УДК 338.264

М. Чернишова

ОПТИМІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: РЕКОМЕНДАЦІЇ

Анотація. *Висвітлено основні напрями та механізми оптимізації формування готовності майбутніх менеджерів організації до дослідницької діяльності в контексті основних тенденцій сучасного суспільного розвитку. З'ясовано особливості взаємодії менеджера з персоналом організації.*

Ключові слова: *вищий навчальний заклад, організація, майбутній менеджер, оптимізація, рекомендації.*

М. Чернышова

ОПТИМИЗАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ К ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕКОМЕНДАЦИИ

Аннотация. *В статье отражены основные направления и механизмы оптимизации формирования готовности будущих менеджеров организации к исследовательской деятельности в контексте основных тенденций современного общественного развития. Выяснены особенности взаимодействия менеджера с персоналом разным по возрасту, полу, профессии, должности, опытом является основным социально-психологическим механизмом его деятельности.*

Ключевые слова: *высшее учебное заведение, организация, будущий менеджер, оптимизация, рекомендации.*

M. Chernyshova

OPTIMIZATION TRAINING OF THE FUTURE MANAGERS ORGANISATION FOR RESEARCH ACTIVITIES: RECOMMENDATIONS

Resume. *The article deals with the main trends and mechanisms for optimizing the formation of the future managers research activities in the context of the main trends of modern social development. The features of the interaction of HR managers*

of different age, sex, profession, position, experience are a major socio-psychological mechanism of their activity.

Keywords*: higher education institution, organization, future manager, optimization recommendations.*

Стратегією економічного і соціального розвитку України (2004–2015) передбачено створення умов для розвитку національного науково-технічного потенціалу та кадрове забезпечення інноваційної діяльності. Ціннісна орієнтація розвитку системи вищої освіти має визнаватися та продукуватися суспільством як основа прогресивного руху до визначеної мети.

Актуальність та постановка проблеми. Важливим є не тільки розуміння того, що система вищої освіти має відповідати потребам суспільства, а й переосмислення ролі освіти «не тільки як пасивного виконавця певного «соціального замовлення», а й як реального середовища, що формує образ майбутнього та механізми його досягнення»[1]. Світова глобалізація та трансформація, створення національної інноваційної системи вищої освіти суттєво впливають на зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів організації, зумовлюючи необхідність розвиток їхніх дослідницьких знань, умінь і навичок.

Серед основних тенденцій сучасного суспільного розвитку, визначених Г. Драйденом і Дж. Вос у праці «Революція в навчанні», виокремлюється «*тріумф особистості*» як ключова тенденція для забезпечення прогресивного суспільного розвитку [2]. Важливим, на нашу думку, є той факт, що в ракурсі тріумфу особистості акцент робиться на розкриття потенціалу кожної людини, постійний розвиток якої є безпосереднім завданням національної системи освіти. А акцент на особистісних якостях кожної особистості актуалізує значущість саме її поведінкових компетенцій (мотивів, цінностей та установок)

[1] Бебік В.М. Болонський процес: перспективи і розвиток у контексті інтеграції України в європейський простір вищої освіти / за ред. В. М. Бебіка. — К.: МАУП, 2004. — 200 с.
[2] Драйден Горден. Революция в обучении / Горден Драйден ; пер. с англ. — М. : ПАРВИНЭ, 2003. — 671 с.

як «фільтра» під час побудови власного життєвого шляху та вибору власної життєвої позиції [3].

В умовах докорінної перебудови життя суспільства надзвичайно гостро виступає проблема *професіоналізму* в усіх сферах буття: в політиці, економіці, освіті, виробництві та ін. Соціальна та політична нестабільність, економічна криза зумовлюють суттєві зміни традиційних структур як системи підготовки взагалі, так і професійної, зокрема. Виникає гостра соціальна потреба в ефективній підготовці нового типу спеціалістів – *професійних управлінців* з розвинутим творчим мисленням.

Виклад основного матеріалу. У своєму дослідженні ми керувалися результатами досягнень сучасної науки та практики щодо розроблення методичних рекомендацій відповідно до потреб окремих галузей продуктивної діяльності людини, що містять праці Є. Бершеді, М. Блума, П. Жердецького, Л. Канторовіча, В. Красовського, Є. Лернера, В. Москвіна, А. Нікітіна, Р. Пайка, А. Пересади, О. Павловської, В. Шеремета та ін. До позитивних рис їхніх методичних рекомендацій нами віднесено етапи створення нових систем і технологій, а також урахування ступеня їх невизначеності.

Нова система господарювання орієнтована на формуванні особистості, здатної діяти демократичними методами, реагувати адекватно на критику, об`єктивно оцінювати себе та інших. За цих умов стратегічним завданням для вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) є ефективне використання науково-педагогічного потенціалу викладачів за умови досягнення гармонізації основних параметрів науково-педагогічного середовища освітньо-професійної підготовки майбутніх менеджерів організації (далі – менеджерів), а також розвитку їхньої дослідницької компетентності.

Досконале знання методологічних основ дослідницької діяльності – важлива складова професійної компетентності майбутнього менеджера, необхідний інструмент в його повсякденній роботі. Потрібно чітко

[3] Чернишова Є. Р. Розвиток кадрового потенціалу системи ППО як одна з основних умов досягнення стратегічних цілей організації / Є. Р. Чернишова // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України, редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 3(16) / голов. ред. В. В. Олійник. — 2011. — С. 167–172.

усвідомлювати послідовність етапів, співвідношення форм і методів організації дослідницької роботи, специфічні прийоми та шляхи її реалізації. Досить часто менеджери відчувають певні труднощі на перших етапах здійснення самостійної дослідницької діяльності (вибір теми, формулювання гіпотези, постановка мети, визначення об'єкта та предмета дослідження, організація етапів проведення експериментальної роботи тощо). Це, на наш погляд, заважає здійсненню самої процедури оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як складової їхнього професійного зростання.

Тільки компетентний менеджер вміє майстерно підбирати і доцільно використовувати цілий спектр засобів та технологій дослідницької діяльності, реалізуючи себе в професійній сфері. Хоча загалом прийоми та методи науково-педагогічного пошуку досить відомі, на практиці не так легко «видобути» потрібну професійну інформацію в прооцесі ознайомлення з нормативними документами, вимогами та стандартами дисертаційного дослідження.

Один із напрямів оптимізації формування готовності менеджерів до дослідницької діяльності є з'ясування та розуміння суті управлінської діяльності, що, на нашу думку, є основою ефективної професійної діяльності цієї категорії майбутніх фахівців.

У науковій літературі представлено багато досліджень, спрямованих на визначення сутності процесу управління, розкриття його основних функцій, виявлення місця психологічних компонентів у загальній системі управління тощо (Б. Андрушків, Г. Артюр, В. Афанасьєв, А. Бланк, Ф. Генов, О. Годунов, Д. Кайдалов, Л. Карамушка, П. Керженцев, О. Ковальов, Н. Коломінський, М. Мескон, Г. Попов, Г. Слезінгер, Е. Суїменко, Р. Шакуров та ін.).

За рівнями виділяють соціальне управління на рівні організації, регіону, соціальної сфери, суспільства (держави) в цілому. З урахуванням предмету дослідження професійної діяльністі майбутніх менеджерів досліджено нами як *управління на рівні організації.* Наука і мистецтво людських стосунків охопили галузь *комунікацій* і контактів як у середині організацій, так і в зовнішньому

оточенні (з діловими партнерами, споживачами, постачальниками, державними установами, засобами масової інформації).

Менеджер в організації виконує роль керівника (суб'єкта управління) та виконавця (об'єкта управління). Водночас працівники організації виступають об'єктом управління, оскільки вони є продуктивною силою, головним складником будь-якого виробничого процесу. Тому планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві становлять основний зміст їхньої професійної діяльності.

Аналізуючи сучасну теорію і практику професійної підготовки майбутніх менеджерів, можна стверджувати, що й нині проблемою є недостатній рівень їхніх дослідницьких знань, умінь і навичок, що в певному ракурсі залежить від комунікативної практики. Розвиток дослідницької компетентності майбутніх менеджерів є актуальною проблемою педагогіки та психології, вирішення якої має важливе значення як для кожного управлінця, так і для суспільства в цілому.

Цілком зрозуміло, що управління персоналом здійснюється через людей: вносяться певні корективи в технологічну, технічну й організаційну сторони процесу виробництва чи обслуговування. Але й самі працівники є об'єктом управління. Це стосується, передусім кількості та якості персоналу, формування трудового потенціалу, його розвитку та використання, мотивації трудової поведінки, трудових та особистісних відносин тощо. Як об'єкт управління виступає окремий працівник чи трудовий колектив.

Управлінська діяльність вимагає від менеджера розв’язання управлінських завдань, передавання знань і досвіду учасникам взаємодії, організації системи стосунків на рівнях «керівник-підлеглий», «керівник-група», «керівник-керівник» тощо, а також створення умов для функціонування системи соціально-психологічного забезпечення розвитку особистості (своєї та учасників взаємодії). Менеджер у межах своїх посадових повноважень визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації, стиль взаємодії в організації.

Взаємодія менеджера з персоналом організації, різним за віком, статтю, фахом, посадою, досвідом, є основним соціально-психологічним механізмом його діяльності. Тому на комплекс особистісних якостей, потрібних керівникові, значною мірою впливають, на нашу думку, умови його професійної діяльності, а саме:

- різноманітність змісту професійної активності, що вступає у суперечність з природніми можливостями;
- основні завдання управлінської діяльності;
- підвищена відповідальність за стан ресурсів і результати діяльності;
- творчий характер роботи при дефіциті інформації, часу й засобів;
- висока нервово-психічна напруженість тощо..

У контексті оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як складової їхнього професійного зростання доцільно, на нашу думку, враховувати умови його взаємодії із соціальним оточенням, у якому спілкування та комунікація одночасно є чинником і засобом ефективної дії, а також внутрішньою характеристикою психічної активності особистості.

Дослідження показують, що значущість різних *функцій управління* в професійній діяльності менеджера неоднакова. Так, менеджери вищого рівня витрачають більше часу на планування, на нижчому ж рівні управління найбільш важлива функція мотивації. Водночас менеджери всіх рівнів управління витрачають майже в два рази більше часу на планування, ніж на організацію, координування, мотивацію і контроль разом.

Важливо враховувати, що управлінська діяльність передбачає розподіл функцій, повноважень, відповідальності. Так, сутність *комунікативної функції менеджера* полягає у регулюванні і координації індивідуальних зусиль працівників організації з подальшою трансформацією та переводом у єдиний упорядкований організаційний процес.

Виділяють такі сфери комунікативної взаємодії менеджера з персоналом:

- *прийняття на роботу* (мета комунікативної взаємодії менеджера – переконати потенційного робітника у перевагах роботи в певній організації);
- *орієнтація* (мета комунікативної взаємодії менеджера – забезпечення працівника інформацією про його посадові функції та роль в організації);
- *індивідуальна оцінка* (менеджер повідомляє підлеглому свою оцінку щодо його вкладу у діяльність організації);
- *особиста безпека* (надання працівникам інформації щодо їхньої особистої безпеки);
- *дисципліна* (ознайомлення персоналу з правилами та інструкціями).

Комунікативна взаємодія менеджера здійснюється з метою формування цілісності організації через:

- одержання або повідомлення інформації, потрібної для якісного виконання функціональних і посадових обов'язків;
- вплив на поводження працівників і ставлення до цілей, задач і інших особливостей життєдіяльності організації;
- задоволення власної потреби в спілкуванні.

Ми впевнені, що саме комунікативна природа соціального управління актуалізує психологічні та соціальні засади управлінської діяльності менеджера, зосереджує увагу на співвідношенні внутрішнього і зовнішнього, об’єктивного і суб’єктивного, індивідуального і групового тощо. Процес комунікації у широкому розумінні тотожній спілкуванню, адже ці поняття багатозначні у використанні і близькі за виконуваними функціями.

Комунікація розуміється як діяльність соціальна і діалогічна, як така, що здійснюється всіма учасниками управлінського процесу. Комунікація, як одна з функцій управління, є інтегральною складовою, що об’єднує ролі управління і спілкування, що визначає її цілеспрямованість та важливість в оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як складової їхнього професійного зростання.

Перелік комунікативних умінь менеджера не обмежується:

- вмінням змінювати вчинки та логіку мислення персоналу організації в бажаному напрямі, не вдаючись до примусу;
- ураховуванням специфіки стилю, проблем життя людей, їхніх особливостей залежно від віку, рівня освіти, ціннісних орієнтацій, загальної культури, національності, мотивів діяльності, кола інтересів.

Важливим, на нашу думку, є: вільно володіти мовою; правильно формулювати свої думки; керувати емоціями; прогнозувати й управляти поведінкою працівників; своєчасно оцінювати психологічний стан колективу; використовувати міміку, жести, інтонацію; регулювати процес спілкування як між групами, так і на міжособистісному рівні; підвищувати свій авторитет; встановлювати контакт навіть з малоприємними людьми; вести переговори, а також створювати атмосферу доброзичливості, взаєморозуміння, довіри.

Рівень розвитку комунікативних умінь багато в чому буде визначати оптимізацію дослідницької діяльності менеджера, його здатність логічно і аргументовано висловлювати свої думки, налагоджувати сприятливі взаємини зі співробітниками, формувати позитивний соціально-психологічний мікроклімат у колективі.

Причиною багатьох непродуктивних конфліктів, які знижують творчий потенціал персоналу, у багатьох випадках є низький рівень спілкування менеджера, зумовлений відсутністю спеціальних навичок дослідницької діяльності в напрямі спілкування і здобуття відповідних комунікативних умінь, що сприятиме оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як складової їхнього професійного зростання.

На нашу думку, доцільним є використання соціально-психологічного тренінгу як інструментарію оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності. Напрям практичної психології, змістом якого є підвищення компетентності людини й оволодіння навичками та прийомами міжособистісного спілкування, отримав у літературі різні назви, зокрема соціально-психологічного тренінгу.

Феномен соціально-психологічного тренінгу, насамперед у тому, що безпосередні учасники одержують таку підготовку, яка відповідає вимогам сучасного життя. Він є сучасним найефективнішим методом підвищення професіоналізму майбутніх фахівців завдяки оволодінню практичними навичками оптимізації технологій професійної діяльності та здобуттю навичок міжособистісного спілкування.

У практичній професійній діяльності менеджерів мають місце суперечності, що можуть призвести до конфліктів. Для ефективної реалізації стратегії та формування корпоративної культури слід конкретизувати і деталізувати стратегічні цілі, раціонально розподілити їх у часі та просторі й встановити між ними функціональні зв'язки з урахуванням неформальних внутрішньогрупових та міжгрупових відносин.

За цих умов впроваджувати технології Т-менеджменту, що дасть змогу забезпечити високу адаптивну здатність менеджера. Впровадження технологій Т-менеджменту стосується не лише організації робочого часу менеджера та його робочого місця, а й спілкування з колегами по роботі й багатьох інших чинників, які можуть вплинути на певний час упровадження систем и технологій Т-менеджменту. Все це є одним із напрямів оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як складової їхнього професійного зростання.

Основними прийомами Т-менеджменту, що доцільно використовувати менеджерові в організації, зокрема у напрямі оптимізації його професійної діяльності, є: планування й організація діяльності та результативне прийняття рішень (денний робочий план); ефективна робота з інформацією, управління кореспонденцією; ведення переговорів, удосконалення спілкування з оточуючими; управління потоком відвідувачів; уміння відпочивати; ефективне проведення нарад з визначенням їх тривалості.

Оптимізація часу на операційному рівні має важливе значення для виконання замовлення вчасно, скорочення циклу виробництва, своєчасного реагування на зміну зовнішнього середовища, переналагодження виробничого процесу, скорочення простоїв тощо. Оптимізація професійної діяльності

менеджера дослідницьким інструментарієм і раціональне використання часового ресурсу надзвичайно важливі на стратегічному та пілотному рівнях, де необхідно прийняти правильне та своєчасне інвестиційне та інноваційне рішення.

Водночас важливим напрямом оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як складової їхнього професійного зростання, як свідчать результати дослідження, є постійне нарощування наукового потенціалу як майбутніх фахівців, так і тих, хто вже професійно реалізує себе у цій сфері. Це залежить від факторів, які впливають на вимоги до змісту та процедури дослідницької діяльності. Такі фактори носять різні характери, а саме: суб'єктивний – суб'єктивний та суб'єктивний – об'єктивний. За результатами дослідження нами умовно розмежовано чотири рівня готовності менеджерів до дослідницької діяльності, що відповідають станам їхнього професійного росту та оптимізації означених процесів (табл.1)

Таблиця 1.

Рівні готовності менеджерів до дослідницької діяльності

№ з/п	Рівні	Суттєві ознаки
1	*Початковий рівень*	Дослідна робота
2	*Дослідний рівень*	Дослідно-експериментальна діяльність
3	*Пошуковий рівень*	Експериментально-пошукова діяльність
4	*Вищий рівень*	Експериментально-дослідницька діяльність.

Ці рівні водночас відповідають спрямуванню дослідницької діяльності менеджерів та визначають її межі, а також передбачають визначення низки змістових її складових (компонентів), а саме таких, як: суперечність; проблема; мета і завдання експерименту; об'єкт і предмет експерименту; властивості, відношення та функції об'єкта; умови здійснення експерименту; передбачувані напрями діяльності менеджера в проблемній ситуації; експериментальна ідея; конкретизація ідеї експерименту; описання процесу реалізації ідеї; уявлення

про бажаний результат; дослідницький задум; етапи експерименту; проміжні результати і послідовність їх досягнення; моніторинг результатів; фіксація проміжних результатів, їх оцінювання та корекція.

У загальному розумінні результати експериментального дослідження у порівнянні з уже відомими в науці даними виконують різні функції – уточнюють або розширюють окремі теоретичні чи практичні положення, а також відкривають нові аспекти досліджуваної проблеми, виокремлюють нові елементи, не відомі раніше.

На етапі завершення дослідження та підведення підсумків слід чітко і конкретно визначити роль отриманих результатів для практики. Треба показати, для якої саме ділянки науки чи практики можуть бути корисні висновки експерименту і якою мірою нові знання можуть викликати позитивні зміни, які наслідки можуть бути досягнуті під час упровадження результатів. До практичних результатів дослідження відносяться конкретні методичні вказівки, рекомендації щодо навчання, виховання, інших видів педагогічної діяльності – результат дослідження має бути поданий так, щоб його можна було використати в науковій практичній діяльності.

Реалізація такого підходу до оптимізації готовності менеджерів до дослідницької діяльності відрізняється більшим рівнем відтворюваності результатів, технологічністю, доказовістю тощо. За цих умов для успішної оптимізації дослідницької діяльності майбутньому менеджеру важливим, на нашу думку, є:

- вироблення внутрішньої установки на поступове засвоєння етапів дослідницької діяльності, на підвищення рівня дослідницької компетентності;
- прагнення до усвідомленості (рефлексії) власних дій;
- послідовне опанування методології експерименту, зокрема його теоретичні та практичні засади;
- планування власної професійної діяльності та фіксування результатів у робочому щоденнику тощо.

Потреби сьогодення, зокрема розвиток економіки, соціальна направленість державної політики, вимагають від вищої освіти підготовки фахівців, які мають у складі професійних якостей здатність забезпечити безпеку професійної діяльності в умовах надзвичайних ситуацій. За цих умов визначальним в оптимізації формування готовності майбутніх менеджерів до ефективного та безпечного здійснення дослідницької діяльності є, на нашу думку, знання та практичні навички з охорони праці. Стаття 18 «Навчання з питань охорони праці» Закону України «Про охорону праці» визначає, що всі працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці.

Зазначимо, що зміни економічної і політичної систем України останнього двадцятиріччя одночасно надали великі можливості й породили серйозні загрози для існування кожної особистості, підвищили рівень невизначеності в житті практично кожної людини. Виходячи на вітчизняний та світовий товарний ринки, керівники організацій усвідомили, що досвід роботи з кадрами за планової економіки не пристосований до нових умов господарювання.

У сучасних умовах господарювання менеджери приймають активну участь у функціонуванні системи управління персоналом організації. Таке спрямування їхньої професійної діяльності зумовлює потребу врахування особливостей розвитку як зовнішнього середовища, так і внутрішніх факторів функціонування кожної організації, що потенційно впливають на здійснення дослідницької діяльності та її оптимізацію. Найважливішими особливостями оптимізації готовності менеджерів до дослідницької діяльності в межах конкретно визначеної організації, на нашу думку, є:

- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічним напрямом розвитку організації;
- розширення повноважень менеджерів на місцях;
- удосконалення форм і методів адміністративного контролю;
- прийняття виважених рішень щодо розвитку дослідницьких знань, умінь і навичок, враховуючи їх потребу;

- створення атмосфери професійної довіри в організації;
- розвиток механізмів планування кар'єри як для ключових працівників, так і менеджерів різного рівня;
- формування високого рівня корпоративної культури інноваційного типу з урахуванням особливостей розвитку організації тощо.

Формування професійного портрету менеджера як один із напрямів оптимізації його готовності до здійснення дослідницької діяльності має кілька складових, а саме: розвиток і раціональне використання професійного потенціалу, розвиток і стабілізацію дослідницької компетентності, а також керування власним професійним саморозвитком.

Ефективність реалізації цих складових визначається особливостями професійної діяльності майбутніх менеджерів як визначального фактора їхнього саморозвитку, а також: проведенням активної кадрової політики організації; розвитком середовища професійної діяльності менеджерів; умовами ініціативної й творчої діяльності; заходами мотивації та стимулювання; надійністю та безпекою життєдіяльності тощо.

Особливістю оптимізації готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності як визначального фактора розвитку організації є реалізація інструментарію розвитку їхньої дослідницької компетентності. Складність і багатогранність її формування з урахуванням особливостей діяльності організації припускає реалізацію багатоаспектного підходу до розв’язання означеної проблеми оптимізації з урахуванням: перспектив розвитку організації; умов професійної діяльності менеджерів; стимулювання їхньої праці; соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності.

Позитивна результативність оптимізації заходів щодо формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності можлива за умови врахування всіх факторів, що зумовлюють зміни цього механізму, зокрема: розвиток організації; відповідність напрямів розвитку виробничих процесів організації специфічним умовам суспільно-трансформаційних процесів; суспільна та професійна престижність і соціальний статус менеджерів; збалансованість системи показників результативності професійної

діяльності менеджерів та індикаторів розвитку їхньої дослідницької компетентності; гармонізація формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності з системою міжнародних індикаторів розвитку.

У цій ситуації виникає потреба у переосмисленні особливостей оптимізаційних виробничих процесів у межах організації, зокрема тих, суб'єктами яких є менеджери, у розробленні методології системного вдосконалення, а також виявлення впливу на стратегію й тактику розвитку організації, її конкурентоспроможності на внутрішніх і на світових ринках праці й послуг.

Тому перехід до стратегії ефективного формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності, використання, розвитку та збереження наукового потенціалу цієї категорії фахівців, на нашу думку, вимагає реалізації нових підходів до оптимізації означених процесів як визначального фактора розвитку організацій. Водночас це потребує виявлення і переосмислення методів, принципів, форм, технологій організації навчального процесу у ВНЗ, спрямованого на здобуття майбутніми менеджерами високого рівня дослідницької компетентності як складової їхніх професійних фахових знань.

Висновки. Особливостями оптимізації формування готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності є реалізація системного підходу до заходів означеного напряму, а також реалізація ідеології зростання їхнього професіоналізму в процесі навчання у ВНЗ, що ґрунтується на ефективній мотивації як навчальної діяльності студентів, так і професійної діяльності науково-педагогічних працівників (викладачів).

Ставлення майбутнього працівника до власної професійної діяльності формується під впливом особистих устремлінь, визначення життєвих цілей, можливості самовираження й самореалізації, змісту праці та задоволення її характером та умовами здійснення. Тому основними факторами мотивації готовності майбутніх менеджерів до дослідницької діяльності є, на наш погляд, визнання його значущості для організації, власні професійні досягнення та її зміст, рівень відповідальності і самостійності, а також можливість професійного просування й власного розвитку професіоналізму.