

Список використаних джерел:

1. Гриньова М. В., Ткаченко А. В. Політизація педагогічної спадщини А.С.Макарєнка: матеріали Всеукр. наук.-практ. семінарів (м. Полтава, 16-17 березня 2023 р.) / за заг. ред. М.В. Гриньової. Полтава: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2023. 358с. С. 7-15.
2. Теоретико-методичні засади компенсації навчальних, виховних та психосоціальних втрат здобувачів освіти у воєнний та післявоєнний час: методичні рекомендації. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти». 2023. 53 с.

АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНИХ ТА ОСВІТНІХ ПРОБЛЕМ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Прохорєнко В.І.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: Дяченко-Богун М.М., доктор педагогічних наук, професор кафедри ботаніки, екології та методики викладання біології Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

В сучасному світі інновації стають необхідністю для успішного розвитку підприємств у всіх сферах економіки. Проте, управління інноваційною діяльністю постійно зіштовхується з численними економічними та освітніми викликами, які обмежують її потенціал та ефективність.

Однією з основних економічних проблем управління інноваційною діяльністю є нестабільність фінансових ресурсів. Впровадження новаторських проєктів вимагає значних інвестицій, але навіть при наявності фінансових засобів підприємства часто стикаються з невизначеністю витрат і результатів. Вирішення цієї проблеми передбачає розробку ефективних стратегій управління фінансами, розумне розподілення ресурсів та пошук альтернативних джерел фінансування, таких як гранти або партнерські угоди.

Ще однією значною економічною проблемою є зміна ринкових умов і технологічних трендів. Швидкі та непередбачувані зміни можуть зробити існуючі інноваційні стратегії неактуальними, що створює виклики для управління. Розв'язання цієї проблеми вимагає розвитку гнучких та адаптивних стратегій, постійного моніторингу ринку та активної взаємодії зі зацікавленими сторонами.

Освітні проблеми включають нестачу кваліфікованих кадрів, здатних ефективно управляти процесом інновацій. Науково-технічний прогрес швидко розвивається, але освітні програми не завжди встигають за ним. Випускники навчальних закладів не завжди мають достатні знання та навички для реалізації інноваційних проєктів у бізнесі. Зміцнення співпраці між університетами та промисловими підприємствами, а також розвиток навчальних програм, що орієнтовані на практичний досвід, можуть допомогти вирішити ці проблеми [2].

Багато підприємств мають обмежені фінансові ресурси для впровадження інновацій. Для вирішення цієї проблеми важливо шукати альтернативні джерела фінансування, такі як гранти або інвестиції від партнерів. Не всі інноваційні проєкти приносять очікувану прибутковість. Це може бути спричинено різними факторами, такими як недостатня реалізація або конкурентний тиск. Для зменшення ризиків підприємства можуть використовувати методи ризик-менеджменту та стратегії диверсифікації портфелю інноваційних проєктів.

Впровадження інновацій вимагає кваліфікованого персоналу, здатного ефективно працювати з новими технологіями та процесами. Підприємства можуть розвивати свою внутрішню систему навчання та розвитку кадрів, а також встановлювати партнерства з університетами та іншими освітніми установами для набуття необхідних навичок. Часто підприємства стикаються з проблемами в передачі знань та інновацій між відділами та командами. Для розв'язання цієї проблеми важливо створювати відкриті комунікаційні канали та сприяти спільній роботі між різними відділами.[1]

Враховуючи вище зазначені проблеми, важливо розглядати інновації як складну систему, яка включає економічні, технічні та освітні аспекти. Системний підхід до управління інноваціями може допомогти збалансувати ці аспекти та створити сприятливе середовище для створення та впровадження новаторських рішень. Додаткові дослідження та аналіз можуть допомогти розробити конкретні стратегії вирішення економічних та освітніх проблем управління інноваційною діяльністю у сучасних умовах.

Рекомендації для підприємств:

- Розробка стратегій фінансування, які враховують ризики та можливості кожного інноваційного проєкту.
- Інвестування в освіту та розвиток персоналу для забезпечення необхідних навичок та знань.
- Створення культури інновацій та відкритого обміну ідеями всередині організації.
- Використання інструментів ризик-менеджменту для зменшення ризиків при впровадженні інновацій.
- Підтримка співпраці з освітніми установами та дослідницькими центрами для доступу до останніх технологічних розробок та знань.

Загальний успіх управління інноваціями в сучасних умовах залежить від того, наскільки ефективно підприємства зможуть вирішити економічні та освітні проблеми, що виникають на їхньому шляху. Розвиток стратегій розв'язання цих проблем та постійне вдосконалення управлінських підходів є ключем до успіху та стабільності в умовах швидко змінюючогося світового ринку.

Список використаних джерел

1. Груба, Г. І. "Реалізація стратегії управління інноваційною діяльністю". *Економіка та держава*, № 11 (2008): 79–81

2. Рибалка, М. В. "Особливості сучасного управління інноваційною діяльністю підприємства". Thesis, Сумський державний університет, 2014.

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩА РИСА ОСОБИСТОСТІ

*П'ятигора Л.С., Бабенко І.В.
Полтава, Україна*

Інноваційні процеси, що відбуваються в Україні, пов'язані з оновленням суспільного життя і модернізацією освіти, висувають принципово нові вимоги до професійної підготовки молодих фахівців. Сьогодні на ринку праці потрібні активні високопрофесійні управлінці з яскраво вираженими організаторськими навичками, які не лише компетентні у своїй справі, але й вміють працювати в команді, будувати продуктивні взаємини з іншими людьми, здатні пропонувати нестандартні ідеї та вести оточуючих за собою, мають сильні лідерські якості, що дозволяють ефективно впроваджувати інновації, створювати позитивне середовище, сприяючи цим самим розвитку кожної особистості в закладі.

У сучасних соціально-економічних умовах основна роль у забезпеченні стабільного розвитку та високої конкурентоспроможності закладу освіти належить саме його керівнику. Перед ним стоять завдання визначення бачення та місії організації, можливих загроз та ризиків у розвитку, її сильних та слабких сторін, пошуку можливостей, що надаються зовнішнім середовищем. Показники, яким необхідно відповідати, постійно змінюються і визначають нові вимоги до кваліфікації як самого керівника, так і членів його команди.

Базові професійні якості керівника закладу освіти закладаються у процесі навчання, однією з таких базових якостей виступає лідерство. Лідерські якості керівника є одним із основних компонентів управлінської культури сучасного керівника.

Лідерство у сфері освіти визначається не лише здатністю приймати рішення та вирішувати конфлікти, але й здатністю інспірувати та мотивувати колектив до досягнення спільних цілей. Керівник закладу загальної середньої освіти повинен бути візіонером, який бачить далекоглядно та формує стратегії для досягнення високих стандартів навчання і веде команду до успіху.

Лідерство неможливе без ефективної комунікації. Майбутній керівник закладу освіти повинен вміло взаємодіяти з педагогічним та адміністративним персоналом, батьками та учнями. Розвиток комунікативних навичок дозволяє створити відкрите середовище для обміну ідеями та покращити взаєморозуміння всередині команди, є ключовим для вирішення конфліктів, побудови позитивних відносин та забезпечення плідної роботи для досягнення спільних цілей.

Лідер, спроможний визнавати та розвивати потенціал своєї команди, створює сприятливі умови для успіху своєї організації. Розуміння