

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.5>

**INNOWACYJNE TECHNOLOGIE EDUKACYJNE
W REALIZACJI UNIWERSYTECKIEJ EDUKACJI BIZNESOWEJ W WARUNKACH
CZWARTEJ REWOLUCJI PRZEMYSŁOWEJ (PRZEMYSŁ 4.0)**

Svitlana Fedulova

*doktor nauk ekonomicznych, profesor,
Kierownik Katedry Gospodarki Globalnej
Uniwersytet Alfreda Nobla (Dniepr, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0002-5163-3890
sveta_fedulova@ukr.net*

Tetiana Korobeinikova

*Kandydat nauk pedagogicznych, profesor nadzwyczajny,
prorektor ds. zapewnienia jakości procesu kształcenia
Uniwersytet Alfreda Nobla (Dniepr, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0001-9218-5409
korobeinikova.t@duan.edu.ua*

Adnotacja. Przedmiotem badań jest innowacyjny proces edukacyjny we współczesnych warunkach megatrendów gospodarczych. Główna idea badania skupia się na określeniu konsekwencji wdrażania wewnętrznych i konsekwentnych zmian strukturalnych w programach edukacyjnych opartych na przywództwie strategicznym i kompetencyjnym podejściu do biznesu. W badaniach wykorzystano metody tradycyjne i specjalne: metodę historyczno-logiczną; metody uogólnień teoretycznych, analizy i syntezy; Analiza statystyczna. Opracowane zasady kształtowania wewnętrznej i spójnej struktury programu edukacyjnego dały możliwość zidentyfikowania i opisanie potencjalnych konsekwencji wpływu określonej wiedzy na realizację edukacji biznesowej. Zasadnicze postanowienia pozwoliły odzwierciedlić koordynację trzech głównych elementów programów edukacyjnych: efektów kształcenia; ocena; technologie uczenia się (metody uczenia się) w połączeniu z megatrendami gospodarczymi (Przemysł 4.0) i efektywnym budowaniem kariery. Zaproponowane naukowo-metodologiczne podejście do wdrażania innowacyjnych technologii edukacyjnych, oparte na stworzeniu spójnej wewnętrznie struktury programu edukacyjnego, prowadzi do zrozumienia skutecznego tworzenia wartości dodanej uniwersyteckiej edukacji biznesowej. Opiera się na zastosowaniu trzech komponentów – wewnętrznie spójnej struktury programu edukacyjnego, strategii przywództwa organizacji oraz tzw. „podstawowych kompetencji” organizacji. Potencjalny wzrost wartości dodanej jest możliwy poprzez kapitalizację edukacji biznesowej.

Słowa kluczowe: kompetencje, efekty kształcenia, innowacyjne technologie edukacyjne, edukacja biznesowa, kapitalizacja.

**INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES IN THE IMPLEMENTATION
OF UNIVERSITY BUSINESS EDUCATION IN THE CONDITIONS
OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION (INDUSTRY 4.0)**

Svitlana Fedulova

*Doctor of Economics, Professor,
Head of the Global Economics Department,
Alfred Nobel University (Dnipro, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0002-5163-3890
sveta_fedulova@ukr.net*

Tetiana Korobeinikova

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Vice-rector for Quality Assurance,
Alfred Nobel University, (Dnipro, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0001-9218-5409
korobeinikova.t@duan.edu.ua*

Abstract. The object of the research is an innovative educational process in modern conditions of economic megatrends. The main idea of the research is focused on the determination of the consequences of the implementation of intra-sequential structural changes in study programs based on strategic leadership and a competence-oriented attitude

to business. Traditional and special methods were used in the research: historical-logical method; methods of theoretical generalization, analysis and synthesis; statistical analysis. The developed principle provisions of the formation of the internal and consistent structure of the study program gave an opportunity to identify and describe the potential consequences of the influence of the specified knowledge in the implementation of business education. The principle provisions made it possible to reflect the coordination of three main elements of study programs: learning objectives, assessments, teaching technologies (methods of teaching) together with economic megatrends (Industry 4.0) and effective career building. The proposed scientific and methodological approach to the implementation of innovative educational technology based on the formation of an internal and consistent structure of the study program leads to an understanding of the effective formation of the added value of university business education. It is based on the application of three components – the internal and consistent structure of the study program, the organization's leadership strategy, and the so-called "core competence" of the organization. A potential increase in added value is possible through the capitalization of business education.

Key words: competences, learning objectives, innovative educational technologies, business education, capitalization.

ІННОВАЦІЙНІ ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ У РЕАЛІЗАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ БІЗНЕС-ОСВІТИ В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ (ІНДУСТРІЯ 4.0)

Світлана Федулова

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри глобальної економіки*

Університету імені Альфреда Нобеля (Дніпро, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-5163-3890

sveta_fedulova@ukr.net

Тетяна Коробейнікова

кандидат педагогічних наук, доцент,

проректор із забезпечення якості освітнього процесу

Університету імені Альфреда Нобеля (Дніпро, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-9218-5409

korobeinikova.t@duan.edu.ua

Анотація. Об'єктом дослідження є інноваційний освітній процес в сучасних умовах економічних мегатенденцій. Основна ідея дослідження сконцентрована на визначенні наслідків здійснення внутрішньо-послідовних структурних змін в освітніх програмах на основі стратегічного лідерства та компетентісно орієнтованого ставлення до бізнесу. В дослідженні використано традиційні та спеціальні методи: історико-логічний метод; методи теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу; статистичний аналіз. Розроблені принципові положення формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми дали можливість виявити і описати потенційні наслідки впливу зазначеного знання в реалізації бізнес-освіти. Принципові положення дозволили відобразити узгодження трьох основних елементів освітніх програм: навчальних результатів; оцінювання; технологій навчання (методів навчання) разом з економічними мегатенденціями (Індустрія 4.0) та ефективною побудовою кар'єри. Запропонований науково-методичний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології на основі формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми призводить до розуміння ефективного формування доданої вартості університетської бізнес-освіти. Він заснований на застосуванні трьох складових – внутрішньо-послідовної структури освітньої програми, стратегії лідерства організації та, так званої, «основної компетентності» організації. Потенційне збільшення доданої вартості можливе за рахунок капіталізації бізнес-освіти.

Ключові слова: компетентності, навчальні результати, інноваційні освітні технології, бізнес-освіта, капіталізація.

Вступ. Забезпечення якості навчання або забезпечення результатів навчання студентів є основним завданням університетської бізнес-освіти. Важливо переконатися та забезпечити впевненість усіх зацікавлених сторін у тому, що всі навчальні результати всіх програм були досягнуті, а також розроблені в достатній мірі.

Професійні та загальні навички студентів, їх здібності користуються все більшим попитом на ринку праці, що дозволяє молодим випускникам ефективно працювати в складних і різноманітних контекстах.

Зміни в структурах економіки, відкриті кордони, вільна торгівля, глобалізація, розвиток і поширення знань, прискорення використання інформаційних і комунікаційних технологій призвели до того, що підприємства опинились в умовах жорсткої конкуренції, і підвищення конкурентоспроможності, здебільшого, почало залежати від висококваліфікованої та інноваційної робочої сили.

Окрім технічних навичок, роботодавці шукатимуть працівників, які є етичними, виявляють почуття соціальної відповідальності та мають підприємницьке мислення, яке дозволяє їм мислити інноваційно. Що ще важливіше, роботодавці забажають працівників із такими навичками, як здатність до адаптації, критичне мислення, креативність, міжособистісне спілкування та емоційний інтелект та здатність співпрацювати та спілкуватися (Marr, 2023).

Бізнес-освіта повинна прищепити студентам інноваційне мислення. Активне проблемно-орієнтоване навчання є чудовим інструментом для формування інноваційного мислення студентів, оскільки воно розкриває їхню цікавість до вирішення проблем, які вони досі не могли вирішити.

Також, треба зазначити, що сучасний бізнес почав шукати менеджерів, які знають можливості штучного інтелекту та машинного навчання. Студенти повинні навчитися не тільки інтегрувати цифрові технології в бізнес-процеси та операції, але й як розпізнавати небезпеки нових технологій, щоб вони могли приймати етично обгрунтовані рішення.

Отже, удосконалення та перегляд навчальних результатів покращують наше розуміння опанування студентами компетентностей та шляхів підготовки їх до майбутньої роботи.

Аналіз літературних даних та постановка проблеми. Останніми роками розвиток національної, а також і світової економіки наполягає на тому, що нові випускники потребують демонстрації таких здібностей як ініціативність, критичне мислення, громадянська відповідальність, командна робота та здатність до справедливого оцінювання, здатність до адаптації та комунікації, креативність у вирішенні проблем (Mantai & Calma, 2022).

Такий стан речей пов'язаний з економічними мегатенденціями, що пов'язані з четвертою промисловою революцією (Індустрія 4.0), яка змінила спосіб роботи майбутнього працівника.

Бізнес-освіта спрямована на підготовку інноваційних фахівців високого рівня, звідси, і підвищення якості освіти та сприяння інноваційності стали важливими цілями в освіті, що відіграє провідну роль у регіональному та національному економічному розвитку (Gu et al., 2015).

Дослідження, засновані на теорії організаційної культури, показали, що особиста винахідливість та інноваційність працівників в бізнес-сфері тісно пов'язана з особистими факторами лідерства (Taylor et al., 2016).

Подібні висновки компаній також були підтверджені і в освітніх установах, де вчені досліджували вплив стилю керівництва та лідерства на креативність студентів (MSU, 2022; CCL, 2022). Тим не менш, небагато досліджень висвітлюють роль керівника в інноваційності бізнес-освіти з точки зору організаційної підтримки.

Дослідники визначають, що загальні навички, зокрема корпоративна поведінка, критичне мислення, громадянська відповідальність, командна робота, здатність судити та здатність до адаптації користуються все більшим попитом на ринку праці, що дозволяє молодим працівникам ефективно працювати в складних і різноманітних контекстах. Дефіцит подібних навичок серед нових випускників спонукає до зростання навчання на роботі. Треба зазначити, що, наприклад, стажування студентів може краще підготувати студентів до майбутньої роботи (Jackson et al., 2022).

Створення нового бізнесу теоретично вимагає раціональної поведінки, отже, ставлення до поведінкових навичок набуває великого значення. Дослідження, в якому були задіяні 340 студентів турецьких Університетів, встановило зв'язок між індивідуальним сприйняттям підприємництва та комунікативними навичками студентів (Abacı, 2022).

Наступне дослідження вказує на важливість розвитку у студентів-бухгалтерів командної інноваційної компетентності. Таким чином, від них вимагатиметься вміння інноваційного забезпечення стійкості та успіху організації в 21 столітті (Venter, et al., 2022).

Для опису сучасного стану навчання та розвитку визначено вплив трьох «мега-тенденцій», які змінюють організації та середовище, в якому здійснюється робочий процес: глобалізація, технології та демографічні зміни. Ці мегатенденції створюють більш конкретні тренди навчання, а саме: зростання вимог до особистісного та професійного розвитку, застосування цифрових технологій в робочому процесі, збільшення можливостей навчання як важливий аспект бренду працівника/роботодавця тощо (Cascio, 2019). Автор визначає зазначені тенденції як динамічні сили, що діють, щоб сформувати навчання та розвиток у 21 столітті.

Ще одне дослідження також підтверджує вплив вже згадуваних трьох-мегатенденцій. Автори вказують, що сучасна робоча сила стикається з численними викликами, пов'язаними з нещодавніми змінами, спричиненими глобалізацією, розвитком технологій і економічними змінами. Щоб боротися з цими динамічними умовами, організації все частіше обирають командну роботу та використання команди на основі стратегічного лідерства, а спілкування в команді визначається як критичний компонент продуктивності команди (Marlow et al., 2018). Таким чином, комунікативні навички набувають значної актуальності.

Розуміючи те, що навчання є конкурентною необхідністю, зумовленою глобалізацією, змінами в технологіях і демографічними показниками, треба зазначити, що найважливішим, при цьому, є оцінка результатів навчання (Cheng & Chen, 2015).

Також визначається, що навчання та освіта надають людям можливість покращити свої навички, стосунки, ставлення, мислення, організаційну продуктивність тощо. Навчання також є активом, який організації можуть використовувати для підвищення своєї конкурентної переваги (Weinhardt & Sitzmann, 2019). Сучасні рекрутери визнають, що здатність до навчання, має критично важливе значення для кар'єрного зростання та мобільності, а компанії почали оцінювати здатність до навчання у своїх процесах найму.

Дослідження проведені із застосуванням австралійських студентів бізнес-школи, вказують, що національні економіки потребуватимуть більшої кількості випускників, готових до вирішення екологічних, соціальних, промислових, технологічних та економічних проблем, в контексті вирішення Цілей сталого розвитку ООН у 21 ст. Отже, важливо, щоб університети, розробляючи навчальні програми, гарантували, що випускники будуть мати не тільки професійні, але і загальні навички готовності до роботи та відповідатимуть

потребам роботодавців, що сприяє продуктивності праці. Відсутність у випускників розуміння деяких здібностей свідчить про прогалину в знаннях, що буде критично важливим для формування робочої сили (Cavanagh et al., 2015).

Інше дослідження дозволяє визначити, що інтелектуальна стимуляція та натхненна мотивація є найефективнішими для впливу на різні аспекти продуктивності команди. Виявлено взаємозв'язок між трансформаційним лідерством та продуктивністю і креативністю команди. Результати даної роботи свідчать про те, що слід наголошувати на різних вимірах трансформаційного лідерства (ідеалізований вплив, надихаюча поведінка та мотивація, індивідуальний підхід та інтелектуальний вплив) залежно від бажаного результату (Boies et al., 2015).

Розуміння ролі харизматичного лідерства у формуванні, функціонуванні та продуктивності команди описують дослідники, які виявили значний вплив на продуктивність команди через якість командного спілкування (Eman et al., 2023; Corte, 2015).

Описані вище теоретичні відомості, за результатами вивчення джерел, дають підстави визнати, що залишилися невирішеними питання, пов'язані з оцінкою впливу ретельного перегляду та правильного формулювання навчальних результатів при опануванні студентами компетентностей освітніх програм з урахуванням впливу тенденцій четвертої промислової революції. Відсутність таких знань унеможливує прийняття обгрунтованих рішень при реалізації бізнес-освіти щодо перспектив розвитку освітніх програм, підготовки інноваційних фахівців майбутнього та освітньої установи в цілому.

Також потребують доопрацювання теоретико-методологічні засади взаємозалежності капіталізації бізнес-освіти та реалізації певної освітньої програми з урахуванням стратегічного лідерства і компетентністю орієнтованого ставлення до бізнесу. Таке розуміння створює умови для прийняття ефективних рішень щодо формування доданої вартості в бізнес-освіті та ефективної підготовки інноваційних фахівців до майбутньої професійної діяльності на вимоги роботодавців.

Все це дає підстави стверджувати, що доцільним є проведення дослідження, присвяченого визначенню впливу перегляду навчальних результатів освітньої програми в бізнес-освіті на підготовку інноваційних фахівців майбутнього в умовах четвертої промислової революції.

Мета і завдання дослідження. Метою статті є визначення впливу перегляду навчальних результатів освітньої програми в бізнес-освіті на підготовку інноваційних фахівців майбутнього в умовах четвертої промислової революції (Індустрія 4.0).

Отримані знання допоможуть у прийнятті ефективних управлінських рішень щодо підготовки інноваційних фахівців майбутнього в умовах четвертої промислової революції. Сформульоване теоретичне підґрунтя допоможе у прийнятті ефективних рішень щодо формування доданої вартості в бізнес-освіті.

Для досягнення мети було поставлено наступні завдання:

- визначити конкретне розуміння внутрішньо-послідовної структури освітньої програми та дослідити потенційні наслідки впливу зазначеного знання в реалізації бізнес-освіти;
- сформулювати комплексний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології та визначити управлінський вплив щодо підготовки інноваційних фахівців майбутнього та капіталізації бізнес-освіти.

Матеріали та методи дослідження. *Об'єкт та гіпотеза дослідження.* Об'єктом дослідження являється інноваційний освітній процес в сучасних умовах економічних мегатенденцій.

В дослідженні розглядається гіпотеза про те, що здійснення внутрішньо-послідовних структурних змін в освітніх програмах на основі стратегічного лідерства та компетентністю орієнтованого ставлення до бізнесу неминуче призведе до масштабних наслідків. А саме, підготовки інноваційних фахівців на вимоги роботодавців та підвищення рівня капіталізації бізнес-освіти.

В основі здійснення внутрішньо-послідовних структурних змін в освітніх програмах знаходиться удосконалення та перегляд навчальних результатів з метою опанування студентами певних компетентностей з урахування основної компетентності організації.

Методи. В дослідженні використано традиційні та спеціальні методи. Історико-логічний метод – для визначення тенденцій розвитку бізнес-освіти в умовах економічних мегатенденцій (Індустрія 4.0). Методи теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу – для конкретизації уявлень про внутрішньо-послідовні структурні зміни в освітніх програмах на основі стратегічного лідерства та компетентністю орієнтованого ставлення до бізнесу. А також для актуалізації того, що в сучасних умовах необхідне узгодження трьох основних елементів освітніх програм: навчальних результатів; оцінювання; технологій навчання (методів навчання) разом з економічними мегатенденціями (Індустрія 4.0) та ефективною побудовою кар'єри. Дані методи дали можливість визначити впливовими факторами капіталізації бізнес-освіти внутрішньо-послідовну структуру освітньої програми, стратегію лідерства організації та компетентністю орієнтоване ставлення до бізнесу. Статистичний аналіз – для оцінки стратегічного бачення стейкхолдерами університетської бізнес-освіти та інноваційного освітнього процесу на шляху підготовки фахівців майбутнього на сучасні вимоги роботодавців.

Результати та їх обговорення. Практика свідчить, на прикладі Університету імені Альфреда Нобеля (УАН), що ретельна перевірка якості освітніх програм сприяє працевлаштуванню студентів. Такий підхід до процесу розробки освітньої програми на основі аналітичних даних може забезпечити роботодавців впевненістю в тому, що випускники Університету готові до виконання найскладніших організаційних завдань.

Опитування роботодавців Університетом імені Альфреда Нобеля свідчить про те, що сьгоднішні роботодавці очікують, що випускники будуть оперативними у своїй роботі, відповідатимуть потребам реального

світу, будуть висококваліфікованими та інноваційними, зможуть інтегрувати найкращі практики та негайно адаптуватимуться до нового середовища.

При перегляді навчальних результатів Університет імені Альфреда Нобеля ставить перед собою два питання. По-перше, наскільки глибоко студент зможе опанувати відповідну компетентність? По-друге, яким чином здібності будуть використовуватись під час праці в майбутньому?

Сучасна праця мінлива і вимагає спритних і здібних нових працівників. Так, УАН стоїть на шляху прагнення студента у тому, щоб за дуже короткий проміжок часу, опанувавши відповідні компетентності, студент зміг у майбутньому покращити умови праці та отримати більш високо оплачувану роботу. Університет намагається задовільнити високі очікування студентів щодо якості освіти і прибутку від своїх інвестицій в освіту.

Навчальні результати забезпечують чіткі критерії для викладачів, щоб оцінити, чи досягають студенти бажаних компетентностей. Також навчальні результати мають описувати те, що студенти повинні знати чи вміти робити наприкінці курсу, чого вони не могли робити раніше.

Щоб дати студентам чітке розуміння того, куди вони прямують, добре прописані навчальні результати мають бути конкретними, вимірюваними, досяжними, орієнтованими на результат і обмеженими у часі (SMART). Саме таким підходом користувався УАН при перегляді навчальних результатів освітніх програм. При перегляді навчальних результатів увагу було сконцентровано на тому, які докази нададуть студенти, щоб продемонструвати рівень володіння компетентністю. Добре сформульована навчальна мета (навчальні результати) складається з двох частин: дієслово дії, щоб зробити тип навчання явним + об'єкт. Таксономія Бенджаміна Блума, що створена для класифікації континууму навчальних результатів була надзвичайно корисною основою.

Також було взято до уваги поєднання трьох основних елементів освітніх програм, які забезпечують внутрішню послідовну структуру (рис. 1):

- навчальні результати – знання та навички, які ми хочемо отримати від студента по завершенню навчання на освітній програмі;
- оцінювання – яке дозволяє перевірити, наскільки студенти досягають навчальних результатів та опановують компетентності;
- технології навчання (методи навчання), які обираються для того, щоб сприяти навчанню студента для досягнення навчальних результатів та опанування компетентностей.



Рис. 1. Динамічний процес формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми

Ресурс: розроблено авторами на основі (Eberly Center. Teaching Excellence & Educational Innovation. Carnegie Mellon University, 2023)

Узгодження цих трьох основних елементів освітніх програм є динамічним процесом в Університеті, оскільки зміна в одному обов'язково впливає на два інших.

Під час заходів Університету з розвитку кар'єри, з'ясувалось, що більшість роботодавців не набирають студентів із певним ступенем. Вони шукають випускників, які добре адаптуються до вирішення проблем. Роботодавці також зазначають, що їм потрібні випускники, які можуть оцінити суспільний вплив бізнес-рішень.

Зміни, що відбуваються в національній та світовій економіці, нові тенденції, які з'являються в економічному розвитку, та нові вимоги до підготовки фахівців майбутнього вимагають постійного удосконалення освітніх програм (Lakhal & Sévigny, 2015). Зміни ж в самій організації завжди неминучі, це частина ведення бізнесу в світі, на який впливають технології, глобалізація та зростаючі вимоги клієнтів.

Базуючись на вищевикладеному, це дослідження пропонує новий підхід до реалізації та впровадження інноваційних освітніх технологій в бізнес-освіті. Зазначений підхід відрізняється тим, що в основі цього підходу знаходиться сформована динамічна внутрішньо-послідовна структура освітньої програми із застосуванням концепції основної компетентності організації та стратегії лідерства (рис. 2).



Рис. 2. Комплексний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології на основі формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми

Ресурс: авторська розробка

Дана структура освітньої програми проявляє свою динамічність у застосуванні загальних компетентностей на вимогу четвертої промислової революції та постійний перегляд навчальних результатів зазначених компетентностей на вимогу роботодавців. Зазначений комплексний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології призводить до розуміння ефективного формування доданої вартості університетської бізнес-освіти.

Стратегічне лідерство виражається в стратегічному баченні розвитку Університету і безпосередньо реалізації певної освітньої бізнес-програми, а також мотивуванні управлінцем та переконанні інших набути цього бачення.

Ефективне стратегічне лідерство створює стратегічну продуктивність. Іншими словами, створюється середовище, в якому співробітники прогнозують потреби організації в розрізі виконуваної роботи. Формування стратегії лідерства є основоположним фактором реалізації стратегії розвитку бізнесу, цілей і прагнень бізнесу (Федулова, 2023).

Дослідження показують, що в першу чергу необхідно розвивати організаційну культуру, яка характеризується колективними діями формальних та неформальних лідерів, орієнтованих на організаційний успіх (Kotter et al., 2021).

Шлях до організаційного успіху можна зрозуміти через формулювання та виокремлення так званої «основної компетентності» організації, яка є фундаментальною основою доданої вартості (Harvard Business School, 2022).

Концепція основної компетентності стверджує, що конкурентні переваги організації формуються за рахунок використання своїх сильних сторін або сфери функціонування в яких вони мають неперевершену компетентність.

Отже, основна компетентність організації – це унікальна технологія, навик, або спосіб, що створює найвищу цінність для клієнтів.

Спираючись на подане теоретичне підґрунтя, компетентісно орієнтоване ставлення до бізнесу упродовжується й пронизує Університет завдяки чітким системам планування, мотивації і внутрішніх зв'язків.

Описані вище процеси створюють умови капіталізації бізнес-освіти. А сам академічний капітал пропонується розглядати як загальний термін для всіх типів соціальних, культурних та економічних ресурсів, які використовуються для створення матеріального та духовного багатства освітньої установи. Він може формуватись як за рахунок інституційної складової так і за рахунок індивідуальної складової.

Треба зазначити, що з розвитком і зростанням, організація опиняється в новому середовищі, що потребує корегування її основної компетентності. Отже, основні компетентності не є статичними і змінюються в міру розвитку та з часом, вони є гнучкими.

Ресурси організації є основою створення основної компетентності, яка зароджує умови формування доданої вартості і виконання стратегії організації. При цьому, якщо організація не використовує свої ресурси ефективно, є вірогідність того, що вона не зможе створити основну компетенцію. Для розбудови основної компетенції організації необхідно приділяти велике значення розвитку та посиленню наявних ресурсів, пошуку нових ресурсів та можливостей. Основні компетенції визначають особливості та структуру глобальної конкурентоспроможної організації та її майбутній розвиток.

Викладачі Університету відіграють ключову роль у формуванні мислення та вихованні підприємницьких прагнень студентів та майбутніх лідерів. Тому, для університетів має сенс розвивати ті самі бізнес-знання та підприємницький дух серед викладачів, які вони хочуть прищепити студентам.

Завдяки реальному досвіду професори не просто привносять актуальні та адекватні погляди на бізнес-операції та підприємництво. Вони також стають вагомими прикладами, які збагачують навчальний досвід для студентів і сприяють культурі інновацій у всьому закладі.

Впровадження ініціатив, які заохочують викладачів занурюватися в реальне бізнес-середовище та підприємницьку діяльність, сприяють жвавості місцевих і регіональних підприємницьких екосистем. Такий досвід, наставництво та зв'язки з галуззю відіграють вирішальну роль у створенні стартапів, сприянні інноваціям і стимулюванні економічного розвитку. Активно взаємодіючи зі спільнотою стартапів, викладачі стають каталізаторами змін і створюють ефект хвилі, який пронизує весь університет. Співпраця з різними зацікавленими сторонами та суспільством дає змогу визначити глобальні проблеми та слідкувати за локальними проблемами.

Треба зазначити, що давно минули часи, коли єдиним фокусом була ступенева освіта. Тож, безумовно, мікrokредити та короткі курси, здебільшого онлайніві або гібридні, стають центром початкової діяльності. Це принципово важливо, так як вимагає охоплення нетрадиційної аудиторії та демократизації доступу до університетської освіти та знань.

Наразі ринок змінюється, існує попит на більш гнучкі, часто коротші, більш інтенсивні шляхи отримання знань. Мікrokредити, звичайно, відіграють дуже важливу роль у цьому контексті. І тут ми знову говоримо про нові підходи до дизайну освітньої програми та комплексний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології на основі формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми, що розглядається в даній статті.

Довіра до закладу вищої освіти здобувачів, їх батьків, роботодавців, суспільства, держави та міжнародних інституцій ґрунтується на якості освіти. Забезпечення якості освіти відповідно до світових стандартів якості вищої освіти та Стандартів ESG, зокрема, є одним із головних завдань колективу Університету імені Альфреда Нобеля

Реалізуючи вищезазначене завдання Університет працював над удосконаленням внутрішньої системи забезпечення якості та формуванням культури якості освіти як учасників освітнього процесу Університету, так і науково-педагогічної спільноти України, зокрема.

Формування компетентнісно-орієнтованої внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти в Університеті відповідає сучасним європейським вимогам та вимогам основних груп стейкхолдерів. А компетентнісно орієнтоване ставлення до бізнесу є фундаментальною основою формування доданої вартості в бізнес-освіті.

Опитування студентів УАН показало, що найбільш впливовими факторами, які спонукають студентів навчатись на освітній програмі є можливість отримати більш високий рівень кваліфікації в процесі навчання та те, що освітня програма, за якою вчиться студент, відповідає його очікуванням. Отже, якісно сформована структура освітньої програми має вирішальне значення як для студента, так і для Університету в цілому.

В рамках дослідження розроблено принципові положення формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми та виявлено і описано потенційні наслідки впливу зазначеного знання в реалізації бізнес-освіти. Принципові положення дозволили відобразити узгодження трьох основних елементів освітніх програм: навчальних результатів; оцінювання; технологій навчання (методів навчання) разом з економічними мегатенденціями (Індустрія 4.0) та ефективною побудовою кар'єри.

Запропоновано науково-методичний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології на основі формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми. Він заснований на застосуванні трьох складових – внутрішньо-послідовної структури освітньої програми, стратегії лідерства організації та, так званої, «основної компетентності» організації. Зазначений комплексний підхід до впровадження інноваційної освітньої технології призводить розуміння ефективного формування доданої вартості університетської бізнес-освіти. Потенційне збільшення доданої вартості можливе за рахунок капіталізації бізнес-освіти. Впливовими факторами капіталізації бізнес-освіти визначено внутрішньо-послідовну структуру освітньої програми, стратегію лідерства організації та компетентнісно орієнтоване ставлення до бізнесу.

Отримані знання дають можливість приймати прораховані рішення на національному рівні щодо перспектив розвитку бізнес-освіти.

Запропоновані принципові положення та науково-методичний підхід дають можливість прийняття ефективного рішення щодо формування команди супервізора в бізнес-освіті на шляху до організаційного успіху. На цій основі стає можливим приймати ефективні рішення щодо підготовки інноваційних фахівців майбутнього в умовах четвертої промислової революції та формування доданої вартості в бізнес-освіті.

Це дослідження має певне обмеження. Воно зосереджується виключно на вищій бізнес-освіті та не враховує різномірні освітні та культурні відмінності. Майбутні дослідження можуть вивчати формування доданої вартості в бізнес-освіті та академічного капіталу в інших освітніх і культурних контекстах, щоб покращити можливість узагальнення висновків.

Пропоновані рішення є своєчасними та найактуальнішими і такими, що умови, за межами яких, в їх застосуванні не буде необхідності складно уявити. Лише перехід до нового технологічного укладу та поява нової промислової революції можуть створити умови відсутності актуальності даних рішень.

Недоліками даного дослідження можна вважати те, що в статті не розкриті можливі шляхи індивідуального викладацького впливу на формування внутрішньо-послідовної структури освітньої програми. В перспективі, для усунення цих прогалин подальші дослідження необхідно спрямувати на вивчення зазначених питань.

Висновки. 1. Теоретичний внесок цього дослідження є потрійним. По-перше, дослідження визначає конкретне розуміння внутрішньо-послідовної структури освітньої програми та основні фактори впливу на академічний капітал в умовах четвертої промислової революції. По-друге, це дослідження розширює теоретичні основи формування доданої вартості в бізнес-освіті та формування академічного капіталу в сучасних умовах 21 ст. на основі організаційного лідерства та компетентнісно орієнтованого ставлення до бізнесу. По-третє, інноваційність отриманих наукових здобутків формується через створення умов опанування загальних компетентностей студентами освітніх програм та постійний перегляд навчальних результатів зазначених компетентностей на вимогу роботодавців.

2. Управлінський внесок цього дослідження включають три основні аспекти. По-перше, у рамках стратегічного лідерства слід постійно посилювати формування команди супервізора в бізнес-освіті. По-друге, це дослідження виявило, що капіталізації бізнес-освіті може реалізовуватись також і за рахунок індивідуальної складової. По-третє, визначення «основної компетентності» організації – це найбільш високо вирогідний шлях до організаційного успіху і є фундаментальною основою доданої вартості в бізнес освіті.

Список використаних джерел:

1. Abaci N. Relationship between entrepreneurship perception and communication skill: A structural equation model. *The International Journal of Management Education*. 2022. Volume 20. Issue 3. 100725. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100725>
2. Boies K., Fiset J., Gill H. Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*. 2015. Volume 26. Issue 6. pp. 1080–1094. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.007>
3. Cavanagh J., Burston M., Southcombe A., Bartram T. Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*. 2015. Volume 13. Issue 3. pp. 278–288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
4. Cascio W. Training trends: Macro, micro, and policy issues. *Human Resource Management Review*. 2019. Volume 29, Issue 2, pp. 284–297. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.001>
5. Center for Creative Leadership (CCL) (n.d.). Official website. Available at: <https://www.ccl.org>.
6. Cheng W., Chen C. The Impact of e-Learning on Workplace On-the-job Training. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*. 2015. <https://doi.org/10.17706/ijeeeee.2015.5.4.212-228>
7. Eberly Center. Teaching Excellence & Educational Innovation. Carnegie Mellon University. (n.d.). Official website. Available at: <https://www.cmu.edu/teaching/designteach/design/learningobjectives.html>
8. Eman G., Hernández A., González-Romá V. Charismatic leadership, intra-team communication quality, and team performance: The role of average leadership perceptions and their homogeneity. *European Management Journal*. 2023. Available online. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.011>
9. Erik De Corte Instructional Psychology. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, 2015. pp. 201–204. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92033-6>
10. Федулова С.О. Сучасні стратегії лідерства: міжнародний аспект: Навчальний посібник [Електронний ресурс]. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля. 2023, 80 с.
11. Gu J., He C. & Liu H. Supervisory styles and graduate student creativity: The mediating roles of creative self-efficacy and intrinsic motivation. *Studies in Higher Education*. 2015. 42:4. pp. 721–742. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072149>
12. Harvard Business School (n.d.). Official website. Available at: <https://www.hbs.edu>.
13. Jackson D., Shan H., Meek S. Employer development of professional capabilities among early career workers and implications for the design of work-based learning. *The International Journal of Management Education*. 2022. Volume 20. Issue 3. 100692. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100692>
14. Kotter J., Akhtar V., Gupta G. Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times. 2021. 1st Edition. Wiley. 240 p.
15. Lakhal S., Sévigny S. The AACSB Assurance of Learning process: An assessment of current practices within the perspective of the unified view of validity. *The International Journal of Management Education*. 2015. Volume 13. Issue 1. pp. 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2014.09.006>
16. Marlow Sh., Lacerenza Ch., Paoletti J., Burke Sh., Salas E. Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2018. Volume 144, pp. 145–170. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001>

17. Marr B. 9 Soft Skills Every Employee Will Need In The Age Of Artificial Intelligence (AI). *Forbes*. 2023. <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/09/28/9-soft-skills-every-employee-will-need-in-the-age-of-artificial-intelligence-ai/?sh=6ec08ca654b8>
18. Mantai L., Calma A. Beyond assuring learning: Greater challenges ahead for management educators. *The International Journal of Management Education*. 2022. Volume 20. Issue 3. 100723. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100723>
19. Michigan State University (MSU) (n.d.). Official website. Available at: <https://www.michiganstateuniversityonline.com>.
20. Real-World Decision Modeling with DMN by James Taylor, Jan Purchase, Dr. Richard Soley. *JTonEDM*. 2016, 500 p.
21. Venter J., Coetzee S., Schmulian A. Developing accounting students' team innovation through assessment. *The International Journal of Management Education*. 2022. Volume 20. Issue 3. 100673. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100673>
22. Weinhardt J., Sitzmann T. Revolutionizing training and education? Three questions regarding massive open online courses (MOOCs). *Human Resource Management Review*. 2019. Volume 29. Issue 2. pp. 218–225. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.06.004>

References:

1. Abaci, N. (2022). Relationship between entrepreneurship perception and communication skill: A structural equation model. *The International Journal of Management Education*. Volume 20, Issue 3, 100725. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100725>
2. Boies, K., Fiset, J., Gill, H. (2015). Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*. Volume 26, Issue 6, pp. 1080-1094. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.007>
3. Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*. Volume 13, Issue 3, pp. 278-288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
4. Cascio, W. (2019). Training trends: Macro, micro, and policy issues. *Human Resource Management Review*. Volume 29, Issue 2, pp. 284-297. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.001>
5. Center for Creative Leadership (CCL) (n.d.). Official website. Available at: <https://www.ccl.org>.
6. Cheng, W., Chen, C. (2015). The Impact of e-Learning on Workplace On-the-job Training. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*. <https://doi.org/10.17706/ijeec.2015.5.4.212-228>
7. Eberly Center. Teaching Excellence & Educational Innovation. Carnegie Mellon University. (n.d.). Official website. Available at: <https://www.cmu.edu/teaching/designteach/design/learningobjectives.html>
8. Eman, G., Hernández, A., González-Romá, V. (2023). Charismatic leadership, intra-team communication quality, and team performance: The role of average leadership perceptions and their homogeneity. *European Management Journal*. Available online. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.011>
9. Erik De Corte (2015). Instructional Psychology. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, pp. 201-204. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92033-6>
10. Fedulova, S. Suchasni stratehiyi liderstva: mizhnarodnyy aspekt [Modern leadership strategies: an international aspect]: Navchal'nyy posibnyk [Study guide]. [Electronic resource]. Dnipro: Alfred Nobel University. 2023, 80 p. [in Ukrainian].
11. Gu, J., He, C. & Liu, H. (2015). Supervisory styles and graduate student creativity: The mediating roles of creative self-efficacy and intrinsic motivation. *Studies in Higher Education*, 42:4, pp. 721-742. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072149>
12. Harvard Business School (n.d.). Official website. Available at: <https://www.hbs.edu>.
13. Jackson, D., Shan, H., Meek, S. (2022). Employer development of professional capabilities among early career workers and implications for the design of work-based learning. *The International Journal of Management Education*. Volume 20, Issue 3, 100692. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100692>
14. Kotter, J., Akhtar, V., Gupta, G. (2021). *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times*. 1st Edition. Wiley. 2021, 240 p.
15. Lakhal, S., Sévigny, S. (2015). The AACSB Assurance of Learning process: An assessment of current practices within the perspective of the unified view of validity. *The International Journal of Management Education*. Volume 13, Issue 1, pp. 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2014.09.006>
16. Marlow, Sh., Lacerenza, Ch., Paoletti, J., Burke, Sh., Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Volume 144, pp. 145-170. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001>
17. Marr, B. (2023). 9 Soft Skills Every Employee Will Need In The Age Of Artificial Intelligence (AI). *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/09/28/9-soft-skills-every-employee-will-need-in-the-age-of-artificial-intelligence-ai/?sh=6ec08ca654b8>
18. Mantai, L., Calma, A. (2022). Beyond assuring learning: Greater challenges ahead for management educators. *The International Journal of Management Education*. Volume 20, Issue 3, 100723. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100723>
19. Michigan State University (MSU) (n.d.). Official website. Available at: <https://www.michiganstateuniversityonline.com>.
20. Real-World Decision Modeling with DMN by James Taylor, Jan Purchase, Dr. Richard Soley. *JTonEDM*. 2016, 500 p.
21. Venter, J., Coetzee, S., Schmulian, A. (2022). Developing accounting students' team innovation through assessment. *The International Journal of Management Education*. Volume 20, Issue 3, 100673. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100673>
22. Weinhardt, J., Sitzmann, T. (2019). Revolutionizing training and education? Three questions regarding massive open online courses (MOOCs). *Human Resource Management Review*. Volume 29, Issue 2, pp. 218-225. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.06.004>