

ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ОСВІТНЬО-ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ЕКОСИСТЕМИ УНІВЕРСИТЕТУ

Пропоновані в наукових дослідженнях підходи до формування конкурентоспроможності в умовах економіки знань по ряду позицій представляються дискусійним. Недостатньо методологічних розробок, що стосуються специфіки регулювання складних систем міжсуб'єктної взаємодії (кластерів, мереж), до яких відноситься система освітньо-підприємницької взаємодії. Відсутні роботи, орієнтовані на пошук конкретних механізмів реалізації трансферу знань з сектора науки і освіти в підприємницький сектор, використання інноваційно-інтелектуального лідерства у формуванні та розвитку освітньо-підприємницької екосистеми.

Інтелектуальне лідерство в будь-якій системі: організації, підприємстві, території – це статус, позиція, положення в професійній сфері, що дозволяють диктувати «правила гри» на ринку інтелектуального капіталу і впливати на поведінку економічних суб'єктів, спонукаючи їх відтворювати нові знання і сприяти процесу комерціалізації інновацій, активізувати креативне мислення і інноваційна поведінка працівників [6, с. 13]. Лідерство в «системі лідерських відносин» представляє собою групу з представників різних вертикально-горизонтальних мікросетевих спільнот.

Ідеальним є такий стан, коли вся система охоплена єдиною «лідерської мережею» на чолі з креативною елітою і представниками вищого керівництва, що володіють лідерськими якостями. Завдяки створенню лідерської мережі формується лідерський тип корпоративного управління, що складається в цілеспрямованому формуванні і функціонуванні відповідної системи, елементи якої максимально сприяють обміну знаннями та ефективному функціонуванню інноваційних процесів. Окремі підсистеми лідерської мережі у вигляді команд здатні до самостійних активних дій, відрізняються готовністю співпрацювати, генерувати ідеї, приймати спільні цілі та рішення, схильністю до навчання і самонавчання, до обміну інформацією, до виконання поліфункцій, обумовлених використанням спеціальних знань, орієнтацією не тільки на результат, а й на процес, що і забезпечує досягнення кращих результатів [7, с. 421].

Функціонування освітньо-підприємницької екосистеми передбачає організацію і самоорганізацію безперервних зустрічних інформаційно-освітніх потоків в системі «освіта – наука – підприємство – держава», що сприяє розвитку компетенцій та «психології» конкурентоспроможності всіх учасників процесу інноваційного розвитку на всіх рівнях взаємодії. В якості основних учасників визначені

суб'єкти системи освіти і науки (вузи, наукові структури), система підприємництва (великий, середній і малий бізнес), держава та її інститути. Інтелектуальне підприємництво розглядається як результат інтеграції науки і підприємництва і канал трансферу знань між ними.

Механізм реалізації моделі передбачає створення різного роду партнерств, некомерційних організацій з представництвом суб'єктів екосистеми, націлених на вирішення завдань розвитку інтелектуальних ресурсів, ефективний трансфер знань, що сприятиме зростанню активності і масштабів інноваційного підприємництва, формування інноваційної культури на всіх рівнях.

Запропонована концепція освітньо-підприємницької екосистеми, полягає в необхідності створення державою умов для ефективної взаємодії системи освіти і науки з системою підприємництва для активізації зустрічних інформаційно-освітніх потоків за рахунок: ефективного регулювання складно організованого середовища і «запуску» процесів самоорганізації суб'єктів екосистеми; активізації процесів, що сприяють розвитку інтелектуального підприємництва при ЗВО (розвитку законодавчо-правової бази університетського підприємництва). Освітньо-підприємницька екосистема є складною, відкритою, нелінійною системою, само організаційного типу, управління якою може здійснюватися з позицій синергетики.

Основним суб'єктом, що запускає процеси самоорганізації в освітньо-підприємницької екосистеми завдяки зміні параметрів середовища, є держава. Процеси зміни параметрів середовища фактично представляють собою процеси регулювання системи, які і запускають цілеспрямовану самоорганізацію суб'єктів. Здійснюючи регулюючі дії на середовище, держава повинна проводити консультації з представниками інших суб'єктів екосистеми-підприємництва, освіти, науки. Це може бути реалізовано через використання механізмів мережевий координації. Координаційні ради мають працювати на принципах керуючих підсистем стратегічних мереж. Вони виробляють стратегічні орієнтири, що визначають загальні цілі і стратегії їх досягнення, визначають загальні «правила гри» (інститути), які допомагають координувати спільну діяльність всіх суб'єктів.

Найбільш ефективним напрямком комерціалізації наукових досліджень і освіти є розвиток інтелектуального підприємництва, створення наукомістких МП, центрів розвитку

технологій, технопарків та кластерів у вигляді регіональних мікрокластерів на базі університетів. Отримання університетами статусу національного дослідницького університету підштовхує їх до генерації моделей нових форм взаємодії науки, освіти і бізнесу. Прикладом створення такого мікрокластеру на базі ЗВО є створення галузевого кластеру легкої промисловості на базі Київського національного університету технологій та дизайну.

Мета створення мікрокластерів на базі освітньо-підприємницької екосистеми – інноваційний розвиток регіонального підприємництва шляхом підготовки інтелектуальних ресурсів (компетентних управлінських кадрів, здатних до навчання і самонавчання), а також надання широкого спектру інтелектуальних послуг (навчання персоналу, аудиторські, маркетингові, управлінські та інші консалтингові послуги) підприємствам малого бізнесу, включеним в оболонку кластера.

Мікрокластери мають виражений фокусний характер і сприяють інноваційному розвитку підприємницьких структур невисокотехнологічного сектора. Мікрокластери фактично представляють собою сукупність профілюючих кафедр (факультетів), науково-дослідницьких, проектних відділів, тренінгових, коученгових підрозділів, фактично займаються інтелектуальним підприємництвом, а механізм їх функціонування забезпечується єдністю керівництва університету, факультетів, профілюючих наукових відділів, підрозділів підприємницьких структур; масовим суміщенням роботи викладачів в підприємницьких структурах на основі використання інноваційних типів зайнятості; активним залученням талановитих студентів-старшокурсників до роботи на підприємствах кластера в режимі скороченого робочого часу, а також проходженням практики ними практики. Ядро кластера – джерело креативних активів (здібностей до інновацій).

Інноваційно-інтелектуальне лідерство у формуванні та розвитку освітньо-підприємницької екосистеми втілюється у використанні ланцюжку трансферу знань на базі концепції «потрійного випередження»: темпи зростання якості і швидкість генерації нового знання (за рахунок випереджальних за темпами обсягів НДР і зростання кваліфікації ППС кафедри – працівників ЗВО) випереджає темпи зростання якості і швидкість формування інтелектуальних продуктів кластер, що забезпечують, в свою чергу «вторинне випередження» по відношенню до виробництва кінцевих інтелектуальних продуктів кластера (у вигляді портфеля консультацій, семінарів і т.п.). Пропозиція кінцевих інтелектуальних продуктів споживачам за якістю і темпами (швидкості) перевищує якість і темпи їх розвитку («первинне випередження»), інакше продукти не будуть затребувані.

Таким чином, для досягнення інноваційно-інтелектуального лідерства у формуванні та розвитку освітньо-підприємницької екосистеми необхідно мати: мережевий тип організаційної структури і її можливість швидкої реакції на зміни зовнішнього середовища; наявність стратегії розвитку, орієнтованої на розробку випереджальних інновацій та впровадження сучасних методів управління; сформованість корпоративного інтелектуального капіталу, спрямованого на розвиток креативного мислення і інноваційної поведінки працівників організації; інноваційну корпоративну культуру; позитивну репутацію організації; відкриту систему інформації, що забезпечує інформаційну підтримку та безпеку інноваційної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Федулова Л. І., Корнеєва Т. М. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства. Теорія і практика розбудови в Україні. *Актуальні проблеми економіки і практики*. 2010. № 4 (106). С. 74–86.
2. KEI and KI Indexes (KAM 2012). Knowledge for Development. World Bank. URL: http://info.worldbank.org/etools/kam2/kam_page5.asp.
3. Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development. WBI Development Studies. Washington: World Bank Publications, 2007. 212 p.
4. Knowledge Assessment Methodology 2012. URL: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/EXTUNIKAM/0..menuPK:1414738~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:1414721,00.html>.
5. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Перс англ. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2000. 336 с. (Серия: Теория и практика менеджмента).
6. Дранник В. А. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління в трудовому колективі. *Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2012. № 3. С. 10–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_fpp_2012_3_4.
7. Борщ Л. В. Інноваційні технології продуктивності людського потенціалу. *Матриця продуктивної економіки: колективна монографія*. За ред. І. К. Бондар. К.: ВД "Корпорація", 2006. С. 414–430.
8. Токарева В. І. Науково-теоретичні засади формування і функціонування системи підготовки управлінського персоналу в Україні: монографія. Донецьк: Альматео, 2005. 328 с.
9. Бурміч О. С. Ідентифікація системного лідерства в глобальній економіці (теоретичний аспект). *Зовнішня торгівля: міжнародний науково-економічний журнал*. 2009. № 1–2. С. 134–140.