

Ілляшенко С.М. Проблеми реалізації інтелектуального капіталу сучасного університету / С.М. Ілляшенко, Н.С. Ілляшенко, Ю.С. Шипуліна // Матеріали V міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Управління інноваційним розвитком на макро-, мезо- та мікрорівнях» (Одеський національний політехнічний університет, 6-7 червня, 2019 р.). Одеса, 2019. - С. 169-172.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

*С.М. Ілляшенко, д.е.н., професор
Н.С. Ілляшенко, к.е.н., доцент
Сумський державний університет
Ю.С. Шипуліна, д.е.н., доцент
НТУ «ХПІ»*

Сучасний університет (ЗВО) є одним з важливих елементів інноваційної інфраструктури. Він реалізує функції не лише підготовки кадрів для ведення інноваційного процесу, але й продукування і поширення нових знань, які знаходять втілення у нових продуктах, технологіях, методах управління тощо. Для їх реалізації ЗВО повинен мати певний достатній рівень інтелектуального капіталу, який включає як ресурсну, так і потенційну (здатність реалізувати наявні ресурси) частини [1]. Його головними складовими є знання та досвід персоналу (ресурси), а також корпоративна культура інноваційного типу – інноваційна культура (потенціал) [2]. Проте якщо розвитку персоналу у більшості вітчизняних ЗВО приділяється увагу (оскільки це є однією з ліцензійних вимог), то розвиток корпоративної культури у переважній більшості зводиться, в основному, до прийняття кодексу корпоративної поведінки.

Світовий досвід свідчить, що сучасний університет вирізняє високий рівень інноваційної культури, яка надає можливість активізувати творчу діяльність персоналу як окремих підрозділів (базовим у ЗВО є випускова кафедра), так і ЗВО у цілому. Загалом, інноваційна культура ЗВО включає організаційну, мотиваційну та інтелектуально-креативну складову. Основними рисами розвинутої інноваційної культури ЗВО є:

- у царині організаційної складової – гнучкість організаційних структур, сприятливість до змін, урахування інтересів персоналу (за принципом – інтерес ЗВО є сумою векторів інтересів персоналу), демократичний стиль керівництва, свобода комунікацій;

- мотиваційної - свобода творчості, відсутність бюрократичних, політичних та ін. бар'єрів, затребуваність знань, досвіду, правова захищеність авторських прав, визнання керівництва і колег, участь у прибутку і висока оплата результатів праці;

- інтелектуально-креативної – прагнення до самореалізації і визнання, безперервне самонавчання і самовдосконалення, схильність до передачі знань і досвіду, прагнення до нового, результативність діяльності.

Проведений аналіз свідчить, що переважна більшість ЗВО мають лише суто формальні ознаки деяких з наведених елементів, цілісна система зазначених

складових і елементів, що складають інноваційну культуру, у них відсутня. А це не дозволяє реалізувати високий рівень знань і досвіду, креативних здатностей викладачів та співробітників навіть провідних ЗВО України. Не маючи можливості реалізуватися кращі з викладачів та співробітників виїжджають за кордон, або переходять до інших сфер діяльності. Їх приклад наслідують аспіранти і студенти. Країна стрімко втрачає інтелектуальний потенціал, що обмежує можливості вітчизняної економіки стати на шлях випереджаючого інноваційного зростання, загрожує системним відривом від провідних країн.

В цих умовах необхідним є впровадження системи заходів з формування і розвитку інноваційної культури, що дозволить реалізувати наявний інтелектуальний капітал вітчизняних ЗВО. Це потребує розроблення механізмів управління розвитком інноваційної культури ЗВО. Спираючись на результати досліджень присвячені механізмам управління розвитком інноваційної культури, які узагальнені у роботі [3], слід зазначити, що формування таких механізмів потрібно вести, як на рівні окремого ЗВО (для цього можна адаптувати розробки [3, 4], що стосуються рівня окремих підприємств та установ з внесенням коректив на специфіку діяльності ЗВО), так і на рівні освітньої галузі у цілому. Відповідно, необхідним є внесення істотних коректив у Закон про освіту та інші нормативно правові акти, що регулюють діяльність ЗВО України. Зокрема, у контексті основних принципів інноваційної культури ЗВО: захист прав кожного працівника на інноваційні рішення; підтримання різноманітності (організаційних структур, способів вирішення завдань тощо); недопустимість нав'язування керівником своїх ідей; усвідомлення своєї значущості кожним членом колективу; відсутність бюрократичних та ін. обмежень; толерантне ставлення до можливих невдач, чи помилок; свобода творчості й висловлювань, обміну ідеями та інформацією; толерантне сприйняття успіху інших тощо.

Формування та практичне впровадження організаційно-економічних механізмів управління розвитком інноваційної культури на макро- та мікрорівнях дозволить реалізувати інтелектуальний капітал вітчизняних ЗВО, що, в свою чергу, надає можливість активізувати процеси переходу вітчизняної економіки на шлях випереджаючого інноваційного розвитку. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на розроблення засад таких механізмів.

Список використаних джерел

1. Ілляшенко С. М. Інтелектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до оцінки / С. М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. - № 1. – С. 145-154.
2. Шипуліна Ю.С. Інноваційна культура як основа сприятливого середовища інноваційного розвитку організації: методичні засади оцінки // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 1. – С. 236-246.
3. Шипуліна Ю.С. Управління формуванням інноваційної культури промислових підприємств: монографія / Ю.С. Шипуліна. – Суми: ТОВ «Триторія», 2017. – 432 с.

4. Iliashenko N.S. Knowledge management as a basis for innovative development of the company / S.M. Iliashenko, Y.S. Shypulina, N.S. Iliashenko // Actual Problems of Economics. – 2015. – № 6 (168). – P. 173-181.