

*В. Г. ГАМАЮНОВ, ст. преп.  
(Донецкая государственная академия управления)*

## **ДИДАКТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ — ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖЕРА**

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 3, с. 324–326

*Рассматривается новое направление в дидактике — дидактический менеджмент как основа формирования инновационного менеджера, как отрасль знаний об управлении учебной деятельностью, развивающая творческие способности обучаемых.*

Появление в учебных планах украинских высших учебных заведений дисциплины “Инновационный менеджмент” обусловлено изменениями, характерными для сегодняшней быстро меняющейся жизни. Инновационные процессы, их воплощение в новых продуктах и новой технике, новой технологии и новых системах управления являются основой социально-экономического развития Украины.

Современные инновационные процессы достаточно сложны. Для проведения анализа закономерностей их развития необходимы специалисты, занимающиеся различными организационно-экономическими аспектами нововведений — инновационные менеджеры. Основные задачи инновационных менеджеров [3]:

- способствовать продвижению инновационного процесса;
- прогнозировать возможные препятствия и пути их преодоления;
- осуществлять рыночный отбор нововведений;
- распространять уже освоенную и использованную инновацию в новых условиях или местах применения.

Этими задачами определяются требования к “модели” инновационного менеджера.

Если взглянуть на привычные и кажущиеся банальными факты зависимости эффективности обучения от его умелой организации с точки зрения менеджмента, то можно установить, как проявляют себя закономерности и принципы управления в учебной деятельности, как их можно

использовать на практике для повышения качества обучения и формирования инновационного менеджера.

Рыночные отношения, становясь господствующими в Украине, проникают и в образование, и в обучение. Знания становятся товаром и на смену традиционному преподаванию знаний идет предоставление учебных (образовательных) услуг в конкурентной рыночной среде [2].

Возникшие в последнее время новые возможности обмена информацией между обучаемым и преподавателем в ходе управления процессом обучения создали предпосылки для появления дидактического менеджмента, теории управления обучением учащихся и учебных групп, т. е. учебным процессом, в рамках ограниченного пространства (аудитория) и времени (90 минут).

С гносеологической точки зрения — это особый вид духовной деятельности субъектов учебного процесса, их взаимодействие (взаимовлияние, партисипативность, соуправление), в процессе которого усваиваются знания, формируются умения и навыки, идеалы и ценности обучаемого [1].

Для успешной подготовки инновационных менеджеров крайне необходимо как можно более четко представить целостную модель деловых качеств личности менеджера, которая включает в себя ряд характерологических, интеллектуальных качеств и психофизиологических особенностей:

- умение управлять собой;
- наличие творческого подхода;

- настроенность и адаптируемость к новым ситуациям и возможностям;
- умение быстро и грамотно решать различные проблемы;
- умение влиять на людей и их решения;
- умение обучать;
- высокая способность формирования коллектива;
- понимание особенностей управленческого труда.

В формировании целостного образа личности современного инновационного менеджера, эффективной подготовке и профессиональном отборе специалистов в области инновационного менеджмента огромную роль играют методы определения интеллектуальных качеств и психодиагностических особенностей абитуриентов и студентов, а также современные технологии обучения и формирования инновационных менеджеров.

Анализ конкретных ситуаций, деловые и имитационные игры, “мозговой штурм” и другие интенсивные технологии обучения, используемые дидактическим менеджментом, наиболее всего способствуют формированию инновационных менеджеров различных уровней.

Инновационный процесс охватывает многих участников и заинтересованные организации. Он осуществляется на межгосударственном, государственном (национальном), региональных и отраслевых уровнях, в сферах муниципальных (местных) формирований. Многообразные внутрифирменные организационные формы позволяют выделять особую роль участников инновационной деятельности внутри фирмы в лице персонала, создавать специальные инновационные подразделения.

Для различных инновационных организационных форм требуются разные категории инновационных менеджеров, которые могут работать в “фирмах-инкубаторах”, лизинговых и франчайзинговых фирмах, “венчурных фондах” и венчурных фирмах, научных и технологических парках, технополисах.

С повышением роли таких параметров конкуренции, как новизна, цена, качество, надежность, индивидуализация товара, выдвигается задача постоянного и всеобщего “мозгового штурма” для большинства сотрудников, а в конечном счете — для всего персонала фирмы. Продолжительность формирования инновационной организационной культуры, которая служит своего рода “зонтиком” перестройки традиционного управления, зависит от качества подготовки инновационных менеджеров.

Практика и теория выделили типичных носителей ролевых функций в процессе нововведений с характерными названиями “антрепренеры”, “интрапренеры”, “генераторы идей” и др. [4]. Ключевым фигурам инновационного управления — антрепренерам и интрапренерам — присущи специфические личностные качества: интуиция, преданность идее, инициативность, способность идти на риск и преодолевать бюрократические преграды. В их задачи входят: рыночное продвижение нового продукта, организация первичного поиска новых идей; создание атмосферы вовлеченности сотрудников в инновационный процесс; обеспечение “критической массы” новаторов, при которой фирма может считать себя в целом новаторской.

Антрепренер занимает обычно посты руководителя подразделения по новой продукции или управляющего проектом. Антрепренеров в организации обычно немного. Существенно больше должно быть в организации интрапренеров. Это специалисты и руководители структурных подразделений. Как правило, они возглавляют подразделения, где развита повышенная творческая активность сотрудников. Иногда интрапренер сам возглавляет творческую группу. Дидактический менеджмент по сравнению с традиционным преподаванием более эффективно формирует указанные выше качества антрепренеров и интрапренеров.

Управленческое решение и его реализация (управленческое воздействие) — ядро дидактического менеджмента. Перед студентами (обучаемыми) оно предстает в виде учебного задания. Учебное задание создает учебную проблему, разрешая которую, будущие менеджеры овладевают соответствующими знаниями и умениями, развивают свои личностные качества, т. е. формируют умение учиться (трудиться!), следовательно, достигают поставленных перед учебным процессом (занятием) целей.

От организации учебного занятия к управлению им, от управления студентами к управлению учебным процессом совместно с ними с целью повышения эффективности обучения, от преподавателя в обычном понимании к менеджеру учебно-познавательной деятельности — такова эволюция дидактического менеджмента.

Инновационного менеджера может эффективно формировать только менеджер учебно-познавательного, учебно-воспитательного процесса, а не просто преподаватель (независимо от его степени и звания), овладевший дидактическим менеджментом.



### Литература

1. Батченко Л. В., Гамаюнов В. Г., Поважный С. Ф. Менеджмент в образовании. — Харьков: Основа, 1998. — 598 с.
2. Гамаюнов В. Г., Дорофиев В. В., Поважный С. Ф. Менеджмент в непроизводственной сфере. — Харьков: Основа, 1997. — 444 с.
3. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С. Д. Ильенков, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин и др.; Под ред. С. Д. Ильенкова. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.
4. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие / В. А. Баранчев и др. — ЗАО "Финстатинформ", 2000. — 127 с.

*Розглядається новий напрямок у дидактиці — дидактичний менеджмент як основа формування інноваційного менеджера, як галузь знань про управління навчальною діяльністю, що розвиває творчі здібності тих, хто навчається.*