

6.8. Формування інноваційної культури у вищому навчальному закладі

У сучасних ринкових умовах господарювання успішний розвиток як національної економіки в цілому, так і окремих видів економічної діяльності, у т. ч. освіти і науки, забезпечується завдяки використанню інновацій, які є наслідком науково-технічного прогресу. Успішність застосування інновацій у вищих навчальних закладах (ВНЗ) залежить від багатьох чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх. Зовнішні чинники не завжди піддаються впливу з боку університетів. Контрольованими чинниками є внутрішні, серед яких найсуттєвішими є стратегічне управління розвитком ВНЗ та інноваційна культура. Одним із стратегічних завдань ВНЗ є підготовка фахівців, здатних до опанування новітніх знань як у стінах ВНЗ, так й у майбутній діяльності.

Підвищення якості освіти нерозривно пов'язане з підвищенням якості науки, що має стати одним із головних завдань держави, яка прагне в умовах глобалізації зайняти гідне місце у світовому економічному просторі [1]. Підвищення якості освіти і науки сприяє створенню умов для інноваційного розвитку національної економіки. Відповідно, ВНЗ мають створювати умови для розвитку інноваційного мислення студентів, необхідного для сприйняття ними інноваційних ідей. Мета підвищення якості освіти і науки у ВНЗ прямо корелюється з необхідністю розвитку його інноваційної культури (рис. 6.8.1).

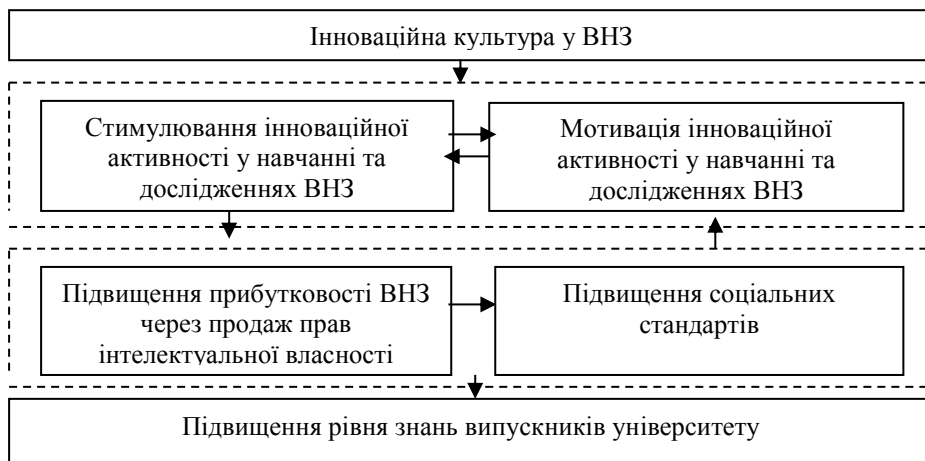


Рис. 6.8.1. Вплив інноваційної культури у ВНЗ на підвищення рівня знань випускників університету (адаптовано за [2, с. 111])

Інноваційна культура є вагомим внутрішнім чинником підвищення якості освіти і науки, що через підвищення інноваційної активності працівників університету та студентів впливатиме на підвищення прибутковості його діяльності, у першу чергу через продаж прав інтелектуальної власності. Це дозволить підвищити ефективність вирішення соціальних завдань ВНЗ, що відповідає сучасним світовим тенденціям соціалізації праці. Як наслідок, ВНЗ випускатиме кваліфікованих спеціалістів, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці.

Важливого значення у створенні та підтриманні інноваційної культури у ВНЗ набуває стимулювання та мотивація інноваційної активності працівників та студентів у навчанні та дослідженнях університету. Такий розподіл пояснюється різними цілями, інтересами, стимулами та мотивами, збалансування яких досягається через інноваційну культуру.

Стимул – це спонукання до дій, зумовлене зовнішніми чинниками [3]. Стимули як прояв зовнішніх чинників стосовно людини диференціюються на внутрішні та зовнішні. Внутрішні стимули – це спонукання людини до дій, зумовлене чинниками мікросередовища (рівень ВНЗ). Зовнішні стимули – це спонукання людини до дій, зумовлене чинниками макросередовища (зовнішнє оточення ВНЗ).

Мотив – це актуалізована потреба людини, яка спонукає її до певних дій і вчинків з метою задоволення цієї потреби. Мотив є внутрішнім стосовно людини спонукальним чинником, що обумовлює її поведінку, спрямовану на досягнення особистої мети або мети організації чи установи (університету). У кожної людини формується власний комплекс різнопланових мотивів, які визначаються поглядами, звичками, переконаннями.

Стимули і мотиви є взаємообумовленими та мають тісний взаємний вплив, причому як стимули можуть мати первинне значення у формуванні мотивів, так і наявність певних мотивів дає змогу використовувати певні стимули для спонукання до конкретних дій для досягнення визначеної мети. Найефективніше поєднання стимулів і мотивів забезпечить пряму кореляцію досягнення особистої мети індивіда від досягнення мети ВНЗ.

Механізм формування інноваційної культури у ВНЗ – це система форм, методів і засобів впливу на підвищення інноваційної активності студентів і працівників у навчанні та дослідженнях університету. Для цього пропонується використовувати відповідний мотиваційний механізм, який являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх стимулів та мотивів (матеріальних і нематеріальних) власників університету (якщо приватна власність), працівників і студентів, які призначені для використання з метою розвитку інноваційної культури та підвищення якості освіти і науки, що сприятиме підвищенню рівня знань випускників університету (табл. 6.8.1).

Використовуючи стимули та мотиви підвищення інноваційної активності власників, працівників та студентів ВНЗ можливо упорядкувати відносини між ними через збалансованість цілей та інтересів.

Розподіл стимулів і мотивів на матеріальні і нематеріальні обґрунтований вимогами часу. Заробітна плата та стипендія, а також інші матеріальні стимули і мотиви дають змогу задовольнити традиційні фізіологічні потреби та підтримати певний рівень життя. Підвищити мотивацію, моральну задоволеність від роботи або навчання, бажання, працюючи, виконувати визначену функцію у суспільстві дозволяють нематеріальні стимули [4-7]. При цьому саме нематеріальні стимули і мотиви впливають на формування відданості працівників та студентів університету.

Однак, як власники, так і працівники та студенти ВНЗ можуть знаходитись у різних психологічних станах у різні періоди часу, що впливає на бажання працювати або навчатися [8, с. 128]. Залежно від особистих якостей людини засобом впливу є: на власників – особиста відповідальність; на працівників і студентів – особиста відповідальність та контроль, при чому на викладачів більше впливатиме особиста відповідальність, на студентів – контроль.

Таблиця 6.8.1

Система стимулів та мотивів інноваційної активності власників, працівників та студентів університету (адаптовано за [2, с. 113])

Форми стимулювання та мотивації	Стимули		Мотиви
	Внутрішні (мікрорівень)	Зовнішні (макрорівень)	
<i>Власники приватних університетів</i>			
Матеріальна	Приватна власність	Структурно-галузева та інвестиційна політика держави; податкові пільги; економічна конкуренція; державне економічне стимулювання	Економічна вигода; збереження розпочатої справи; забезпечення економічної стабільності і сталого розвитку ВНЗ
Нематеріальна	Інноваційні ризики, бренд	Законодавство у сфері освіти і науки; розвиток науково-технічного прогресу; інноваційний клімат; інноваційна культура суспільства; екологія	Соціальний статус; незалежна поведінка; суспільне визнання; влада; творчість та зацікавленість у інноваційному розвитку; меценатство; благодійність
<i>Керівники, викладачі та працівники структурних підрозділів</i>			
Матеріальна	Розмір заробітної плати (+ надбавки, премії, бонуси за результати роботи); подарунки; оплата конференцій, екскурсій; службові пільги (комп'ютер, автомобіль)	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Матеріальна зацікавленість у результатах роботи структурних підрозділів ВНЗ; високий зарібок; фізичні потреби; безпека життєдіяльності
Нематеріальна	Бренд університету (приналежність); інноваційна культура; розвиток кар'єри; можливість займатися науковою діяльністю; залучення до участі у нарадах вищого рівня; делегування повноважень	Законодавство; інноваційна культура суспільства; інформаційні, комунікаційні технології; екологія	Творча зацікавленість у результатах роботи; розвиток розумових здібностей; соціальний статус; самореалізація; визнання; самовдосконалення
<i>Студенти</i>			
Матеріальна	Розмір стипендії; премії за творчість та винахідництво; премії за зайняття призових місць у конкурсах; пільги, які надаються профспілковим комітетом студентів (часткова або повна оплата путівок, проїзних, екскурсій тощо); стипендії на навчання за кордоном; проживання у гуртожитку для іногородніх студентів	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Високий рівень професійних знань, отриманих у ВНЗ; високий зарібок у майбутньому; фізичні потреби; безпека життєдіяльності

Форми стимулювання та мотивації	Стимули		Мотиви
	Внутрішні (мікрорівень)	Зовнішні (макрорівень)	
Нематеріальна	Інноваційна культура ВНЗ; можливість приймати участь у конкурсах; безперервне навчання; заохочення: грамоти, фото на дошці пошани; сприятливий психологічний клімат; сприятливі умови навчання тощо	Інноваційна культура; інформаційні технології; екологія	Різноманітність навчальних предметів та можливість їх вибору; можливість бачити результат навчання; відсутність стресів

Використання запропонованого мотиваційного механізму підвищення інноваційної активності власників, працівників і студентів через систему стимулів і мотивів сприяє вирішенню питання формування та підтримання інноваційної культури у ВНЗ. Це системний безперервний процес, який безпосередньо впливає на розвиток інноваційної культури для досягнення високого рівня знань випускників університету.

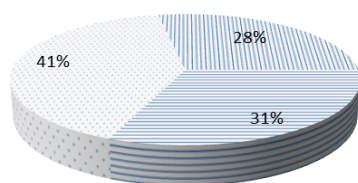
Під *інноваційною культурою у ВНЗ* розуміються цінності, традиції, правила та норми поведінки, які сприймаються більшістю працівників та студентів і орієнтують їх на постійне оновлення своїх знань, умінь, навичок, що забезпечує підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Дії працівників та студентів у процесі роботи та навчання мають бути злагодженими, що дозволяє за рахунок ефекту синергії досягати інноваційного розвитку ВНЗ [9, с. 200].

Одним із визначальних факторів такого розвитку є інноваційна культура суспільства, яка формується в умовах інтеграції освіти, науки, культури та бізнесу. Значний вплив на розвиток інноваційної культури суспільства чинить активна підтримка держави через формування інноваційної інфраструктури, створення умов для активної творчої діяльності жителів країни, передусім у науково-технічній сфері. Для цього необхідно розробляти і реалізовувати різноманітні освітні програми, створювати власні наукові школи, культивувати високий освітній рівень усього населення, що забезпечить появу нових працівників, здатних до опанування нових знань і роботи у нових сферах діяльності [10, с. 139,142].

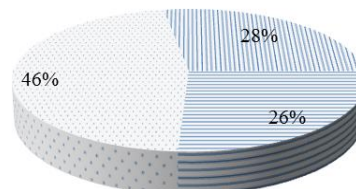
Для прийняття рішень стосовно удосконалення рівня інноваційної культури у вищому навчальному закладі необхідно проводити оцінку її рівня. Рівень інноваційної культури впливає на рівень інноваційної активності викладачів, працівників та студентів. Існує також і обернений вплив рівня інноваційної активності на рівень інноваційної культури та його підвищення. Сприйняття інноваційних цінностей ВНЗ викладачами та студентами викликає позитивний ефект у підвищенні їх інноваційної активності, неприйняття – негативний ефект. Позитивний ефект у викладачів, інших працівників та студентів викликає творча та матеріальна зацікавленість у роботі та її результатах. Негативний ефект виникає через страх (втратити роботу (бути відрахованим з ВНЗ), бути незрозумілим через невпевненість у своїх знаннях та силах, психологічні причини). Для створення та підтримання позитивного

сприйняття інноваційних цінностей ВНЗ важливо застосувати мотивацію інноваційної активності працівників (всіх підрозділів) та студентів: створити належний морально-психологічний клімат; підтримувати у працівників впевненість у тому, що успіх ВНЗ (високий рейтинг) є їх власним успіхом; стимулювати ініціативність, власну креативність та позитивне відношення до нових ідей співробітників та студентів, що має підсилювати командний дух; заохочувати працівників за результатами роботи кожного підрозділу та ВНЗ у цілому.

Оцінка рівня інноваційної культури проводиться з застосуванням методів експертних оцінок та методу балів за наступними індикаторами: умови навчання; особистісні якості викладачів; особистісні якості студентів. За обраними напрямками було проведене анкетне опитування для визначення вагомості показників серед викладачів і студентів 4 курсу факультету економіки та бізнесу КНУТД (рис. 6.8.2. та 6.8.3, табл. 6.8.2).



■ Умови навчання
 ● Особистісні якості викладачів
 ▨ Особистісні якості студентів



■ Умови навчання
 ● Особистісні якості викладачів
 ▨ Особистісні якості студентів

Рис. 6.8.2. Вагомість індикаторів оцінки рівня інноваційної культури у КНУТД за результатами опитування викладачів

Рис. 6.8.3. Вагомість індикаторів оцінки рівня інноваційної культури у КНУТД за результатами опитування студентів

Таблиця 6.8.2

Вагомість індикаторів оцінки рівня інноваційної культури у ВНЗ

Індикатори оцінки	Вагомість	
	Викладачі	Студенти
Умови навчання	0,311	0,259
Особистісні якості викладачів	0,410	0,466
Особистісні якості студентів	0,279	0,276
Всього:	1,0	1,0
Вагомість показників оцінки рівня інноваційної культури у ВНЗ		
<i>Умови навчання</i>		
Показники оцінки	Вагомість	
	Викладачі	Студенти
Наявність у бібліотечному фонді університету необхідної літератури для навчання та проведення теоретичних наукових досліджень	0,114	0,158
Доступність комп'ютерів та мережі Internet для навчання та проведення теоретичних наукових досліджень (рівень інформатизації)	0,106	0,125

Індикатори оцінки	Вагомість	
	Викладачі	Студенти
Наявність сучасного обладнання для проведення НДДКР та навчання	0,125	0,122
Соціально-побутові умови знаходження в університеті (можливість добре харчуватися, ремонт в аудиторіях, туалетах, їдальні)	0,103	0,142
Проведення наукових конференцій, круглих столів, семінарів, тренінгів для обговорення актуальних проблем та підвищення рівня знань	0,142	0,108
Можливість обміну студентами та викладачами з міжнародними університетами для підсилення знань та досвіду	0,158	0,117
Можливість проходити якісну практику на вітчизняних промислових підприємствах	0,122	0,122
Наявність та рівень грошових компенсацій за результати роботи (оплата праці, стипендії, премії, гранти тощо)	0,131	0,106
Всього:	1,0	1,0
Особистісні якості викладачів		
Показники оцінки	Вагомість	
	Викладачі	Студенти
Загальний рівень інтелекту та ерудиції	0,144	0,158
Рівень знань з предмету та зацікавленість у ньому	0,175	0,178
Вміння цікаво викладати (нестандартні підходи та нестандартне мислення)	0,164	0,178
Бажання та готовність постійно оновлювати свої знання (креативність, орієнтація на пошук)	0,144	0,089
Рівень морально-етичної (духовної) культури	0,122	0,078
Вміння підтримувати дисципліну та мотивувати студентів до своєчасного виконання всіх завдань	0,078	0,114
Вміння встановлювати контакт у спілкуванні зі студентами, комунікабельність	0,081	0,142
Вміння залучати студентів (створювати команду) для роботи над науковою проблемою	0,092	0,064
Всього:	1,0	1,0
Особистісні якості студентів		
Показники оцінки	Вагомість	
	Викладачі	Студенти
Загальний рівень інтелекту та ерудиції	0,162	0,214
Бажання та готовність отримувати нові знання	0,248	0,248
Самостійність, незалежність, оригінальність суджень, креативність, творчість	0,167	0,133
Цілеспрямованість та наполегливість у досягненні мети	0,190	0,229
Рівень морально-етичної (духовної) культури	0,114	0,095
Вміння працювати над завданнями у команді	0,119	0,081
Всього:	1,0	1,0

З рисунків 6.8.2, 6.8.3 і табл. 6.8.2 видно, що узгодженість думок стосується особистісних якостей викладачів у формуванні та підтриманні інноваційної культури у ВНЗ (41% та 46% відповідно у викладачів і студентів). Перевага віддається саме рівню знань з предмету, зацікавленості у ньому та вмінню цікаво донести ці знання до студентів. Викладач, який любить свою

справу, у якого «горять очі», передає свій «вогонь» студентам. Але слід звернути увагу на те, що безпосередньо виховна робота зі студентами, а саме підтримання дисципліни, спілкування та залучення студентів до командної роботи над вирішенням наукових проблем викладачами недооцінена. Хоча студентам цього не вистачає. Вони хотіли б, щоб до них відносились з повагою та контролювали виконання завдань без приниження їхньої гідності.

Що стосується роботи у команді, нажаль цей напрям нерозвинутий у підготовці студентів до майбутньої професії. Самі студенти вважають, що це їм не потрібно, але й викладачі не приділяють цьому достатньо уваги. Але саме «єдність у творчості» дозволяє за рахунок ефекту синергії досягати високих результатів у підготовці майбутніх фахівців.

Серед особистісних якостей студентів викладачі найбільш всього виділяють бажання та готовність студентів отримувати нові знання (24,8%) та цілеспрямованість і наполегливість у досягненні поставленої мети (19%). Ці самі якості виділяють і студенти (24,8% та 22,9% відповідно). Рівень морально-етичної культури студентів викладачами ставиться на останнє місце (11,4%). Цей напрям необхідно розвивати, оскільки висока моральність є потужним фактором інноваційного розвитку всього суспільства. Виховна робота зі студентами нажаль проводиться на низькому рівні. Але й самі студенти внаслідок недоліків виховання не розуміють важливості цієї якості.

Щодо умов навчання, думки викладачів і студентів розійшлися. Викладачі віддають перевагу спілкуванню, а саме: можливості обміну студентами та викладачами з міжнародними університетами для підсилення знань та досвіду (15,8%) та проведенню наукових конференцій, круглих столів, семінарів, тренінгів для обговорення актуальних проблем та підвищення рівня знань (14,2%). Важливого значення набуває також наявність та рівень грошових компенсацій за результати роботи (13,1%). Студенти, до речі грошові компенсації ставлять на останнє місце (10,6%). Це зрозуміло, оскільки їм допомагають батьки і родичі. Для студентів важливо, щоб у бібліотеці університету була необхідна література для навчання (15,8%). Також важливим для них є соціально-побутові умови та доступність комп'ютерів та мережі Internet (14,2% та 12,5% відповідно).

Після визначення вагомості показників оцінки рівня інноваційної культури у ВНЗ було проведено опитування респондентів стосовно оцінки інноваційної культури у КНУТД. Оцінка проводилась за 10-бальною шкалою. Результати оцінки наведено в табл. 6.8.3, 6.8.4.

Що стосується умов навчання, і викладачі, і студенти єдині в оцінці (табл. 6.8.3). В середині університету проводяться наукові конференції, круглі столи, семінари, тренінги для обговорення актуальних проблем та підвищення рівня знань. Цей напрям роботи університету задовольняє респондентів. Крім того, наявність у бібліотеці необхідної літератури та соціально-побутові умови навчання в цілому сприймаються позитивно. Незадоволення викликає слабка можливість обміну студентами та викладачами з міжнародними університетами

для підсилення знань та досвіду, а також майже відсутність якісної практики на вітчизняних промислових підприємствах.

Таблиця 6.8.3

Бальна оцінка умов навчання у КНУТД

Показники оцінки	Викладачі		Студенти	
	Середній бал	Ранг показника	Середній бал	Ранг показника
Наявність у бібліотечному фонді університету необхідної літератури для навчання та проведення теоретичних наукових досліджень	6,00	2	6,6	2
Доступність комп'ютерів та мережі Internet для навчання та проведення теоретичних наукових досліджень (рівень інформатизації)	4,30	4	3,2	6
Наявність сучасного обладнання для проведення НДДКР та навчання	4,00	5	4,4	5
Соціально-побутові умови знаходження в університеті (можливість добре харчуватися, ремонт в аудиторіях, туалетах, їдальні)	4,50	3	4,6	4
Проведення наукових конференцій, круглих столів, семінарів, тренінгів для обговорення актуальних проблем та підвищення рівня знань	6,80	1	7,8	1
Можливість обміну студентами та викладачами з міжнародними університетами для підсилення знань та досвіду	3,90	6	3,1	7
Можливість проходити якісну практику на вітчизняних промислових підприємствах	3,80	7	2,4	8
Наявність та рівень грошових компенсацій за результати роботи (оплата праці, стипендії, премії, гранти тощо)	4,50	3	6,3	3

Серед особистісних якостей викладачів респонденти (і викладачі, і студенти) відмічають високий рівень знань і ерудиції (як загальний, так і з предмету викладання), а також рівень духовної культури (табл. 6.8.4). Необхідно відмітити, що викладачі вважають, що можуть цікаво надавати знання студентам, а студенти не сприймають це так, – показник «Вміння цікаво викладати» ними поставлено на останнє місце. Викладачі згодні з тим, що не вдається залучати студентів до роботи в команді. Так само вважають і студенти.

Що стосується особистісних якостей студентів, викладачі відмічають загальний високий рівень інтелекту та ерудиції, а також бажання та готовність отримувати нові знання, рівень духовної культури (табл. 6.8.4).

Таблиця 6.8.4

Бальна оцінка особистісних якостей викладачів КНУТД

Показники оцінки	Викладачі		Студенти	
	Середній бал	Ранг показника	Середній бал	Ранг показника
Загальний рівень інтелекту та ерудиції	7,8	3	7,6	1
Рівень знань з предмету та зацікавленість у ньому	8,2	1	7,6	1

Показники оцінки	Викладачі		Студенти	
	Середній бал	Ранг показника	Середній бал	Ранг показника
Вміння цікаво викладати (нестандартні підходи та нестандартне мислення)	7,3	4	5,2	6
Бажання та готовність постійно оновлювати свої знання (креативність, орієнтація на пошук)	7,2	5	6,5	4
Рівень морально-етичної (духовної) культури	8	2	7,6	1
Вміння підтримувати дисципліну та мотивувати студентів до своєчасного виконання всіх завдань	7	6	7,3	2
Вміння встановлювати контакт у спілкуванні зі студентами, комунікабельність	7,2	5	6,7	3
Вміння залучати студентів (створювати команду) для роботи над науковою проблемою	6,5	7	6,1	5

Таблиця 6.8.5

Бальна оцінка особистісних якостей студентів КНУТД

Показники оцінки	Викладачі		Студенти	
	Середній бал	Ранг показника	Середній бал	Ранг показника
Загальний рівень інтелекту та ерудиції	6,7	1	5,9	1
Бажання та готовність отримувати нові знання	6,2	2	4,7	5
Самостійність, незалежність, оригінальність суджень, креативність, творчість	5,7	4	6,4	4
Цілеспрямованість та наполегливість у досягненні мети	5,4	5	6,5	3
Рівень морально-етичної (духовної) культури	6	3	5,9	1
Вміння працювати над завданнями у команді	5,1	6	6,7	2

Не вистачає студентам самостійності, ініціативності, цілеспрямованості та вміння працювати у команді. Студенти також оцінюють свій рівень інтелекту та ерудиції, а також духовної культури як високий. Крім того, студенти вважають, що вони можуть гарно працювати в команді. Тут слід звернути увагу викладачам на недовикористаний потенціал студентів. Не вистачає студентам за їхньою оцінкою самостійності, ініціативності, а також бажання та готовності отримувати нові знання.

Рівень інноваційної культури визначався за окремими складовими та загальний з точки зору викладачів і студентів за формулою (1):

$$P_{IK} = \sum_{j=1}^m \left(\sum_{i=1}^n B_{ij} \times K_i \right) \times K_j, \quad (1)$$

де P_{IK} – рівень інноваційної культури;

B_{ij} – бальна оцінка i -того показника j -того напрямку оцінки рівня інноваційної культури;

K_i, K_j – коефіцієнти вагомості i -того показника та j -того напрямку оцінки відповідно;

n – кількість показників оцінки;
 m – кількість напрямів оцінки ($m=3$).

У табл. 6.8.6 представлений діапазон числових значень, за якими можливо визначити рівень інноваційної культури у ВНЗ.

Таблиця 6.8.6

Шкала визначення рівня інноваційної культури (розроблено автором)

Рівень інноваційної культури	Числове значення оцінки, бали
Потужний (високий)	7,50 – 10,00
Достатній (середній)	5,00 – 7,49
Базовий (низький)	2,50 - 4,99
Неприйнятний (відсутній)	0,00 – 2,49

Результати розрахунків рівня інноваційної культури у КНУТД представлено в табл. 6.8.7.

Таблиця 6.8.7

Рівень інноваційної культури у КНУТД

Напрями оцінки	Викладачі	Студенти
Умови навчання	1,474	1,241
Особистісні якості викладачів	3,072	3,174
Особистісні якості студентів	1,642	1,620
Загальний рівень інноваційної культури	6,188	6,035

Оскільки рівень інноваційної культури визначався за допомогою бальної оцінки ($B_{max} = 10$ балів), зроблено висновок про достатній (середній) її рівень у КНУТД. При цьому респонденти (і викладачі, і студенти) майже однаково оцінили складові інноваційної культури (напрями). Найсильнішим напрямом є викладачі КНУТД, найслабшим – умови навчання.

Принциповими ознаками найкращих університетів світу є [11]: автономія і відповідальність за усіма аспектами діяльності; пріоритет наукових досліджень над викладанням за підручниками; сильні магістерські й докторські програми, що базуються винятково на дослідницькій роботі (Ph.D. Programs); прозора система швидкого кар'єрного зростання (Tenure track); розгалужена експертна мережа, що забезпечує рецензування і професійну оцінку всіх робіт (Peer review process); об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв; відповідність якості й результатів досліджень посадам і грошовій компенсації; незалежність і відповідальність професорів.

Для удосконалення інноваційної культури у вітчизняних університетах, зокрема у КНУТД, доцільно впроваджувати наступні заходи [9]:

1. Посилювати базу наукових досліджень в університеті.
2. Підвищувати тісний зв'язок університетської науки з промисловими підприємствами.
3. Активізувати роботу університету щодо обміну досвідом з іншими університетами, як вітчизняними, так і закордонними («відкриті інновації»).

4. Надавати перевагу науковому підходу у викладанні студентам дисциплін.
5. Ширше залучати студентів до командної роботи над вирішенням наукових проблем.
6. Забезпечити прозорість у кар'єрному зростанні викладачів та співробітників.
7. Застосовувати об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв.
8. Використовувати матеріальне та моральне заохочення працівників за результатами праці.
9. Підвищити незалежність та відповідальність професорів у наукових дослідженнях.
10. Активізувати виховну роботу серед студентів.

Одним із запропонованих заходів є підвищення тісного зв'язку університетської науки з промисловими підприємствами. Реалізувати цей захід можливо через створення технопарків з метою надання можливостей науці розвиватися. Через розвиток науки підвищується рівень знань та якість освіти, яка базується на результатах наукових досліджень та розробок. Впровадження останніх дозволяє розвиватися як університетам і бізнесу, так і суспільству в цілому у інноваційному напрямі.

Головне завдання університету на сьогодні – підготовка сучасних фахівців з інноваційним мисленням, незалежно від специфіки майбутньої діяльності, здатних до опанування нових знань у сфері господарювання. В умовах ринкових відносин, конкуренції інноваційне мислення має бути спрямоване на підвищення ефективності діяльності підприємств (організацій, установ) для покращення якості життя суспільства.

Література до п. 6.8:

1. Янковець Т. М. Розділ 2.3. Вплив якості освіти на рівень кваліфікації економістів у сучасних умовах / Т. М. Янковець // Освіта: соціально-психологічні аспекти в контексті економічного розвитку України : [монографія] / за ред. професорів С. М. Лаптева, В. С. Сідака, М. П. Денисенка. – Київ, 2014. – 522 с. – С. 176-193.
2. Янковець Т. М. Механізм розвитку інноваційного потенціалу підприємства): дис. ... кандидата екон. наук : 08.00.04 / Янковець Тетяна Миколаївна. – К.: КНУТД, 2012. – 220 с.
3. Карпунь І. Н. Інноваційний розвиток суб'єктів господарювання: методологія формування, механізми реалізації : [монографія] / І. Н. Карпунь, М. С. Хом'як. – Львів : Львівський державний інститут новітніх технологій та управління імені В'ячеслава Чорновола, 2009. – 432 с.
4. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики / С. Биконя // Персонал. – 2006. – №4 : [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?ida=266>.

5. Захарчин Г. М. Інноваційна культура як пріоритетний напрямок інноваційного розвитку вітчизняних підприємств / Г. М. Захарчин, Л. С. Любомудрова // Матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Инвестиционные приоритеты эпохи глобализации: влияние на национальную экономику и отдельный бизнес» (5-6 березня 2009 р.) : [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_05/5_zaharchin.htm.
6. Зянько В. В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку : [Монографія] / В. В. Зянько // Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. – 397 с.
7. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Портал iTeam. Технологии корпоративного управления : [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.iteam.ru/articles.php?tid=2&pid=3&sid=48&id=465>.
8. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №4(106). – С. 127-132.
9. Янковець Т. М. Удосконалення інноваційної культури у вищому навчальному закладі / Т. М. Янковець // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Збірник наукових праць. – Київ. – Тематичний випуск 2011. – № 5 (61). – С. 198-204.
10. Стадник В. В. Інноваційний менеджмент: [Навчальний посібник] / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К.: Академвидав, 2006. – 464 с.
11. Освітній портал : [Електронний ресурс] / Режим доступу: www.osvita.org.ua.