

Концептуальні основи кадрового забезпечення інноваційних процесів у регіонах

Н. РУДЬ,
кандидат економічних наук,
Луцький національний технічний університет

Досліджена роль вищої школи в регіональній інноваційній системі. В статті обґрунтована трьохрівнева система інноваційної освіти. Розроблені концептуальні основи нової ролі вищої школи в підготовці спеціалістів для інноваційної економіки. Запропонований програмний метод підготовки і перепідготовки.

Исследована роль высшей школы в региональной инновационной системе. В статье обоснована трехуровневая система инновационного образования. Разработаны концептуальные основы новой роли высшей школы в подготовке специалистов для инновационной экономики. Предложен программный метод подготовки и переподготовки.

The role of a higher school in the regional innovational system is investigated. The system of innovational education on three levels is substantiated in the article. Conceptual bases of the new role of a higher school in the preparing of specialists for innovational economy are elaborated. The programmed method of their preparing and retraining is proposed.

Ключові слова: освіта, наука, інновації, оцінка, інноваційне суспільство.

Постановка проблеми. В умовах становлення інноваційного суспільства повинно повністю змінитися відношення до його головної креативної сили – людини високоінтелектуальної, яка здатна генерувати нові ідеї і освоювати інновації, та до високопродуктивної праці. Роль висококваліфікованих фахівців в інноваційній економіці досить велика і постійно буде зростати. Тому, на наше глибоке переконання, підготовка кадрів, здатних ефективно керувати інноваційними процесами, інноваційною інфраструктурою, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти, є пріоритетним регіональним і державним завданням.

Існування проблем кадрового характеру на національному та регіональному рівнях, а саме: відсутність знань з інноваційного менеджменту та досвіду в розробці бізнес-планів технологічно орієнтованих проектів, низька кваліфікація управлінських кадрів для забезпечення інноваційного сталого розвитку регіону, відсутність досвіду ефективної роботи з інвесторами і налагодження зв'язків з потенційними партнерами, брак знань щодо нормативно-правових актів, що регламентують відносини інтелектуальної власності, нестача відповідних фахівців спонукали авторів розглянути ці проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню інноваційних аспектів розвитку вищої освіти, питанням кадрового забезпечення інновацій-

них процесів приділяли увагу у своїх працях О. Барабанова, Л. Весніна, І. Вотякова, О. Гаращук, О. Грішнова, О. Грудзинський, В. Зінов, В. Корсак, В. Куценко, Л. Семів, А. Скрипник, О. Пархоменко, В. Плохий, С. Терехова, В. Шейко, В. Шпільберг та інші.

Мета статті – розробити концептуальні основи нової ролі вищої школи у підготовці фахівців для інноваційної економіки, обґрунтувати можливості застосування програмного методу їх підготовки і перепідготовки.

Виклад основного матеріалу. Для потреб інноваційного розвитку регіонів держави освіта відіграє надзвичайно важливу роль. Вона є не лише з'єднувальною, але й конструктивною ланкою в системі чотирьох головних складових інноваційної економіки «освіта – наука – інновації – ринок». У цьому поєднанні освітній потенціал виступає одночасно як джерело поповнення науки кадрами і як головний фактор підвищення якості робочої сили, поширення сучасних знань серед населення, забезпечення економічного, соціального і культурного розвитку суспільства на основі використання провідних досягнень науки, технологій, інновацій¹.

Стратегією економічного і соціального розвитку України (2004–2015 рр.) передбачається «створення умов для розвитку науково-технічного потенціалу та кадрового забезпечення інноваційної діяльності», проте не визначені індикатори такого розвитку і терміни досягнення їх бажаних значень.

¹ Проект «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів», схвалений 17. 06. 2009 року.

Сучасний етап суспільного розвитку вимагає нової філософії науки, зміни парадигми педагогічного мислення². У зв'язку з цим необхідно підкреслити, що об'єктивна потреба інноваційного розвитку, становлення інноваційного суспільства вимагають розробки нової концепції підготовки кадрів. В її основу, на нашу думку, мають бути закладені такі принципи:

- становлення, розвиток і саморегуляція творчої особистості;
- постійна націленість на генерацію перспективних науково-технічних новацій та пошук шляхів і методів їх практичної реалізації в інновації;
- орієнтація на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних фахівців, системних менеджерів науково-інноваційної діяльності;
- розгляд навчання і підготовки кадрів як складової інноваційного процесу, а витрат на підготовку кадрів – як довготермінових інвестицій, необхідних для ефективної роботи підприємств, галузей і регіонів;
- навчання управлінню соціальними і психологічними аспектами процесу створення наукомістких новацій, використання творчого потенціалу колективу для прискорення широкомасштабного впровадження інноваційних розробок у господарську практику;
- створення системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації кадрів, інтегрованої в систему виробництва інноваційної продукції;
- співпраця університетів й інших вузів із провідними підприємствами регіону, які реалізують інноваційні проекти, їх спільна діяльність щодо розробки навчальних програм, видання підручників і монографій з інноваційних технологій, систем машин і обладнання, в справі підготовки фахівців вищої кваліфікації з нових професій і перспективних науково-інноваційних напрямків.

Специфіка сучасного періоду полягає в переході на нову систему вищої професійної освіти, яка базується на компетентнісному підході, а також на процесах автономізації і комерціалізації навчальних закладів.

Нова кадрова політика освіти передбачає перенесення акцентів³:

- від кадрового потенціалу до людського потенціалу;
- від освіти на все життя до освіти протягом всього життя;
- від використання знань до генерації знань;

- від інструментальної цінності освіти до самооцінки одержання знання;
- від теоретичних професійних знань до компетенцій;
- від повної стандартної зайнятості до гнучких нестандартних форм зайнятості;
- від механізації і автоматизації до інтелектуалізації праці;
- від виконавчих функцій робітників до креативності.

Основними завданнями концепції формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів для науково-інноваційної діяльності вважаємо:

- на рівні виконавчої влади:
 - 1) організація єдиного науково-освітнянського центру для формування багаторівневої системи підготовки менеджерів науково-інноваційної діяльності;
 - 2) формування системи моніторингу попиту і пропозиції трудових ресурсів на регіональному рівні з можливістю оперативного відстеження на рівні галузей і господарських суб'єктів (створення центру моніторингу);
 - 3) виявлення пріоритетних напрямів підготовки професійних кадрів на основі реальної потреби господарських суб'єктів і перспектив розвитку регіону;
 - 4) удосконалення системи безперервної підготовки кадрів із врахуванням необхідності формування в свідомості підростаючого покоління культури інноваційного мислення на всіх рівнях формування особистості;
- у професійно-освітнянських закладах ППО, СПО і ВПО:
 - 1) відкриття нових спеціальностей, таких як «Менеджмент інноваційної діяльності в науково-технічній і виробничій сферах» і «Управління інноваціями» за напрямом «Інноватика»;
 - 2) формування системи перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів, у тому числі викладацького складу, за програмами додаткової професійної освіти в сфері управління науково-інноваційною діяльністю;
 - 3) сприяння організації спеціальної системи підготовки кадрів на самих інноваційних підприємствах і галузях економіки (корпоративне навчання);
- у загальноосвітніх школах:
 - 1) навчання основам економіки та інноваційного менеджменту;

² Кулагина З. И. Новая парадигма кадровой политики в условиях инновационного развития / З.И. Кулагина // Материалы XV Международной научно-практической конференции по инновационной деятельности «Проблемы и перспективы инновационного развития экономики», 13–18 сентября 2010 г. – Киев-Симферополь-Севастополь: ФЛП Бражникова Н. А., 2010. – С. 9

³ Кулагина З. И. Новая парадигма кадровой политики в условиях инновационного развития / З.И. Кулагина // Материалы XV Международной научно-практической конференции по инновационной деятельности «Проблемы и перспективы инновационного развития экономики», 13–18 сентября 2010 г. – Киев-Симферополь-Севастополь: ФЛП Бражникова Н. А., 2010. – С. 205

Таблиця 1

Оцінка кадрового потенціалу регіонів України

Регіони (області, міста)	2000	2005	2006	2007	2008	2009
АР Крим	0,3819	0,3704	0,3766	0,3829	0,3820	0,3918
Вінницька	0,2922	0,2782	0,2851	0,2826	0,2933	0,3056
Волинська	0,2929	0,2794	0,2910	0,2903	0,3013	0,3043
Дніпропетровська	0,4479	0,4415	0,4391	0,4304	0,4273	0,4369
Донецька	0,5249	0,4882	0,4813	0,4714	0,4692	0,4708
Житомирська	0,3356	0,3378	0,3327	0,3398	0,3338	0,3298
Закарпатська	0,2632	0,2636	0,2624	0,2606	0,2483	0,2678
Запорізька	0,3676	0,3583	0,3735	0,3749	0,3781	0,3815
Івано-Франківська	0,3692	0,3853	0,3858	0,3934	0,3839	0,3975
Київська	0,3397	0,3532	0,3710	0,3680	0,3785	0,3817
Кіровоградська	0,2321	0,2458	0,2370	0,2441	0,2436	0,2566
Луганська	0,3353	0,3346	0,3178	0,3394	0,3377	0,3533
Львівська	0,4938	0,4839	0,4805	0,4622	0,4766	0,4771
Миколаївська	0,3619	0,3527	0,3534	0,3546	0,3644	0,3788
Одеська	0,4500	0,4315	0,4246	0,4262	0,4291	0,4292
Полтавська	0,3552	0,3577	0,3892	0,3675	0,3785	0,3980
Рівненська	0,3158	0,3233	0,3282	0,3035	0,3138	0,3105
Сумська	0,3286	0,3613	0,3525	0,3657	0,3710	0,3756
Тернопільська	0,3468	0,3458	0,3223	0,3291	0,3386	0,3370
Харківська	0,6393	0,6361	0,6237	0,6206	0,6281	0,6336
Херсонська	0,4130	0,4306	0,4220	0,4255	0,4306	0,4380
Хмельницька	0,2298	0,2647	0,2598	0,2661	0,2819	0,2845
Черкаська	0,2643	0,2765	0,2755	0,2922	0,2951	0,2960
Чернівецька	0,3041	0,3100	0,3052	0,3146	0,3243	0,3178
Чернігівська	0,2598	0,2764	0,2810	0,2787	0,2751	0,2912
м. Київ	0,6907	0,6901	0,6889	0,6865	0,6784	0,6750
м. Севастополь	0,5794	0,5731	0,5873	0,5970	0,5846	0,5982

Джерело: Розрахунки автора

2) професійна орієнтація школярів середніх шкіл на розвиток своїх здібностей в сферах підприємництва та інновацій.

Пропонуємо створити систему інноваційної освіти, яка ґрунтується на трьох рівнях, в залежності від вікового, освітнього, професійного та низки інших факторів⁴.

Перший рівень (вікова група до 17 років) – майбутні кадри для інноваційної діяльності. На цій стадії першочерговими завданнями є виявлення пріоритетних здібностей у дітей, їх розвиток та забезпечення

необхідним комплектом знань із класичних наук та основ прикладних – економіки, техніки, інформатики, управлінських наук тощо. Для цього необхідно провести реалізацію низки державних заходів, спрямованих на реформування шкільних програм та педагогічних технологій, системи дитячої та юнацької науково-технологічної творчості. Вони мають бути спрямовані не на формальне повторення відомих методів, технологій, а на формування нетрадиційного підходу до їх використання та удосконалення, навичок з

⁴Рудь Н. Т. Кадрове забезпечення інноваційної діяльності в регіоні / Н.Т. Рудь // Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання розвитку інноваційної діяльності», 12–16 мая 2008 г., г.Алушта. – Симферополь: Минэконом АРК, 2008. – С. 241

планування своєї власної діяльності та діяльності колективу.

Другий рівень (від 18 до 50 років) – найбільш продуктивний сегмент кадрового потенціалу, люди які беруть безпосередню участь у розробці та реалізації інноваційних проектів. Це нинішні управлінці, науковці, інженери, підприємці. На здійснення процесів поповнення та оновлення їхніх знань та на підвищення професійного рівня має спрямовуватись цілісна система вузівської та післядипломної безперервної освіти на основі сучасних підходів.

Третій рівень (від 50 років) – поєднання фундаментальних, практичних знань та життєвого досвіду, мудрості нації. Завдання держави – максимально ефективно його використати через залучення до викладацької діяльності, роботи у експертних та консалтингових структурах тощо.

Активна діяльність держави в науково-інноваційній сфері регіону передбачає виявлення та ефективне використання резервів, здатних підвищити інноваційний потенціал території. Всебічний аналіз інноваційних процесів у регіонах України показав, що в багатьох суб'єктах існують однакові проблеми, серед яких особливе значення має відсутність достатньої кількості інноваційних менеджерів. Для подолання цієї проблеми, виходячи з наявних у регіоні резервів, на наш погляд, необхідно створити систему підготовки професійних інноваційних менеджерів.

Нами проведений аналіз та оцінка кадрового потенціалу регіонів України за такими показниками: чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи; чисельність докторів та кандидатів наук, які зайняті в економіці України; чисельність докторантів та аспірантів, що виконують НДДКР; підготовка та підвищення кваліфікації кадрів; чисельність студентів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації; винахідницька активність працівників, зайнятих в економіці. На основі таблиці 1 можемо зробити висновок, що існують значні диспропорції в розвитку кадрового потенціалу регіонів України: індикатори м. Києва та Хмельницької, Кіровоградської областей різняться майже вдвічі. Протягом десяти років кадровий потенціал зменшився або практично не змінився для більшості регіонів за винятком м. Севастополя і Київської області, де спостерігається його зростання. Регіони України можна розділити на кластери і диференціювати для них заходи з формування, підтримки, розвитку і нарощування кадрового потенціалу. Їх слід інтерпретувати як підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, стажування, тренінги.

Пропонуємо формувати в кожному регіоні систему підготовки інноваційних менеджерів. Для цього в довгостроковій перспективі потрібне об'єднання зусиль структур шкільної, вузівської і післядипломної освіти, науково-дослідних та інноваційних організацій, органів влади. Нині така модель «безперервної освіти» управлінців у регіонах тільки починає формуватися. Необхідно створити регіональний науково-освітній центр (РНОЦ), який буде передбачати поетапне формування основних елементів освітнього ланцюжка, що забезпечує спадковість освітнього процесу від нижчих форм до вищих: «школа – ВНЗ – аспірантура – докторантура».

Однак для підготовки професійних менеджерів за запропонованою схемою буде потрібно близько 10 років. Але у зв'язку з вимогою⁵ збільшення питомої ваги інноваційно-активних підприємств до 2025 р. до 60%, збільшення до 50% частки інноваційної продукції в обсязі виробництва промислової продукції, підвищення до 30% частки сектора високотехнологічних виробництв у структурі обробної промисловості, у 5–7 разів обсягів експорту високотехнологічної продукції та технологій потреба у таких фахівцях значно перевищує обсяги їх підготовки вже нині. Це поставило перед нами завдання розробити комплекс заходів із підготовки професійних інноваційних менеджерів у середньостроковій і короткостроковій перспективі (табл. 2). Роботи в усіх напрямках повинні виконуватися паралельно. При цьому першочергову увагу слід приділяти якості підготовки фахівців.

Для становлення і розвитку цієї системи необхідні:

- 1) фінансова та організаційна підтримка органів влади;
- 2) координація і регулювання діяльності елементів системи (шкіл, вузів, організацій, що мають аспірантуру тощо);
- 3) взаємодія представників елементів системи на регулярній основі;
- 4) організація піар-акцій з проведення навчання;
- 5) розробка стратегії розвитку системи підготовки інноваційних менеджерів.

Упровадження системи підготовки професійних інноваційних менеджерів дозволить: підготувати висококваліфікованих фахівців для сфери управління науково-інноваційною діяльністю в регіоні; підвищити рівень інноваційної культури населення регіону; активізувати інноваційні процеси в регіоні; стимулювати співпрацю в системі «влада – наука – бізнес»; підвищити конкурентоспроможність регіональних підприємств; розвивати високотехнологічний бізнес на території регіо-

⁵ «Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи» від 17.06.2009 р. №680-р // Інвестиції та інноваційний розвиток (Науково-практичний бюлетень). – 2009. – №4 (7). – С. 40–44

Таблиця 2

Напрями формування системи підготовки інноваційних менеджерів

	Цілі напрямку	Заходи	Термін
1 напрям	Навчання і підвищення рівня кваліфікації та знань персоналу організації	Організація різних конференцій, семінарів, форумів, круглих столів, симпозіумів, конкурсів стажувань, курсів підвищення кваліфікації і подібних заходів, тематика яких пов'язана із діяльністю в галузі трансферу технологій, а програма включає проведення дискусій і обмін досвідом	1-3 роки
2 напрям	Розробка і проведення комплексу навчальних тренінгів в області комерціалізації технологій	Розробка та проведення серед персоналу зацікавлених організацій комплексу навчальних тренінгів в області комерціалізації технологій, управління інноваційними проектами, захисту інтелектуальної власності, ведення ділових переговорів. Для цих цілей доцільно організувати конкурс на здобуття гранту адміністрації області на розробку і проведення таких семінарів-тренінгів.	3-5 років
3 напрям	Побудова в регіоні системи підготовки інноваційних менеджерів	<p>У школах: введення факультативу з інноваційного менеджменту, організація екскурсій на МПП і великі високотехнологічні компанії, створення профільного класу за напрямком «Управління інноваційною діяльністю».</p> <p>У виз: відкриття спеціальності «Інноваційний менеджмент»; організація екскурсій на МПП і у великі високотехнологічні компанії; організація проходження виробничої практики студентами на МПП і у великих високотехнологічних компаніях; стажування студентів в інших регіонах України і за кордоном.</p> <p>В установах, що мають аспірантуру: виконання аспірантами НДР з питань управління в інноваційній сфері; стажування аспірантів в інших регіонах України і за кордоном, впровадження методів, механізмів, інструментів тощо, розроблених аспірантами в рамках дисертаційних досліджень, на конкретних підприємствах регіону.</p>	5-7 років

ну; забезпечити відтворення інноваційного потенціалу регіону.

Інтеграція навчальної, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності у сфері професійної освіти може здійснюватися:

- 1) шляхом участі викладачів і студентів у науково-інноваційній діяльності;
- 2) через систему стажувань викладачів у наукових та інноваційно-активних організаціях;
- 3) шляхом створення мережі навчально-наукових центрів і навчально-інноваційних комплексів на базі освітніх установ, наукових організацій і науково-виробничих об'єднань;
- 4) через створення інфраструктури інноваційної діяльності (технопарків, інноваційно-технологічних центрів, центрів трансферу технологій) при вищих навчальних закладах та інших установах професійної освіти;
- 5) шляхом використання і передачі наукових знань в освітньому процесі, видання підручників і навчальних посібників на основі нових методик навчання (наприклад, електронних посібників для дистанційного навчання);

6) шляхом залучення викладачів і студентів до участі в наукових конкурсах і конференціях, інноваційних виставках.

Досвід провідних вузів України показав, що значну долю інноваційних проектів, які передбачали об'єднання ресурсів регіональної освіти, науки і виробництва, можна реалізувати з участю або на базі університетських комплексів. Формування таких навчально-науково-виробничих комплексів може бути основою створення регіонального технопарку (інноваційно-технологічного центру).

Безумовно, триєдина функція університету (освіта, наука, регіональний розвиток) була раніше і залишається наріжним каменем його існування як соціального інституту. Саме інноваційний університет інтегрує всі три елементи трикутника знань «освіта – дослідження – інновації», сприяє прискореному розвитку соціуму за рахунок інтенсивної і масштабної передачі нових генерованих в університеті знань⁶.

Проблеми в тому, що в глобальному інформаційному суспільстві можливості з реалізації всіх трьох функцій університету зазнали радикальних змін, і

⁶ Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация / А. О. Грудзинский // Высшее образование в России. – 2006. – №1. – С.15–27.

університет в його старій організаційній формі не в змозі забезпечити їх вирішення. Університети активно шукають інноваційні форми освітньої і наукової діяльності, а також взаємовигідні форми взаємодії з підприємствами регіону.

Найбільш прогресивним підходом до вирішення даної проблеми, на думку Грудзинського⁷, є «підприємницька організація» університету. Цей підхід успішно реалізований низкою європейських університетів⁸, університетів Росії, досвід успішного розвитку яких показує, що в сучасних умовах глобального, з високим рівнем конкуренції науково-освітнього ринку немає альтернативи комерціалізації освітньої діяльності і наукових досліджень, а значить, підприємницькому стилю роботи⁹. Цей термін означає перехід до нової парадигми організації та управління розвитком університету, яка дозволяє йому активно функціонувати в нових умовах.

Враховуючи необхідність підготовки кадрів високого рівня в цілях задоволення пріоритетних потреб державних і недержавних підприємств, усе більша частка освітніх ресурсів буде використовуватися за переходу на інноваційний шлях розвитку регіонів. Вибір і оцінка освітніх пріоритетів (а разом з цим і інноваційна підготовка майбутніх фахівців для реалізації цих пріоритетів) зробить це завдання надзвичайно актуальним, перетворюючи його на головний елемент державної стратегії в цілому. Здійснення цих пріоритетів вимагає створення принципово нових типів навчальних закладів ВПО, перш за все дослідницьких університетів, орієнтованих на підготовку висококваліфікованих фахівців для забезпечення і реалізації науково-інноваційних пріоритетів, обраних у межах регіональної науково-інноваційної політики.

Розглянемо концептуальні основи запропонованої інноваційно-освітньої програми. Метою програми є підготовка і перепідготовка кадрів, затребуваних на ринку праці, створення науково-освітньої системи просування інноваційних технологій в економіку регіону.

Регіони нині відчувають дефіцит підготовлених фахівців, до того ж не тільки з вищою, але й з середньою професійною освітою. З боку роботодавців спостерігається зростання вимог до вже працюючих і потенційних працівників не тільки щодо розвитку професійних компетенцій, а й розширення спектру практичних та аналітичних навичок, самостійної

активної професійної перепідготовки, відповідно до мінливих умов середовища. Є яскраво виражений запит із боку регіональних промислових і фінансово-економічних структур на підготовку менеджерів і фахівців з інновацій та управління масштабними комерційними проектами, здатних до роботи з використанням сучасних технологій маркетингу, методик прогнозування та управління ризиками.

Науково-освітні й інноваційні ресурси університетського комплексу вирішально можуть впливати на цей процес і одночасно задовольняти запити регіону. Університет сьогодні має можливість багаторівневої підготовки фахівців із гнучкою орієнтацією на мінливий ринок праці на основі різнопланового поєднання освітньої, науково-дослідницької та інноваційної діяльності. Доцільно запропонувати низку конкретних завдань інноваційно-освітньої програми щодо використання інноваційного потенціалу університетської освіти:

- 1) Створення розгалуженої мережі спеціалізованих науково-освітніх центрів та інститутів на основі інтеграції з фундаментальною наукою та виробництвом.
- 2) Впровадження інноваційних технологій освіти в університетському комплексі.
- 3) Реалізація повного інноваційного циклу при створенні науково-технічних і освітніх продуктів.
- 4) Формування інституціональної структури та науково-методичної бази планування регіонального розвитку.

Таким чином, вища школа потребує орієнтації ВНЗ на вирішення завдань підвищення якості освіти за допомогою інноваційних підходів і методів. Із цих позицій найважливішими завданнями в системі ВПО є підвищення рівня інженерної підготовки, впровадження в систему освіти сучасних інформаційно-освітніх технологій, скорочення термінів освіти, навчання студентів методології творчості, принципам інноваційної діяльності, методології охорони і впровадження результатів інтелектуальної діяльності, навичкам управління персоналом, оволодіння сучасним менеджментом, маркетингом і принципами постійного і безперервного підвищення кваліфікації, самоосвіти і підтримки високого інтелектуального потенціалу.

Це вкрай складне завдання. Воно може бути успішно вирішене лише на базі навчальних закладів ВПО, що володіють потужною експериментальною

⁷ Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация / А. О. Грудзинский // Высшее образование в России. – 2006. – №1. – С.15–27.

⁸ Интернет-страница Европейского консорциума инновационных университетов <http://www.eciu-org.itorg.auc.dk/profile>

⁹ Грудзинский А. О. Университет как предпринимательская организация / А. О. Грудзинский // Высшее образование в России. – 2006. – №1. – С.15–27.

матеріально-технічною дослідницькою базою, першокласним професорсько-викладацьким складом. Вибір пріоритетів у вирішенні цього завдання і оцінка пов'язаних з ними ризиків – надзвичайно складна і важлива справа, оскільки обмежені бюджетні кошти мають спрямовуватися лише в ті навчальні заклади, які реально здатні вирішувати ці проблеми.

Активізація інноваційних процесів в установах ВПО, впровадження нових інформаційних і комунікаційних технологій роблять актуальною спеціальну підготовку і підвищення кваліфікації управлінського персоналу вищої школи, його навчання основам інтелектуальної власності. Унаслідок відсутності відповідної професійної підготовки управлінців та їх безграмотних дій слабо упроваджуються в практику навчання інноваційні методи навчання і виховання, сучасні освітні технології.

Перетворення провідних університетів України в навчально-науково-інноваційні комплекси є головним завданням стратегії інноваційного розвитку. В цьому випадку комплекси стають повноправними суб'єктами ринкової економіки як розробники і постачальники об'єктів інтелектуальної власності, продукції і послуг нової якості, затребуваною споживачами. З іншого боку, традиційне завдання університету – підготовка фахівців для економіки підтримується створенням багаторівневих освітніх систем, інтегрованих у соціально-економічне середовище регіону і країни в цілому.

Можливість переходу системи освіти в режим стійкого інноваційного розвитку визначається здатністю науково-освітнього комплексу здійснювати освоєння і випуск принципово нової освітньої продукції, яка відповідає вимогам сучасного світового ринку. Здатність здійснювати науково-інноваційну діяльність визначається інноваційним потенціалом системи освіти, який інтегрує сукупність різних видів ресурсів, зокрема інтелектуальні, науково-технічні, інформаційні, матеріальні, фінансові та інші ресурси.

Для ефективного забезпечення реалізації інноваційної стратегії України, необхідно створити механізм визначення потреб у спеціалістах для формування державного замовлення на підготовку фахівців, яке має ґрунтуватися на повноцінних прогнозно-аналітичних дослідженнях, вивченні реальних тенденцій соціально-економічного розвитку країни.

Зокрема, необхідно:

- збільшити обсяги і підвищити рівень підготовки кваліфікованих працівників професійно-технічними закладами;

- підвищити доступність та якість вищої освіти, зокрема, завдяки впровадженню ринкових механізмів здобуття освіти (податковим кредитам на освіту, освітнім банківським кредитам, цільовим державним

програмам, участі підприємств у селекції кадрового резерву);

- поліпшити та оптимізувати змістову частину вищої освіти, зокрема, збільшити частку викладання природничих та математичних наук у структурі навчального процесу, оновити відповідну навчально-методичну базу, запровадити бюджетне стимулювання цих напрямів;

- ліквідувати диспропорції між попитом і пропозицією на ринку професійної підготовки, удосконалити механізми державного замовлення в освітній сфері;

- упорядкувати мережу вищих навчальних закладів з урахуванням загальнодержавних та регіональних потреб у фахівцях із вищою освітою;

- запровадити систему планування та регулювання попиту і пропозиції на ринку професій.

Регіональний науково-освітнянський центр (РНОЦ) має виступати координатором взаємодії зацікавлених професійних освітніх закладів різного рівня та підприємств конкретної галузі економіки. Така структура є центром розвитку мережі закладів визначеного професійного профілю з організаційного супроводу нових освітніх програм підготовки кадрів відповідно до сучасних потреб економіки регіону, створення системи працевлаштування випускників закладів середньої та початкової професійної освіти. Одночасно в центрах може йти перепідготовка викладачів та майстрів виробничого навчання на основі нових технологій для самої системи освіти. Створення центрів дозволить сформулювати і відпрацювати моделі підготовки спеціалістів різного рівня професійної підготовки та наблизити освітній процес до потреб конкретного роботодавця.

У рамках цільової науково-освітньої програми «**Активізація інноваційних процесів в регіоні**» доцільно розробити та випробувати різні моделі підготовки кадрів. Така підготовка має бути підпорядкована формуванню прошарку підприємців, які готові до науково-інноваційної діяльності і здійснення проєктів, що пов'язані з просуванням наукових розробок. Розробка і реалізація освітніх програм має здійснюватися на основі вирішення актуального завдання інтеграції різних ресурсів: освітніх організацій, бізнесу, влади. Розглянемо особливості локальних програм у межах цільової науково-освітньої програми регіону.

Із метою формування команди для розвитку малого інноваційного підприємництва необхідно розробити програму «**Менеджмент бізнес-процесів для інноваційної сфери**», яка будуватиметься на аналізі основних ситуацій у циклі інноваційного проєкту, бізнес-планів проєкту, способів та механізмів реалізації інноваційної продукції. Моделі командної підготовки дозволять забезпечувати становлення фахівців інноваційних команд, які мають системне бачен-

ня повного інноваційного циклу, поглибили свою спеціалізацію, відпрацювали навички формування досвіду на різних його етапах.

За освітніми програмами необхідно пройти навчання студентам старших курсів ВНЗ, молодим ученим і спеціалістам малих підприємств інноваційної сфери: розробити бізнес-плани, стратегії просування продукції, провести маркетингові дослідження для низки інноваційних розробок учених регіону.

У процесі навчання створюються бізнес-команди, які включають маркетолога, менеджера, технічних спеціалістів. Результатом роботи команд буде виведення інноваційних розробок на початкову стадію виробництва.

Для керівників в інноваційній сфері, підприємців, бізнесменів освітня програма **«Формування регіональної інноваційної інфраструктури»** дасть можливість вирішувати конкретні завдання інноваційної діяльності, розробляти умови для здійснення інноваційних перетворень у регіоні, формувати інноваційну інфраструктуру, набувати практичного досвіду на підприємствах і в організаціях, які є елементами інноваційної інфраструктури. Програма передбачає участь в освітньому процесі представників влади, реального інноваційного бізнесу, офісів комерціалізації, а також консультантів та експертів у разі виконання слухачами конкретних проектів.

Для підвищення професійного і освітнього рівня, набуття знань і навичок щодо менеджменту інноваційної інфраструктури, бізнес-проектів для інноваційної сфери, нормативно-правових основ формування інноваційної інфраструктури пропонується програма **«Нормативно-правове забезпечення розвитку інноваційної інфраструктури»**.

У результаті навчання керівники і працівники офісів комерціалізації, підприємці-початківці в інноваційній сфері зможуть аналізувати і розробляти пакети нормативно-правової документації для організації, функціонування і взаємодії: бізнес-інкубаторів; консалтингових агентств; центрів трансферу технологій; мережі ризикового фінансування та інших об'єктів інноваційної інфраструктури.

Результативність такої програми навчання визначається створенням ряду інноваційних підприємств; розробкою нормативно-правової документації, розвитку інноваційної діяльності на територіях; оформленням і запуском ряду проектів із залученням інвесторів із числа великих підприємств і міжнародних компаній, банківських структур.

Для освоєння методики відпрацювання практичних прийомів програми для керівників та працівників наукових і освітніх закладів, промислових підприємств, інноваційних фірм, консалтингових агентств і представників органів влади доцільною

вважаємо програму **«Оцінка інноваційного потенціалу»**, яка включатиме: оцінку сильних/слабких сторін і ризиків інноваційних проектів; оцінку інноваційного потенціалу сукупності проектів; оцінку інноваційного потенціалу наукового закладу, університету, наукового центру; оцінку інноваційного потенціалу промислового підприємства, регіону. Такі методики розроблені українськими і російськими вченими і успішно застосовуються на практиці.

Індивідуальна освітня програма із захистом розробленого навчального спецкурсу з реалізації програми підготовки кадрів для інноваційної сфери підприємництва. Новацією освітньої програми підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу є зміна існуючої структури і змісту навчальних планів дисциплін підготовки бізнес-команд для просування інноваційних проектів на регіональний та національний ринки. Стажування викладачів на інноваційних підприємствах, у консалтингових фірмах, офісах комерціалізації забезпечать освітню підготовку з питань просування нових технологій та комерціалізації інноваційної продукції.

Результатом такої програми буде розробка тематики навчальних дисциплін, навчально-методичного супроводу курсу «Економіка і організація інноваційної діяльності», «Інноваційний менеджмент», «Інноваційна економіка», «Економічне обґрунтування наукових розробок», «Економіка інноваційного підприємства», орієнтованих на вирішення конкретних завдань комерціалізації інноваційних проектів. За цією програмою доцільно пройти навчання викладачам системи вищої і середньої освіти.

Висновки. Реалізація науково-освітніх програм підготовки кадрів для науково-інноваційної сфери забезпечить інтеграцію різних ресурсів, залучення представників реального сектора економіки в якості експертів і консультантів у розробку програм та їх реалізацію.

Таким чином, процес реалізації освітніх програм в регіоні дозволить:

- 1) сформувати ринок освітніх послуг із підготовки спеціалістів за пріоритетними напрямками розвитку економіки регіону;
- 2) вирішити проблеми підготовки та перепідготовки кадрів для підприємств регіону та сусідніх регіонів;
- 3) створити систему кадрового супроводу розвитку науково-інноваційної сфери.

Результати і методологічні матеріали проекту формування системи підготовки кадрів для розвитку науково-інноваційної сфери можуть бути продуктивно використані в умовах структурної перебудови системи освіти на регіональному та державному рівнях.