.com.ua/ analityka/pozyciya-ukrayiny-v-reytyngu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-0 +. (дата звернення 22.03.2017)

104. Покідіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України // Open Society Foundations. Проект «Популярна економіки – ціна держави» (№ 41) 24 травня 2016 р.). URL: http://cost.ua/files/Universities and business_report.pdf. (дата звернення 28.03.2017)

105. Полани М. Личностное знание / пер. с англ. Москва : Прогресс, 1985. 344 с.

106. Портер М. Конкуренция / М. Портер; пер. с англ. СПб. : Вильямс, 2003. 495 с.

107. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18. (дата звернення 27.03.2017)

108. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-п. (дата звернення 27.03.2017)

109. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра : Постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 787 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/787-2010-п. (дата звернення 27.03.2017)

110. Про інноваційну діяльність : Закон України : офіц. текст: станом на 05.12.2012 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/40–15. (дата звернення 27.03.2017)

111. Про особливості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266: Наказ МОН України від 06.11.2015 № 1151 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15. (дата звернення 27.03.2017)

112. Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2006 р. № 1719 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1719-2006-п. (дата звернення 27.03.2017)

113. Проект стандарту вищої освіти. Спеціальність 073 «Менеджмент» (магістр) // Міністерство освіти і науки України: офіційний веб-сайт URL: http://mon.gov.ua/activity/education/reforma-osviti/naukovo-metodichna-rada-ministerstva/proekti-standartiv-vishhoyi-osviti.html. (дата звернення 27.03.2017)

114. Прокопишин Л. М. Управлінські інновації та особливості їх використання на машинобудівних підприємствах в сучасних умовах господарювання // Вісник НУ «Львівська політехніка». 2008. № 628. С.628-633.

115. Профіль програми «Управління інноваційною діяльністю» // Київський національний університет технологій і дизайну: офіційний веб-сайт URL: https://knutd.com.ua/files/profiles_pr/2.30.pdf. (дата звернення 29.03.2017)

116. Прохоров Т. Ю. Актуальные технологии подготовки менеджеров в современных условиях // Инновационные направления развития современного менеджмента, финансов и страхования : сб. тр. III Межвуз. научно-практ. конф. Н. Новгород, 2006. С. 147-155.

117. Прохорова В.В., Мушникова С. А. Формування системи управлінських інновацій на промислових підприємствах на основі синергетичного підходу : монографія. Харків : НТМТ, 2013. 264 с.

118. Романчик Т. В. Теорія інновації: дослідження понятійного апарату // Бізнес Інформ. 2014. №10. С. 138-142.

119. Роудс Э., Вилд Д. Технологии, теория инноваций и процесс их реализации // Трансфер технологий и эффективная реализация инноваций : сб. статей / отв. ред. Н.М. Фонштейн. Москва : АНХ, 1999. С. 121-137.

120. Савельєв В. Л., Ільїн В. В. Критичне мислення як умова продуктивної освіти // Європейські педагогічні студії. 2015. № 5-6. С. 126-135.

121. Санто Б. Инновация как средство экономического развития / пер. с венг. Москва : Прогресс, 1990. 296 с.

122. Сахал Д. Технический прогресс: концепции, модели, оценки / под ред. А.А. Рывкин. Москва : Финансы и статистика, 1985. 456 с.

123. Светлов В. А. Философия : учебное пособие. СПб. : Издательский дом «Питер», 2011. 336 с.

124. Свириденко Д. Б. Академічна мобільність: відповідь на виклики глобалізації : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014. 279 с.

125. Сідоров С. Інноваційний менеджмент у сучасній школі URL:http://ru.osvita.ua/school/method/31166/ (дата звернення 29.03.2017)

126. Скрипко Т. О. Інноваційний менеджмент: підручник. – Київ: Знання,2011. 423 с.

127. Словарь иностранных слов / Ф. Попов, К. Дергаль (ред.). Москва : Русский язык, 1989. 624 с.

128. Сорокин П. М. Система социологии. Москва : Астрель, 2008. 1003 с.

129. Спеціальність 8.03060102 «Менеджмент інноваційної діяльності» // Каталог освітніх послуг Львівської політехніки URL: http://edu.lp.edu.ua/napryamy/803060102-menedzhment-innovatsiinoi-diialnosti. (дата звернення 21.03.2017)

130. Спеціальність 8.18010012 «Управління інноваційною діяльністю» // Каталог освітніх послуг Львівської політехніки URL:

http://edu.lp.edu.ua/napryamy/818010012-upravlinnia-innovatsiinoiu-diialnistiu. (дата звернення 21.03.2017)

131. Спиноза Б. Приложение, содержащее метафизические мысли : в 2-х тт. Москва : Прогресс, 1957. Т. 1. 271 с.

132. Співпраця НУБіП України та підприємства «Спеціальні реєструючі системи» URL: http://nubip.edu.ua/node/1535. (дата звернення 28.03.2017)

133. Статистика науки и инноваций : краткий терминологический словарь. / под ред. Л.М. Гохберга. Москва : Центр исследований и статистики науки, 1996. 526 с.

134. Талеб Н. Н. Чорний лебідь. Київ : Наш формат, 2017. 392 с.

135. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / пер. с англ. Москва: Экономика, 1989. 271 с.

136. Терепищий С. А. Філософська парадигма сучасних освітніх ландшафтів : автореф. дис. … д-ра філос. наук : 09.00.10 – філософія освіти / Терепищий Сергій Олександрович; НПУ імені М.П. Драгоманова. Київ, 2016. 33 с.

137. Терещенко М. М. Еволюція моделей інноваційного процесу як концептуальне підґрунтя вимог до професіонала з інноваційної діяльності // Гілея : науковий вісник. 2015. Вип. 99 (8). С. 217-222.

138. Терещенко М. М. Інноваційна діяльність як предмет сучасних міждисциплінарних досліджень // Актуальные научные исследования в современном мире : мат-лы III Междунар. научн.-практ. инт.-конф. (Переяслав-Хмельницкий, 25-26 июля 2015 г.). Переяслав-Хмельницкий, 2015. Вып. 3, ч. 1 С. 120-124.

139. Терещенко М. М. Міжкультурна комунікація як джерело професійних компетенцій з інноваційної діяльності // Науковий журнал «Intercultural Communication». 2016. № 1/1. С. 8-21.

140. Терещенко М. М. Принципи підготовки професіоналів з інноваційної діяльності у провідних країнах світу: філософія і практика // Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Випуск 12. С. 120-123.

141. Терещенко М. М. Проблеми модернізації підготовки менеджерів з інновацій в контексті реформування системи освіти в Україні // Гілея : науковий вісник. 2016. Вип. 115 (12). С. 329-333.

142. Терещенко М. М. Професійно-творчий потенціал майбутнього економіста // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету : зб. наук. праць звітно-наукової конференції викладачів університету за 2010 рік (Київ, 9-10 лютого 2011 р.) / укл. Г.І. Волинка та ін. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2011. С. 292-293.

143. Терещенко М. М. Світоглядне бачення системи компетенцій сучасного професіонала з інноваційної діяльності // Науково-теоретичний часопис Мелітопольського державного педагогічного університету імені Б. Хмельницького. 2016. № 1(8). С. 106-110.

144. Терещенко М. М. Умови формування професійно-творчого потенціалу фахівців-економістів в контексті Болонського процесу // Вища освіта України. Тематичний випуск VI Міжнар. науково-практ. конф. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Київ, 24-26 листопада 2011 р.). 2011. додаток 2 до № 3, том VI (31). С. 474-480.

145. Терещенко М. Н. Концептуальные основы подготовки профессионалов по инновационной деятельности в системе образования взрослых // Инновации. Образование. Энергоэффективность : материалы IX науч.-практ. конф. (Могилев, 8-9 окт. 2015 г.) / редкол.: Л.Ф. Янчук, Т.В. Садченко, А.А. Ходоркина; под общ. ред. А.А. Лапко. Минск : ГАЗ-ИНСТИТУТ, 2015. С. 54-55.

146. Ткаченко М. О. Процес управління процесами інноваційного розвитку промислового підприємства // Дослідження та оптимізація економічних процесів: кол. монографія / за ред. О.В. Манойленко, В.О. Матросової. Харків : Цифрова друкарня № 1, 2012. С. 188-199.

147. Тоффлер Е. Третя хвиля / з англ. пер. А. Євса. Київ : Вид. дім «Всесвіт», 2000. 480 с.

148. Управление организацией : учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. Москва : ИНФРА-М, 1999. 669 с.

149. Управління інноваціями в освіті: профіль освітньої програми // Кафедра інновацій та інформаційної діяльності в освіті Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова : офіційний веб-сайт URL: http://www.kiido.npu.edu.ua/ua/pro-kafedru/osvitni-prohramy-spetsializatsii /232-mahistratura. (дата звернення 26.03.2017)

150. Урсул А. В. Информация. Методологические аспекты. Москва : Наука, 1971. 295 с.

151. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Р.А. Фатхутдинов. 6-е изд., испр. и доп. СПб. : Питер, 2008. 448 с.

152. Філософський енциклопедичний словник / гол. ред. В.І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

153. Філософський словник / за ред. В.І.Шинкарука. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Голов. ред. УРЕ, 1986. – 800 с.

154. Фонштейн Н.М. Основы коммерциализации результатов НИОКР и технологий. Москва : АНХ, 1992. 271 с.

155. Хучек М. Инновации на предприятиях и их внедрение. Москва : Луч, 1992. 147 с.

156. Хэмел Г. Инновации в управлении: реферат статьи URL: http://vkurse.obs.ru/node/29. (дата звернення 29.03.2017)

157. Цветкова В. Д. Новация и инновация в культуре самореализации личности: дис. … канд. филос. наук : 09.00.13 / Цветкова Вера Дмитриевна; Челябинская гос. академия культуры и искусств. Челябинск, 2009. 162 с.

158. Чернявська І. М. Концептуальний підхід до аналізу активності організаційно-управлінських новацій підприємства // Український журнал прикладної економіки. 2016. Том 1. № 2. С. 124-131.

159. Чумак О. В. Інноваційна діяльність як чинник розвитку суспільства в умовах глобалізації : автореф. дис ... канд. філософ. наук : 09.00.03 / Чумак Олена Василівна. Запоріжжя, 2015 . 16 с.

160. Чухраєва Н. М. Методичні аспекти оцінювання інноваційного розвитку підприємства // Формування ринкової економіки : збірник наукових праць. Київ : КНЕУ, 2010. Ч.2. С. 187-195.

161. Чухраєва Н. М. Тенденції інноваційно-інвестиційного розвитку харчових підприємств України // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2012. № 4. Том.3. С. 277-280.

162. Шаститко А. Е. Неоинституциональная экономическая теория. 2-е изд., перераб. и доп.. Москва : ТЕИС, 1999. 464 с.

163. Широбокова О. О. Феномен соціальної новації : дис. … канд. філос. наук, 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії / Широбокова Ольга Олександрівна; Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2015. 185 с.

164. Шубнякова Н. Г. Формирование модели управления подготовкой инновационных менеджеров в условиях модернизации экономики : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями) / Н.Г. Шубнякова ; Нижегородский гос. архитектурно-строительный ун-т. Н. Новгород, 2011. 155 с.

165. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры / пер. с нем. В.С. Автономова [и др.] ; под общ. ред. А.Г. Милейского. Москва : Прогресс, 1982. 400 с.

166. Яголковский С. Р. Когнитивная детерминация инновационного мышления и креативности // Труды Междунар. научно-технич. конф. «Интеллектуальные системы (AIS’07) и «Интеллектуальные САПР» (CAD’07): в 4-х тт. Москва : Физматлит, 2007. Т. 3. С. 256-263.

167. Barnett H. G. Innovation: The basis of cultural change / H.G. Barnett. New York: McGraw-Hill Book Company, 1953. 462 p.

168. Bell C. G., McNamara J. E. High Technology Ventures: The Guide to Entrepreneurial Success. Addison-Wesley Reading, 1991. 392 p.

169. Besselaar P. van den, Heimeriks G. Disciplinary, Multidisciplinary, Interdisciplinary - Concepts and Indicators / Besselaar, // Paper for the 8th conference on Scientometrics and Informetrics. Sydney, 2001. P. 1-9.

170. Cranfield School of Management URL: https://www.cranfield.ac.uk/som/open-executive-programmes/project-programme-and-change-management/innovation-management-strategy-and-implementation#. [Accessed 18 November 2016]

171. Creating and Leading a Culture of Innovation // Kellogg Executive Education. Kellogg School of Management at Northwestern University URL: http://www.kellogg.northwestern.edu/executive-education/individual-programs/executive-programs/innovate.aspx. [Accessed 18 November 2016]

172. Customer-Focused Innovation // Stanford Graduate School Of Business. Executive Education URL: http://www.gsb.stanford.edu/exed/cfi/ [Accessed 18 November 2016]

173. DeBresson Ch. Economic interdependence and innovative activity. Cheltenham, U.K. : Edward Elgar, 1996. 438 pp.

174. Driving Strategic Innovation // IMD Switzerland URL: http://www.imd.org/executive-education/dsi/strategic-innovation/description-dates-fees/#tab=1. [Accessed 18 November 2016]

175. Eastern European Gateway. Local Investor Service Centres URL: http://lcoi.pl. [Accessed 18 November 2016]

176. Edquist Ch., McKelvey M. Systems of Innovation: Growth Competitiveness and Employment. Cheltenham, U.K. : Edward Elgar, 2000. 1086 pp.

177. Etzkowitz H., Ranga M. Triple Helix Systems: An Analytical Framework for Innovation Policy and Practice in the Knowledge Society // Industry and Higher Education. 2013. No 27 (4). P. 237-262.

178. Foucault M. The Birth of the Clinic. London: Routledge. 2003. 268 p.

179. Haberland F. Die Wirtschaft. Berlin [S.n.}, 1980. 21 p.

180. Inkpen A. C., Beamish P. W. Knowledge, Bargaining Power, and the Instability of International Joint Ventures // Academy of Management Review. 1997. Vol.22. P. 177-202.

181. Innovation for Growth : Strategies for Creating Value // Wharton University of Pennsylvania: Executive Education URL: http://executiveeducation.wharton.upenn.edu/for-individuals/all-programs/ innovation-for-growth-strategies-for-creating-value. [Accessed 18 November 2016]

182. Innovation Leadership // The University of Queensland. UQ Business school (Australia) URL: http://execed.business.uq.edu.au/programs/innovation-management [Accessed 18 November 2016]

183. ISO, the International Organization for Standardization : official web-site URL: http://www.iso.org/iso/home/store/catalogue_tc/catalogue_tc_ browse.htm?commid=4587737&published=on&development=on. [Accessed 18 November 2016]

184. Karlsson M. Who needs a Standard for Innovation Management? Towards a Management System Standard (MSS) for Innovation URL: http://conference.ispim.org/wpontent/uploads/sites/2/2013/11/ISPIM2013_Karlsson.pdf. [Accessed 18 November 2016]

185. Killing J.P. How to make a global joint venture work // Harvard Business Review. 1982. Vol.60. P. 120-127.

186. Knowledge Management in the Learning Society. Paris : OECD Publisher, 2000. 260 p.

187. The Knowledge-based Economy. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development, 1996. 46 p.

188. Kozmetsky G. Technology Innovative Challenge of New Age // Impact: How 1C 2 Institute Research Affects Public Policy and Business Practices Westport, Connecticut, London. 1997. 321 p.

189. Leading Product Innovation // Harvard Business School URL: http://www.exed.hbs.edu/programs/lpi/Pages/default.aspx. [Accessed 18 November 2016]

190. London Business School URL: https://www.london.edu/education-and-development/executive-education/topic/strategy/making-innovation-happen/programme-content#.V4SpJ_mLTIU. [Accessed 18 November 2016]

191. Mastère Spécialisé Management de la Technologie et de l'Innovation // EM Lyon Business School URL: http://masters.em-lyon.com/fr/mastere-specialise-management-technologie-innovation. [Accessed 18 November 2016]

192. MSc in Management of Innovation // Rotterdam School of Management, Erasmus University URL: http://www.rsm.nl/master/msc-programmes/msc-management-of-innovation/overview. [Accessed 18 November 2016]

193. Nixon F. Innovation management. Moscow : Economy, 1997. 216 p.

194. Nesterenko G., Tereshchenko M. Innovation strategy at the level of municipal government – the case of inclusive education // Turystyka i Rozwoj Regionalny: Źródła przewagi konkurencyjnej w regionach / redakcja naukowa Ewa Jaska. Wydawnictwo SGGW. 2016. № 5. S. 85-93.

195. Outsourcing Training and Production Center URL: https://ostpcen.wordpress.com. [Accessed 18 November 2016]

196. Polanyi M. The tacit dimension / with a new foreword by A.Sen. Chicago and London: The University of Chicago Press, 2009. 110 p.

197. Poznanski K. Innowacje w gospodarce kapitalistycznej / K.Poznanski. Warszawa : PWN, 1979. 32 s.

198. Samsung Fresh Graduate Recruitment URL: http://www.samsung.com/ua_ru/aboutsamsung/samsungelectronics/careers/FreshGraduateRecruitment. [Accessed 18 November 2016]

199. Saxenian L. Regional Advantage. Culture and Competition In Silicon Valley and Route 128. Cambridge : Harvard University Press, 1996. 240 p.

200. Schumpeter J. Business Cycles. A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process. New York: McGraw-Hill, 1939. 461 p.

201. Smith K. What is the «knowledge-based economy»? Knowledge-intensive industries and distributed knowledge bases // DRUID Summer Conference on The Learning Economy - Firms, Regions and Nation Specific Institutions. June 15-17,

2000 URL: https://ru.scribd.com/document/59261684/Smith. [Accessed 18 November 2016]

202. Twiss B. Managing technological innovation/ 4th ed. London : Pitman Publishing, 1992. 758 p.