

До проблеми професійної підготовки магістрів з управління проектною діяльністю інноваційних систем



Василь ШПИЛЬОВИЙ,

кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри технологій управління Інституту післядипломного навчання НАУ

Зважаючи на сучасний рівень розвитку суспільства, актуалізується питання нової генерації керівників інноваційних систем. Теоретичну основу концепції педагогічної підготовки магістрів становлять праці українських та зарубіжних учених із проблем: філософії неперервної освіти (В.П. Андрущенко, І.А. Зязюн, В.Г. Кремень, В.С. Лутай); неперервної освіти (П.Бертальген, Х.Дейва, А.Делсон, Р.Кідд, З.Фор, Т.Хюген); системного аналізу (В.Г. Афанасьєв, М.С. Каган, В.П. Кузьмін); теорії формування особистості в різних педагогічних системах (А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський); теорії освітніх систем та їх розвитку (А.М. Алексюк, Ю.К. Бабанський, В.П. Беспалько, Б.С. Гершунський, С.У. Гончаренко); професійної підготовки вчителя (О.А. Абдуліна, Є.С. Барбіна, О.В. Глузман, О.А. Дубасенюк, В.І. Лозова, О.М. Пехота, О.Я. Савченко, С.О. Сисоєва, Г.В. Троцько тощо); вищої педагогічної освіти (Є.П. Белозерцев, В.І. Луговий, В.О. Сластьонін, А.І. Щербаков); підготовки вчителя в зарубіжній школі (Б.Л. Вульфсон, М.Ю. Красовицький, М.П. Лещенко, З.О. Малькова, Н.Г. Ничкало, Л.П. Пуховська, О.В. Сухомлинська); професійної адаптації й морально-правової відповідальності вчителя (Г.П. Васянович, О.Г. Мороз, Є.М. Павлютенков, Р.І. Хмелюк); психологічної підготовки педагогів (Г.О. Балл, С.Д. Максименко, В.А. Семиченко, Т.С. Яценко); організації освітнього процесу в педагогічних навчальних закладах (С.І. Архангельський, В.А. Козаков, Т.І. Сущенко); оптимізації навчання й розвитку особистості (Л.В. Занков, М.М. Поташник, Г.І. Щукіна); андрагогіки (А.О. Деркач, С.І. Змейов, Н.В. Кузьміна, Л.Є. Орбан, Л.Турос).

Підготовка кадрів до управлінської діяльності пов'язана з актуальними педагогічними завданнями, що потребують наукового обґрунтування. Тому 1997 року було ініційовано відкриття нової групи спеціальностей – специфічних категорій, підготовка

за якими здійснювалася на базі вищої освіти (освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціаліста та магістра). Передусім вирішувалося завдання розроблення галузевих стандартів підготовки менеджерів нової формації, які оволоділи б компетенціями у різних галузях здійснення інноваційних змін, набули компетенцій інноваційних і проектних менеджерів, здатностей фахово управляти високоефективними змінами на підприємствах.

Наголосимо: організація проектної діяльності інноваційної системи (ІС) шостого технологічного укладу відповідно до сучасних напрямів інноваційної політики ЄС потребує нових підходів. Подальший розвиток проектної діяльності інноваційних систем має здійснюватися на основі новітніх алгоритмів управління адаптованих до українських умов шумпетерівської та неошумпетерівської теорій економічного розвитку. В цих теоріях ключову роль відведено саме категорії технологічного укладу. Згідно з ідеями компанії Apple, у цілому адаптація технологій діяльності може здійснюватися шляхом їх трансформації або поліпшення. Трансформація технологій (радикальні інновації) передбачає:

- перевизначення – можливість вирішувати нові типи задач, що раніше було неможливим;
- модифікацію – можливість суттєвого вдосконалення вирішення задач.

Поліпшення технологій передбачає:

- підсилення – пряма заміна засобу вирішення задач з його функціональним поліпшенням;
- заміну – пряма заміна засобу вирішення задач без його функціонального поліпшення.

Очевидно, що інноваційний розвиток шляхом трансформації технологій діяльності має суттєві переваги та потребує нестандартних підходів. У Стратегії розвитку України у період до 2020 року інноваційна діяльність і необхідні заходи щодо її

розвитку розглядаються з позицій таких основних пріоритетів:

- освіта та розвиток кадрового забезпечення;
- розвиток інноваційної інфраструктури;
- системний підхід в управлінні інноваційним розвитком.

Корпоративні навчальні заклади як інституції кадрового забезпечення є найефективнішим інструментом управління системою знань. Практика показує, що нині більшість компаній використовують достатньо простий підхід, аби підготувати персонал – зважаючи на гостру потребу, очікуючи при цьому негайних результатів. Такий підхід до підготовки має слабкий взаємозв'язок із реальними потребами компанії, хоча не можна стверджувати, що він не є ефективним. Постає запитання: чи сприяє така підготовка тому, що компанія стає інноваційнішою, конкурентоздатнішою, прибутковішою та може вчасно виявити ринкові тенденції і виробити правильну стратегію? З огляду на це, актуалізується питання не лише підготовки, а й новітніх технологій її здійснення. Саме у цьому контексті йдеться про Корпоративний Університет (КУ).

Причини створення

Корпоративного Університету

За інформацією компанії Corporate University Xchange (CUX), що спеціалізується на аналізі даних у сфері корпоративної освіти, кількість корпоративних університетів останніми роками значно збільшилася. Зазвичай під час створення корпоративних університетів компанії визначають різні цілі, але в кінцевому результаті все-таки виявляється їх головне призначення – допомога в проведенні вдосконалення системи управління корпорацією (іншими словами, корпоративний університет є ключовою ланкою неперервного процесу вдосконалення компанії).

У наукових джерелах розглянуто, що може спонукати компанію до створення корпоративного університету.

По-перше, це потреба у реалізації бізнес-ініціатив – злиття, поглинання компаній, введення в портфель нових видів діяльності, нових продуктів тощо.

По-друге – асиміляція в компанії ефективних менеджерів та утримання цінних кадрів.

По-третє – збереження культурного спадку, зміцнення та розвиток послабленої корпоративної культури; введення в програми підготовки складових, пов'язаних із загальною людською культурою, історією становлення компанії, розвитком і підтримкою корпоративності. Тобто йдеться про вирішення основного завдання – приведення у відповідність цілі і принципи корпорації з цілями і цінностями окремої особистості [3].

Зрештою, основна причина спрямування зусиль на створення корпоративного університету – запровадження в компанії механізму неперервного поліпшення, підвищення ефективності та віддачі від проектів трансформації, а також сталого розвитку [там само].

Унікальні програми та технології підготовки на базі здобутої освіти та кваліфікації з урахуванням певних завдань діяльності зміцнюють партнерські стосунки, фахівці компаній-партнерів отримують право користуватися цією унікальною системою. Її основу становить єдина гігантська база даних з усіма знаннями, накопиченими десятиліттями функціонування компанії. Інформацію структуровано за компактними і самостійними фрагментами, будь-коли з них можна скласти окремий курс, що відповідає вимогам бізнесу, а у разі потреби – легко модифікувати. Управління таким складним комплексом як інноваційна система доцільно здійснювати за визначеними рівнями.

Рівень управління –

Корпоративний Університет

Визначено два базових підходи до створення КУ – альянс із традиційним навчальним закладом чи спеціалізованими сервісними фірмами (частіше за все, менеджмент-консалтинговими) або формування самостійної організаційної системи [3]. На практиці перший варіант є більш розповсюджений як найдешевший і простіший спосіб отримати власний навчальний заклад. Однак це не означає, що відповідальність і турбота за підготовку повністю покладаються на викладачів, які здійснюватимуть підготовку. Сенс КУ – у створенні системи знань в середині корпорації. І для цього процес підготовки спрямовується компанією, в ньому мають брати участь (як викладачі-тренери) якомога більше її фахівців. Отже, сутність співробітництва навчального закладу і компанії передбачає взаємне збагачення знаннями. Фахівці компанії, які будуть вести курси, допомагати передавати знання і досвід наступному поколінню, отримують апробовану методику підготовки, а навчальний заклад – доступ до інформації, накопиченої компанією. Співробітництво з навчальним закладом зарекомендувало себе як успішна і ефективна взаємодія.

Вважається, що дистанційна форма підготовки невдовзі витіснить традиційну з усіх сфер навчання. Першими цю ідею підхопили саме корпоративні університети, довівши свою гнучкість і перевагу над традиційними навчальними закладами. В 2000 році 92% американських корпорацій із списку Fortune, а це п'ять сотень, запустили проекти з веб-навчання. Згідно з опитуванням, проведеним Corporate University Xchange, доля аудиторних занять до 2003 року зменшиться з 80% до 60%.

Постає запитання: у чому перевага віртуального навчання? Передусім, це суттєве скорочення витрат (відпадає необхідність оренди площі під аудиторію і організацію проїзду/проживання учнів). Співробітники можуть брати участь у семінарах, слухати лекції і виконувати практичні завдання прямо на своєму робочому місці і після роботи, вечорами вдома.

Заняття за допомогою мережі Інтернет дають учасникам привілеї, характерні для невеликих груп – тісне і безпосереднє спілкування з викладачами, високий рівень мотивації. Кожний із віртуальних

слухачів отримує більше уваги інструктора і проводить більше часу, працюючи над завданням, ніж звичайний відвідувач семінару або лекції.

Використовуючи ресурси Інтернет, слухач може знайти необхідну інформацію безпосередньо з робочого місця, вибравши потрібні онлайн-ві курси підготовки, бібліотеки, форуми і налагодити свою роботу так, аби отримувати заданий темп навчання на робочому місці. Сьогодні можливість поширення нових матеріалів всередині компанії протягом однієї ночі вважається нормою. Отже, під час навчання у віртуальному режимі співробітники компанії можуть отримувати знання вчасно і створена система підготовки кадрів буде справді формувати навички, потрібні компанії в наявній ситуації на ринку.

II рівень управління – Проектний офіс

Сучасний етап розвитку методів і засобів проектного менеджменту (Project Management) характеризується загальною світовою формулою: «від довіри – до розуміння і активного використання». При цьому розвиток сучасних інформаційних систем і технологій, результатів дослідження у сфері «м'яких компонентів проектного менеджменту» (лідерства в проектах і побудови ефективних команд менеджерів) є вирішальними щодо основних напрямів діяльності: створення ефективних проектних офісів; ефективне партнерство на основі спільної освіти в міжнародних програмах (benchmarking); інтеграція сучасних інформаційних технологій на рівні підприємства; глобалізація та ефективний обмін знаннями; оцінювання потенціалу проектного менеджменту на різних рівнях (проектний менеджер, команда, організація, галузь, країна) і управління цим потенціалом на основі системи моделей і засобів.

Процес розвитку виробництва потребує докорінної зміни культури управління. Проектний офіс, що виконує домінуючу роль у сучасній світовій практиці, має переваги в управлінні проектною діяльністю інноваційних систем, є головним елементом культури управління і специфічним місцем – корпоративної культури.

Проектний офіс – це специфічний структурний підрозділ організації, що забезпечує ефективне провадження проектною діяльністю в рамках єдиної технології управління корпорацією на основі внутрішніх стандартів.

III рівень управління – Підрозділи та учасники

Складова організаційної системи – корпоративна система підготовки, охоплює два підрозділи – планування й аналізу та управління підготовкою.

1. Підрозділ планування та аналізу визначає, які професійні та інші завдання діяльності повинен вирішувати кожний фахівець корпорації. Відділ займається перспективним плануванням потреб у фахівцях, а також аналізом ефективності підготовки, що здійснюється.

2. Підрозділ управління підготовкою складає плани періодичної атестації персоналу, організовує атестацію у спеціалізованому центрі атестації, накопичує і систематизує дані атестації, за її результатами узагальнює пропозиції керівництву щодо потреби у проведенні підготовки, веде і зберігає моделі підготовки, укладає договори на підготовку і відслідковує її якість. У складі віртуального корпоративного університету можуть існувати специфічні підрозділи, такі як:

- підрозділ розроблення програм підготовки – розробляє навчальні програми дистанційного навчання згідно із замовленнями;
- центр атестації – розробляє стандартизовані методики проведення атестацій персоналу;
- підрозділ сертифікації – здійснює незалежну сертифікацію програм підготовки і програм атестації; спостерігає за процесом дистанційного навчання, якістю роботи тьюторів; сертифікації підлягають як власні розробки, так і ті, що надходять від незалежних розробників; формує зауваження щодо виявлених помилок та розробляє рекомендації їх усунення; спрямовує програми підготовки на вдосконалення;
- підрозділ технічного забезпечення – вирішує всі технічні питання організації дистанційної роботи;
- підрозділ програмного забезпечення – розробляє й адаптує інструментальні засоби навчання та атестації;
- підрозділ організації підготовки та атестації – організовує підготовку та атестацію кадрів, яких надає замовник. Йдеться про пошук викладачів, вибір курсу підготовки, контроль за її процесом. Обробляє й аналізує результати підготовки та атестації для ведення моделі фахівця.

Особливістю всіх підрозділів (як у корпорації, так і в університеті), крім підрозділів планування і технічного забезпечення, є те, що їх співробітники зазвичай працюють дистанційно шляхом використання мережі Інтернет без особистого контакту не лише з одним, а й з кількома фахівцями.

Щодо підготовки команд, то, з огляду на специфіку діяльності фахівців з управління проектною діяльністю інноваційних систем та її складність, актуалізується потреба у формуванні концептуальних засад підготовки таких фахівців.

Підготовка здійснюється на основі рамочного стандарту провадження проектною діяльністю інноваційних систем, згідно з яким проектна діяльність корпорації розподіляється на задачі та дії за елементами (етапами, рівнями, видами) та визначається відповідна для її провадження група професій (команда):

- схвалення керівництвом комплексу викладеного підходу до вдосконалення процесів кадрового забезпечення проектною діяльністю;
- визначення першочергових дій з організації початку підготовки фахівців.

Очевидним є той факт, що провадження проектною діяльністю ІС, як основи здійснення

інноваційних перетворень, є набагато складнішим ніж планування та провадження інвестиційних бізнес-проектів. Здійснення процесів суттєвих інноваційних змін та створення інтелектуальних продуктів у ході провадження проектно-інноваційної діяльності потребують включення до компонентів її управління такої складової як управління консолідованою інформацією та інтелектуальною власністю. Отримання доданої вартості інтелектуальної власності спричиняє суттєві зміни у цінність інноваційних проектів. При цьому в результаті їх реалізації, на відміну від традиційних підходів, отримують максимальну як матеріальну, так і нематеріальну цінності, що надалі забезпечують отримання реальної економічної вигоди.

Управління інформаційним зв'язком набуває нового значення, тому що здійснюється патентний пошук, визначається наукова новизна інноваційного продукту, розробляється та впроваджується система його інформаційного захисту. Особливо ускладнюється система управління ризиками, адже саме інноваційні проекти є найризикованішими, зважаючи на невизначеність результату на початкових етапах виконання проекту. Управління закупівлями пов'язане з можливістю трансферу інтелектуальних продуктів, і не тільки з погляду придбання інтелектуальних продуктів, а й їх дифузії. Важливе значення щодо окреслення структури процесів провадження проектно-інноваційної діяльності набувають процеси управління інтелектуальною власністю та їх системна інтеграція в загальну архітектуру процесів управління.

Отже, управління інноваційними процесами зумовлює застосування принципово нової узагальнювальної та детальної формалізації проектно-діяльності ІС на основі викладеної схеми для вирішення конкретних задач, тобто онтології. Ця онтологія охоплює елементи психології, системності, інформаційності, методології управління програмами та проектами і описує діяльність ІС більше з погляду застосовуваності, ніж повноти: від пізнання явищ природи до задоволення особистісних матеріальних та нематеріальних потреб.

Розроблений на основі означеної онтології рамочний регламент провадження проектно-діяльності ІС узагальнює та доповнює вимоги міжнародних стандартів GAPP (Global Alliance for Project Performance Standards), ISO 21500, I3E та «Керівництво Осло». Вдосконалення процесів кадрового забезпечення ІС передбачає підготовку фахівців саме на основі цього регламенту, згідно з яким визначається відповідна група професій (команда) [3].

Провадження проектно-діяльності із застосуванням новітніх алгоритмів її управління потребує принципово інших форм структурної регламентації компетентностей на основі взаємозв'язків між елементами (фазами, етапами, задачами, операціями, діями) онтології проектно-діяльності з урахуванням впливу створеної інтелектуальної власності. В умовах швидких змін та неперервної інноваційної

активності у глобальному масштабі постає потреба у розробленні нової концепції формування компетентностей фахівців з управління проектно-інноваційною діяльністю, адаптованої до високого рівня невизначеності в ході її провадження. Ця концепція передбачає певні особливості. Зокрема, системи підготовки фахівців з управління проектною діяльністю з урахуванням створення нестандартизованих об'єктів значно ускладнюються і вимагають прийняття нетрадиційних рішень.

Підбір та управління трудовими ресурсами у випадку залучення до роботи науковців як неформальної творчої складової у команді проекту потребує індивідуально розроблених вимог до фахівців, створення їм відповідних умов діяльності та формування системи мотиваційних заходів з метою своєчасного отримання творчого інтелектуального продукту. До того ж фахівці потребують певного захисту своїх авторських прав на інтелектуальні продукти, а, можливо, й прав власності на них, що потрібно передбачити у відповідних трудових договорах під час прийняття їх на роботу.

Отже, формування компетентностей фахівців із управління проектною діяльністю ІС відповідно до рамочного регламенту провадження цієї діяльності гарантує визначення вимог до системи їх професійної підготовки.

Досвід, здобутий під час широкомасштабного впровадження інноваційної технології, та подальші теоретичні розробки було використано у розробленні проекту Закону України «Про вищу освіту» та створенні і впровадженні галузевого стандарту підготовки спеціалістів та магістрів за спеціальністю «Управління проектами та програмами», навчальних посібників з грифом МОН України «Формування, управління та розвиток команди проекту», «Інноваційний розвиток промисловості України» та інших науково-методичних розробок у сфері управління проектами.

За статистичними даними 2001 року перелік спеціальностей специфічних категорій охоплює десять спеціальностей, з яких чотири можна було визначити як такі, що не мають галузевих ознак, а саме: «Якість, стандартизація, сертифікація», «Управління проектами», «Інтелектуальна власність» та «Адміністративний менеджмент». За наступні десять років ця кількість зросла вдвічі, що засвідчує потребу в їх існуванні й розвитку специфічної групи.

Нині зростає кількість вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів (спеціалістів) за спеціальностями специфічних категорій. За останні сім років їх кількість зросла в 2,7 рази, або на 15–17% щороку. Нині чверть вищих навчальних закладів IV рівня акредитації в Україні здійснює підготовку магістрів за спеціальностями специфічних категорій в галузі «073 Менеджмент» (з 2015 року).

Яскравим свідченням стрімкого зростання інтересу до спеціальностей специфічних категорій підготовки є дані щодо динаміки кількості випускників за період 2001–2016 років. Кількість випускників

усіх спеціальностей специфічних категорій за 15 років збільшилася у 12,5 рази, а за спеціальностями, що не мають галузевих ознак – у 13,3 рази, за рештою спеціальностей – у 10,5 разів. Це означає, що розроблення і впровадження нової групи спеціальностей є для України надзвичайно необхідними і своєчасними не лише на ринку освітніх послуг, а й на ринку праці. Особливо це стосується спеціальностей специфічних категорій без галузевих ознак, що подібно до технологій шостого технологічного укладу є затребуваними у багатьох галузях господарської діяльності.

Для становлення нової генерації управлінців-менеджерів особливої актуальності набуває проблема єдності професіоналізму і гуманізації підготовки фахівця. Підготовка менеджерів до управлінської діяльності пов'язана з актуальними педагогічними завданнями, що потребують наукового обґрунтування. Сьогодні важливим є не лише впровадження новітніх технологій, а й наявність творчого вміння розв'язувати проблеми управління персоналом, управління інноваційними проектами, досягнення розуміння з працівниками, забезпечення високої ефективності організації праці.

Поняття «підготовка» розглядається як загальний термін, що використовується стосовно прикладних завдань освіти, коли йдеться про засвоєння соціального досвіду з метою його подальшого застосування для виконання специфічних завдань – практичних, пізнавальних чи навчальних, найчастіше пов'язаних із визначеним видом тієї або іншої регулярної діяльності. Поняття розглядається у двох значеннях: *навчання* – формування готовності до виконання завдань у майбутньому, а також *готовність* – наявність компетенції, знань, умінь і навичок, необхідних для виконання поставлених завдань.

Для здійснення якісної інноваційної підготовки сучасного фахівця з управління проектною діяльністю необхідним є створення наукових шкіл у діяльності навчального закладу.

Як засвідчує практика, в сучасних умовах, незважаючи на широкий доступ наукової інформації й значні можливості набуття освіти, становлення справжнього професіонала рідко відбувається поза межами наукової школи. Фактичний потік інформації є таким великим, що одній людині не під силу її опанувати. Це завдання виконує *наукова школа* – неформальна творча співдружність у межах будь-якого наукового напрямку висококваліфікованих дослідників-одномисльців, об'єднаних спільністю підходів до розв'язання проблеми, стилю роботи, ідей і методів їх реалізації. Наукова школа – це колективний ієрархічний організований розум, що концентрує досвід декількох поколінь. На практиці вона уособлює найяскравіший вияв колективної форми творчості під безпосереднім ідейним і практичним керівництвом знаного ученого й учителя, який живить цей колектив науковими ідеями і визначає зміст та методи наукових досліджень. У

тлумачному словнику наукова школа визначається як напрям у науці, пов'язаний єдністю спільних поглядів, наступністю принципів і методів. Наукова школа – це неформальний науковий колектив, сформований навколо відомого вченого на базі наукової установи, який поєднує з метою колективної розробки певної наукової ідеї, проблеми, напряму окремі наукові колективи [1]. Наукова школа – це структурна ланка сучасної науки, що дозволяє концентрувати зусилля молодих учених під керівництвом засновника певного наукового напрямку на вирішення певної, окресленої галузі актуальних наукових проблем.

Є два шляхи формування наукової школи: еволюційний і комерційний. Перший із них передбачає поступове формування і розвиток наукового колективу та матеріальної дослідницької бази у рамках розвитку ВНЗ. Комерційний шлях передбачає запрошення стороннього лідера зі сформованим колективом, що вимагає створення ексклюзивних умов: потужної матеріальної бази та високої оплати праці.

Серед чинників ефективного функціонування наукових шкіл можна виокремити такі:

- визначення наукового напрямку, актуальної профільної наукової теми, перспектив її розвитку;
- формування наукових підрозділів (інститут, відділ, лабораторія, центр) при університеті, факультетах, кафедрах;
- створення наукових колективів, ретельне планування наукових досліджень;
- забезпечення сучасної матеріально-технічної дослідницької бази;
- наявність докторантури, аспірантури, інституту здобувачів;
- публікація фундаментальних наукових праць: монографій, науково-методичних посібників, статей у фахових виданнях, зокрема міжнародних;
- започаткування фахового наукового періодичного видання;
- проведення наукових заходів: симпозіумів, конференцій, семінарів.

Реалізація означених підходів здійснюється об'єднанням вищих навчальних закладів для вдосконалення системи підготовки магістрів із управління проектною діяльністю. Враховуючи наявність усіх чинників у системі підготовки фахівців, створено наукову школу професійної підготовки магістрів із управління проектно-інноваційною діяльністю.

Вважаємо, що лише формування таких структурованих наукових шкіл, які працюють і розвиваються за ретельно продуманою схемою та планом, може гарантувати ефективний поступ науки і забезпечити його власними науково-педагогічними кадрами. Наукова школа концентрує величезну творчу енергію вчених, координує їхню діяльність в процесі наукового пошуку, максимально сприяє розкриттю творчих здібностей молодих науковців, їх вихованню і перетворенню на зрілих

дослідників, ініціює нові напрями наукових пошуків і забезпечує якісну підготовку магістрів – майбутніх управлінців.

Література

1. *Гриньова М.В.* Основи ефективного функціонування наукових шкіл природничого факультету Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка / М.В. Гриньова // Технології інтеграції змісту освіти: зб. наук. пр. за матеріалами міжнар. наук.-прак. конф. «Теоретичні та методичні основи організації здоров'язбережувального навчального середовища загальноосвітньої школи та ВНЗ», (Полтава, 14 квіт. 2011р.) / ред. кол.: В.Р. Ільченко та ін.; Полтав. обл. ін-т післядипломної пед. освіти імені М.В. Остроградського. – Полтава, 2011. – Вип. 3. – С. 77–85.
2. *Гриньова М.В.* Основи функціонування магістратури на кафедрі педагогічної майстерності та менеджменту Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка / М.Гриньова // Проблеми сучасної педагогічної освіти: зб. статей. – Ялта, 2010. – Вип. 26, ч. 2. – С. 145–157. – (Педагогіка і психологія).
3. *Козак Н.* Корпоративний університет / Н.Козак // Управління компанії. – 2001. – №12. – [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm021.html>
4. *Шпильовий В.* Підхід до розвитку кадрового забезпечення проектної діяльності авіаційного науково виробничого комплексу / В.Шпильовий // Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі. XXII Каришинські читання: матеріали Міжнар. наук.-прак. конф., (Полтава, 21–22 трав. 2015 р.) / за заг. ред. проф. М.В. Гриньової; Полтав. нац. пед. ун-т імені В.Г. Короленка. – Полтава, 2015. – С. 234–237.



Анотації

Василь ШПИЛЬОВИЙ

До проблеми професійної підготовки магістрів з управління проектною діяльністю інноваційних систем

У статті розглядається стан проблеми професійної підготовки фахівців у галузі «073 Менеджмент». Узагальнено досвід підготовки фахівців проектної діяльності на основі новітніх алгоритмів управління, адаптованих до українських умов шумпетерівської та неошумпетерівської теорій економічного розвитку, в яких ключову роль відведено категорії технологічного укладу. Обстоюється, що суттєві інноваційні зміни та створення інтелектуальних продуктів під час провадження проектно-інноваційної діяльності потребують включення до компонентів її управління такої складової, як управління консолідованою інформацією та інтелектуальною власністю. Наголошується, що формування компетентностей фахівців з управління проектною діяльністю відповідно до рамочного регламенту провадження цієї діяльності гарантує визначення вимог до системи їх професійної підготовки.

Ключові слова: професійна підготовка, магістри, управління проектно-інноваційною діяльністю, корпоративний університет, наукова школа.

Василий ШПИЛЕВОЙ

К проблеме профессиональной подготовки магистров по управлению проектной деятельностью инновационных систем

В статье рассматривается состояние проблемы профессиональной подготовки специалистов в области «073 Менеджмент». Изучен опыт подготовки специалистов проектной деятельности на основе новейших алгоритмов управления адаптированных к украинским условиям шумпетеровской и неошумпетеровской теорий экономического развития, в которых ключевая роль отведена категории технологического уклада. Обосновывается, что существенные инновационные изменения и создание интеллектуальных продуктов в ходе производственной проектно-инновационной деятельности требуют включения к компонентам её управления такой составляющей, как управление консолидированной информацией и интеллектуальной собственностью. Подчеркивается, что формирование компетентностей специалистов по управлению проектной деятельностью в соответствии с рамочным регламентом осуществления этой деятельности определит требования к системе их профессиональной подготовки.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, магистры, управления проектно-инновационной деятельностью, корпоративный университет, научная школа.

Vasyl SHPYLOVYI

The problem of training masters in project management innovation systems

The article considers the problem of professional training in the field of «Management 073». Training specialists studied the experience of project activity based on advanced control algorithms adapted to Ukrainian conditions Shumpeterivskoy i Neoshumpeterivskyh theories and economic development. These theories key role given category of technological structure. Implementation of innovative processes material changes and the development of intelligent products in a proceeding design and innovation require the inclusion of control components such as integral management of consolidated information and intellectual property. Formation of competence management specialists project activities under the Framework Regulations of the proceedings that define the system requirements of professional training.

Keywords: training, masters, management of design and innovation activities, corporate university, scientific school.