

В. С. Хромова, Донбаський державний технічний університет

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Хромова В. С.

Зміст та структура готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності

В статті представлено поняття та зміст готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності; розкрито її структуру, що складається з наступних компонентів: мотиваційно-ціннісний, емоційний, когнітивний, діяльнісно-практичний та критерії (потребнісно-мотиваційний, емоційно-вольовий, інтелектуально-теоретичний та операційно-практичний); розроблено показники та відповідні рівні готовності майбутніх управлінців до інноваційної професійної діяльності (низький, нижче середнього, середній, вище середнього та низький).

Ключові слова: інноваційна професійна діяльність, готовність до інноваційної професійної діяльності, критерії готовності, рівні готовності.

Хромова В. С.

Содержание и структура готовности будущих менеджеров к инновационной профессиональной деятельности

В статье представлено понятие и содержание готовности будущих менеджеров к инновационной профессиональной деятельности; раскрыта ее структура, которая содержит следующие компоненты: мотивационно-ценностный, эмоциональный, когнитивный, деятельностно-практический, и критерии (потребностно-мотивационный, эмоционально-волевой, интеллектуально-теоретический и операционно-практический); разработаны показатели и соответствующие уровни готовности будущих управленцев к инновационной профессиональной деятельности (высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий).

Ключевые слова: инновационная профессиональная деятельность, готовность к инновационной профессиональной деятельности, критерии готовности, уровни готовности.

Питання організації процесу формування готовності майбутніх фахівців до інноваційної професійної діяльності (ІПД) потребує не менше уваги, ніж сама підготовка до вказаної діяльності. Майбутні фахівці мають бути психологічно готовими до інновацій, сприймати оновлення та зміни адекватно.

Результатом якісної підготовки майбутніх фахівців у ВНЗ, зокрема менеджерів, є сформована в них готовність до професійної діяльності. При цьому готовність можна розглядати в різних контекстах: як суб'єктивний стан особистості, що означає прагнення, настанову, здатність до професійної діяльності С. Максименко, О. Пелех, Д. Узнадзе; особистісне інтегративне утворення О. Кучерявий, А. Ліненко; сукупність професійно зумовлених вимог до фахівця та здійснення ним професійної діяльності К. Дурай-Новакова, М. Дьяченко, Л. Кандибович, Н. Кузьміна та ін.

Розглядаючи професійну діяльність фахівця з урахуванням впливу інновацій та оновлень на кожен галузь життя, передусім вважаємо за доцільне з'ясувати сутність терміна готовності до інноваційної професійної діяльності та розкрити її структуру з огляду на проблему інноваційності як складової частини професійної культури сучасних управлінців.

У спеціалізованих словниках під *готовністю* розуміються психологічна настроєність на щось, здатність до своєчасних дій, наявність усього необхідного для виконання певних дій або протікання певного процесу. *Готовність до діяльності* – це складна динамічна система, що стосується інтелектуальних, емоційних, мотиваційних, вольових аспектів особистості; передбачає спрямованість на виконання тієї чи тієї діяльності; вимагає наявності певних навичок, знань, умінь. Готовність до діяльності зумовлює усвідомлені й неусвідомлені настанови, моделі ймовірної поведінки, визначення оптимальних засобів діяльності, оцінку власних можливостей у їх відповідності до ймовірних труднощів та необхідності досягнення певного результату. Останнє визначення суголосне з поняттям готовності саме *до професійної діяльності*.

Спираючись на теоретичний доробок зазначених вище науковців, визначаємо, що *готовність менеджера до інноваційної професійної діяльності* являє собою генералізовану здатність спеціаліста до виконання управлінських операцій та функцій на основі засвоєних теоретичних знань про цілі, зміст та засоби зазначеної діяльності, усталених мотивів щодо здійснення ефективної, свідомої

управлінської діяльності, сформованих емоційно-вольових якостей інноваційної спрямованості та набутого практичного досвіду, що забезпечує створення, використання та розповсюдження інновацій у галузі управління.

Сучасний конкурентоспроможний менеджер, який відповідає вимогам суспільства, повинен мати такі базові характеристики, як наявність вагомих знань, навичок та вмінь з інноваційної діяльності; сформоване позитивне ставлення до такої діяльності, навички регуляції власної самоосвіти та розвитку тощо. Усі вказані характеристики має забезпечувати підготовка студента у ВНЗ. Таким чином, майбутній фахівець, підготовлений до інноваційної діяльності, повинен мати компетенцію, мотивацію, сформований стиль пізнавальної діяльності [4, с. 95 – 98].

У своєму дослідженні О. Кіяшко представляє *фактори*, які зумовлюють ефективність інноваційної діяльності фахівців. Серед них такі, як: загальна підготовленість майбутніх фахівців до управлінської діяльності, її аналітична обґрунтованість; орієнтація при плануванні та організації роботи саме на колектив підлеглих. [2, с. 11]. А дослідниця Н. Кульбіда, вивчаючи особистісні детермінанти підготовки майбутніх фахівців, розглядає їхню особистість не з позиції структури професійної діяльності, а щодо структури особистості та її психотипу, що й дозволяють фахівцеві здійснювати інновацію, спираючись при цьому на власні сили [3, с. 8].

Розбіжності й широкий спектр думок, які охоплюють різні дослідники, класифікуючи якості сучасного менеджера, не задовольняють нас, саме тому пропонуємо власну класифікацію інноваційних якостей, які повинен мати сучасний керівник-фахівець.

Підготовка до інноваційної професійної діяльності віддзеркалює вимоги до фахівців, готових до впровадження ІІД. Погоджуючись із дослідником Н. Романенко, зазначимо, що структура готовності управлінців повинна містити такі складники: психологічну готовність (наявність емоційно-змістових установок, індивідуально-психологічні особливості особистості та ін.), когнітивну (знання й розуміння загальних основ управління в галузі, знання та

розуміння основ професійно-комунікативної діяльності тощо), і готовність до аналітико-проектувальної діяльності (обізнаність з видами, методами й етапами аналізу та ін.) [5, с. 117 – 118].

Відомо, що в загальному вигляді структура та зміст діяльності управлінця складається з трьох головних блоків: професійної виробничої діяльності, прийняття рішень та роботи з персоналом. Інноваційна діяльність менеджера стосується всіх зазначених аспектів його роботи, зміни й оновлення охоплюють усі складники. З'ясовуючи структуру готовності майбутніх управлінців до ППД, ми ґрунтувалися на теоретичних положеннях вітчизняних і російських фахівців (І. Гавриш, О. Кучерявий, А. Ліненко, В. Сластьонін та ін.). При цьому було визначено такі структурні *компоненти готовності* майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності: мотиваційно-ціннісний, емоційний, когнітивний, діяльнісно-практичний.

З урахуванням особливостей та сутності інноваційної професійної діяльності менеджерів було здійснено змістове наповнення виділених компонентів та надано їх характеристику. Так, *мотиваційно-ціннісний* компонент базується на визнанні інноваційного підходу до управлінської діяльності як соціально та професійно значущої цінності, яка суттєво впливає на зміст та результати роботи менеджера; усвідомленні потреби творчо впроваджувати нововведення в процес управління інноваціями; дуже важливою виступає потреба у впровадженні інноваційної професійної діяльності. Зазначимо, що мотиваційний складник є важливим елементом не лише в підготовці до ППД, а й при виконанні будь-якої діяльності. Вплив мотивації на продуктивність діяльності відчутний, причому успішність діяльності визначає не лише сила мотивації, але й структура мотивів. Деякі дослідники доводять, що позитивна професійна мотивація може навіть компенсувати недоліки здібностей, однак негативну професійну мотивацію не компенсує навіть найвищий рівень спеціальних здібностей [1, с. 276].

Емоційний компонент розкриває позитивне морально-психологічне ставлення менеджера до процесу та учасників ППД; інтерес до творчого виконання професійних обов'язків; здатність до самоконтролю в нестандартних виробничих

ситуаціях, тобто уміння стримуватися, контролювати емоції, пригнічувати негативні та „культивувати” позитивні відчуття, якнайкраще самоорганізовувати власні якості з огляду на здатність до співробітництва та об’єктивну самооцінку, уміння сприймати власні недоліки та адекватно реагувати на критику.

Для *когнітивного* компонента характерні сукупність теоретичних знань у галузі управлінської діяльності й інноваційного менеджменту незалежно від досвіду роботи, способи їх творчого використання в професійній діяльності, шляхи подолання стереотипів у процесі зазначеного виду діяльності, напрямки здійснення творчого підходу щодо розв’язання професійних завдань. Також виділимо такі важливі якості фахівця, як нестандартність мислення та дій, креативність та новаторство. Інакше кажучи, це якості, що характеризують рівень розвиненості особистості, інтелектуальні здібності, рівень освіченості, професійна інтелігентність та ін. з огляду на нестандартне та креативне їх використання.

Діяльнісно-практичний компонент передбачає здатність гнучко та оперативно вибудовувати стратегію й тактику інноваційної професійної діяльності; уміння аналізувати, адаптувати та творчо використовувати набутий управлінський досвід; спроможність бачити проблеми та шляхи їх нестандартного розв’язання, а також здійснювати інноваційний пошук з метою коригування змісту, форм і засобів управлінської діяльності. Цей компонент пов’язаний із поєднанням практичних навичок і знань, набутих у процесі навчання та при виконанні певних обов’язків, із досвідом (як перейнятим від викладачів, майстрів, керівників й співробітників, так і власним). Важливою є інноваційна атмосфера, у якій працює колектив. Завданням сучасного менеджера в межах цього компоненту є вміння створити інноваційний клімат, бути готовим працювати в ньому та навчити співіснувати інших співробітників і підлеглих, підтримувати інноваційну робочу атмосферу протягом тривалого часу.

Для ефективного дослідження проблеми підготовки майбутніх менеджерів вважаємо за доцільне визначити фактичний рівень сформованості їхньої готовності до інноваційної професійної діяльності до та після проведення

експерименту. Без цих даних неможливо сформулювати й представити підходи до вдосконалення навчальної системи підготовки майбутніх керівників, підвищення їхньої готовності до виконання інноваційної професійної діяльності. Для реалізації цього завдання вважаємо за необхідне визначити критерії, показники та рівні готовності майбутніх менеджерів до ПД.

З урахуванням структури готовності фахівців у галузі менеджменту до ПД розроблено її *критерії*: потребнісно-мотиваційний (ПМ), емоційно-вольовий (ЕВ), інтелектуально-теоретичний (ІТ), операційно-практичний (ОП).

Відповідно до критеріїв готовності до ПД, представимо такі *показники*: сформованість мотивів, емоційно-вольова спрямованість, оволодіння теоретичними знаннями, практична озброєність.

Зазначимо, що всі складові готовності до інноваційної професійної діяльності тісно пов'язані між собою, інноваційність тут є стрижневою самостійною якістю, що характеризує особистість сучасного менеджера та просякає їх. Інноваційність як окрема характеристика, домінанта, підпорядковує собі всі інші супутні елементи готовності до ПД. Таким чином, кожен з виділених критеріїв готовності до ПД розглядається під кутом інноваційності, яка являє собою синтетичну якість сучасного керівника, що реалізуються з урахуванням нестандартного виконання обов'язків, нетипового використання наявних знань, умінь та навичок, креативного ставлення до розв'язання завдань.

Для визначення рівнів готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності було використано методику, запропоновану дослідницями Н. Романенко [5, с. 117 – 119] та Н. Черненко [6, с. 135 – 137], яка включає як відомі методики соціально-психологічної діагностики (В. Бочелюк, Е. Зеер, Е. Симанюк, О. Кузьміним, О. Мельником, Л. Даниленко та ін.). Запропонована формула дозволяє визначити кожен з показників готовності майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності:

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

де Z – готовність майбутніх менеджерів до ПД за окремим критерієм;

k – кількість показників, за якими визначають готовність до ПД;

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

P_D – кількість студентів (у %), які за певним критерієм досягли рівня, що вище середнього;

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

P_H – кількість студентів (у %), які за певним критерієм досягли рівня, що нижче середнього;

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

Кожному рівню відповідає така кількість балів:

4,26 – 5 балів – високий;

3,26 – 4,25 бала – вище середнього;

2,5 – 3,25 бала – середній рівень;

1,76 – 2,4 бала – нижче середнього;

1 – 1,75 бала – низький.

Для *високого рівня* готовності характерні максимально можлива наявність теоретичних знань, практичного досвіду, навичок та вмінь, необхідних для впровадження ПД; розуміння їх значення для сучасного менеджера та бажання набувати нових знань і досвіду, розвивати наявні вміння, навички; міцний мотиваційний аспект, сприйняття ролі, місця та обов'язків керівника; перехід знань, бажань і потреб до упровадження ПД у надбання свідомості особистості, у розряд внутрішніх детермінант навчання, поведінки, як особистісної так і професійної; повне сприйняття інновацій, орієнтація на оновлення в усіх сферах життя та діяльності; максимальне прагнення та постійна потреба в самоосвіті й саморозвитку; орієнтація на кар'єрне зростання та посади вищої управлінської ланки. Тобто, це особистість, повністю готова до

впровадження ПД, менеджер, який максимально відповідає портретові сучасного інноваційного управлінця.

Особи з рівнем готовності до ПД, що *вище середнього* демонструють позитивне ставлення до ПД, орієнтуються на портрет ідеального менеджера, прагнуть зрівнятися з ним; мають оптимальний рівень теоретичних знань, умінь і навичок, що відрізняється глибиною та повнотою, та є достатнім для ефективного й кваліфікованого виконання управлінських обов'язків; прагнуть підвищувати рівень власної освіти та зростати професійно, якщо цього вимагатимуть зовнішні чинники; адекватно оцінюють власні позитивні риси й недоліки; позитивно ставляться до інновацій та оновлень.

Середній рівень описує фахівців зі стійким позитивним ставленням до ПД і різноманітних аспектів управлінської діяльності, адекватним сприйняттям проблем і труднощів у роботі менеджера; з достатнім рівнем теоретичних знань і практичних навичок, однак без активних проявів його підвищення; досвід переважно отримують із життєвих ситуацій; із деякими труднощами у визначенні мотивації в навчанні, професійному зростанні та підвищенні власного рівня. Це особи, які вдовольняються посадами середньої керівної ланки, якщо їм (посадам) відповідатимуть їхні вміння, знання й навички; не прагнуть розвиватися та зростати особистісно й професійно, задовольняються наявним станом речей; комфортно почуватимуться на посадах низької ланки управління або як активні виконавці.

Особи, які досягли *рівня, що нижче середнього*, можуть бути охарактеризовані як майбутні фахівці зі слабким володінням теоретичними знаннями, практичним досвідом та навичками управління; які часто відчують труднощі в спілкуванні, не вміють адекватно сприймати інших; не бачать потреби в зростанні, вважають зайвим розвиватися та підвищувати власний рівень; ставляться до інновацій насторожено, обережно, інколи навіть негативно; вважають оновлення непотрібними; бояться змін, невизначеності; не готові до впровадження ПД, пасивно ставляться до виконання управлінської

діяльності. Це особи, які не готові бути керівниками, їхній рівень – виконавці, які прагнуть працювати в незмінних, стабільних умовах.

Для *низького рівня* характерні повна неусвідомленість значущості інноваційного аспекту управління; відсутність уміння спілкуватись та адекватно сприймати інших, невміння володіти аудиторією; недооцінка або переоцінка власного рівня знань, умінь, досвіду при майже повній їх відсутності; негативне ставлення до інновацій, несприйняття оновлень і змін; нездатність до виконання управлінської чи будь-якої іншої діяльності.

Запропонована формула дає можливість визначити готовність майбутніх менеджерів до інноваційної професійної діяльності як за кожним окремим критерієм (потребнісно-мотиваційним, емоційно-вольовим, інтелектуально-теоретичним, операційно-практичним), так і загальну готовність до ПД.

Отже, вивчення готовності майбутніх фахівців у галузі менеджменту до інноваційної професійної діяльності та визначення її структури дозволило нам наповнити конкретним змістом кожен з критеріїв та рівнів їхньої готовності до вказаного виду діяльності. Теоретично сформульовані критерії та рівні у процесі експериментальної роботи поступово уточнювалися та набували практичного сенсу.

Для повноцінного становлення майбутніх менеджерів як фахівців, підготовлених до інноваційної професійної діяльності, необхідний розвиток компонентів, критеріїв та рівнів готовності до ПД у їх повному та гармонійному поєднанні. Подальшими напрямками дослідження є розробка і впровадження технології навчання, що сприяє формуванню готовності майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності.

Література

1. Бордовская Н. В. Педагогика : учеб. пособие / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2006. – 304 с.

2. Кіяшко О. О. Інноваційні педагогічні технології підготовки молодших спеціалістів у вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації : автореф. дис. на

здоб. наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти” / О. О. Кіяшко. – Луганськ, 2001. – 16 с.

3. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 „Педагогічна та вікова психологія” / Н. М. Кульбіда. – К., 2005. – 20 с.

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

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

6. Черненко Н. М. Підготовка майбутніх менеджерів до діалогової комунікації в системі післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Черненко Наталія Миколаївна. – О., 2004. – 241 с.

Khromova V. S.

The meaning and structure of future managers' readiness to innovation professional activity

The article deals with the general notion of future managers' readiness to innovation professional activity (IPA); its structure is presented as well as components, criteria, indices and levels of future specialists' on management are formulated. Future managers' readiness to innovation professional activity is defined as generalized ability of specialist on management to operate and function on the basis of theoretical knowledge, stable motives as to managers' activity realization and practical experience gained. The components of future managers' readiness to IPA are the following: motivation-and-valuable component, emotional, cognitive and activity-and-practical component. Motivation-and-valuable component is based on accepting the innovational approach as professional and social value, recognizing the need of IPA creative introduction. Emotional component discloses positive moral and psychological attitude to the process of IPA and its participants as well as proclaims true interest in creative operating. Cognitive component is characterized by the bulk of theoretical knowledges. As to activity-and-practical component it is defined by the managers' practical experience. The index of future managers' readiness to innovation professional activity is introduced by the special formula. According to the formula five levels of future managers' readiness to IPA are presented: the

highest level, above the average level, average level, below the average level and the minimal level.

Key words: innovation professional activity, readiness to innovation professional activity, readiness criteria, readiness levels.

Відомості про автора

Хромова Вікторія Сергіївна – доцент кафедри теорії і практики перекладу та іноземних мов Донбаського державного технічного університету. Коло наукових інтересів зосереджено на проблемах підготовки майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності, формування у студентів суб'єктної позиції у навчальному процесі та використання на заняттях з іноземної мови активних форм та методів навчання.

Стаття надійшла до друку 1.02.2013

Прийнята до друку 26.04.2013