

2.3. Вплив якості освіти на рівень кваліфікації економістів у сучасних умовах

*Т.М. Янковець, к.е.н., доцент,
Київський національний
університет технологій та дизайну*

Ринкові умови господарювання та високий рівень конкуренції в сучасному суспільстві формують стійкий попит на фахівців, які досконало володіють методологічними та методичними основами економічних знань та вміють поєднувати теоретичні знання і практичні навички з ефективного ведення господарської діяльності.

Нині економістів готують у багатьох вищих навчальних закладах України, але при цьому спостерігається тенденція до погіршення якості знань студентів і, як наслідок, недостатності на ринку праці висококваліфікованих спеціалістів. Про це свідчить те, що у Державній службі зайнятості населення на кінець 2013 р. лише 1,8% резюме пошукувачів-економістів були забезпечені вакансіями [1]. Відбувається дисбаланс між вимогами роботодавців до фахівців з економіки підприємства та реальними професійними якостями фахівців. Отримання високої кваліфікації відбувається з досвідом, але підґрунтям для відкриття можливостей кар'єрного зростання є якість отримуваної освіти.

Динамічний розвиток суспільства, зростання економічних і культурних взаємозв'язків між суб'єктами господарювання, глобалізація світової економіки, прискорення науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку, зростаючі потреби в оптимізації споживання ресурсів та енергозбереження є передумовами необхідності підготовки у вищих навчальних закладах фахівців з економіки підприємства, які здатні вирішувати практичні проблеми забезпечення ефективного управління підприємством в умовах дефіциту ресурсів та розвитку технологій, реалізуючи набуті теоретичні знання і приймаючи ефективні інноваційні рішення.

За даними Державної служби зайнятості [1] економісти були і залишаються одними з найбільш популярних фахівців на ринку праці, які знаходять застосування своїм знанням на виробництві, в освіті, науці, бізнесі, фінансовій сфері, сфері інвестицій, консалтингу. На сьогодні уряд багато робить для того, щоб бізнес у країні був прозорим, відповідав міжнародним стандартам, прийнятим у діловому світі. Консультанти з економічних питань, які знають, як це зробити, користуються підвищеним попитом зараз та, за прогнозними тенденціями, будуть користуватися ним і через 5 років.

1. Інноваційна культура як необхідна складова підвищення якості освіти. Підвищення якості освіти нерозривно пов'язане з підвищенням якості науки, що повинно стати одним із головних завдань держави, яка прагне в умовах глобалізації зайняти гідне місце у світовому економічному просторі. Підвищення якості освіти і науки сприяє створенню умов для ін-

новаційного розвитку національної економіки. Відповідно, вищі навчальні заклади повинні створювати умови для розвитку інноваційного мислення студентів, необхідного для сприйняття інноваційних ідей.

Мета підвищення якості освіти і науки у вищому навчальному закладі (ВНЗ) прямо корелюється з необхідністю розвитку його інноваційної культури (рис. 1).

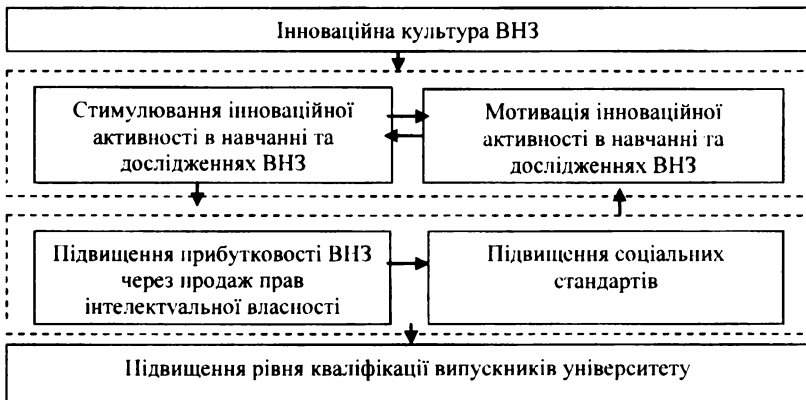


Рис. 1. Вплив інноваційної культури ВНЗ на підвищення рівня кваліфікації випускників університету (адаптовано за [2, с. 111])

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

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

Стимул – це спонукання до дій, зумовлене зовнішніми чинниками [3, с. 530]. Пропонуємо стимули як прояв зовнішніх чинників стосовно людини диференціювати на внутрішні та зовнішні. Внутрішні стимули – це спонукання людини до дій, зумовлене чинниками мікросередовища (рівень ВНЗ). Зовнішні стимули – це спонукання людини до дій, зумовлене чинниками макросередовища (зовнішнє оточення ВНЗ).

Мотив – це актуалізована потреба людини, яка спонукає її до певних дій і вчинків з метою задоволення потреби [3, с. 530]. Мотив є внутріш-

нім стосовно людини спонукальним чинником, що обумовлює її поведінку, спрямовану на досягнення особистої мети або мети організації чи установи (університету). У кожної людини формується власний комплекс різнопланових мотивів, які визначаються поглядами, звичками, переконаннями [4, с. 83].

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

Механізм формування інноваційної культури у ВНЗ – це система форм, методів і засобів впливу на підвищення інноваційної активності студентів і працівників у навчанні та дослідженнях університету. Для цього пропонується використовувати відповідний мотиваційний механізм, який являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх стимулів та мотивів (матеріальних і нематеріальних) власників університету (приватна власність), працівників і студентів, які призначені для використання з метою розвитку інноваційної культури та підвищення якості освіти і науки, що сприятиме підвищенню рівня кваліфікації випускників університету (табл. 1).

Таблиця 1

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

Форми стимулювання та мотивації	Стимули		Мотиви
	Внутрішні (мікрорівень)	Зовнішні (макрорівень)	
1	2	3	4
Власники приватних університетів			
Матеріальна	Приватна власність	Структурно-галузева та інвестиційна політика держави; податкові пільги; економічна конкуренція; державне економічне стимулювання	Економічна вигода; збереження розпочатої справи; забезпечення економічної стабільності та сталого розвитку ВНЗ

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Нематеріальна	Інноваційні ризики, бренд	Законодавство у сфері освіти і науки; розвиток науково-технічного прогресу; інноваційний клімат; інноваційна культура суспільства; екологія	Соціальний статус; незалежна поведінка; суспільне визнання; влада; творчість і зацікавленість у інноваційному розвитку; меценатство; благодійність
Керівники, викладачі та працівники структурних підрозділів			
Матеріальна	Розмір заробітної плати (+ надбавки, премії, бонуси за результати роботи); подарунки; оплата конференцій, екскурсій; службові пільги (комп'ютер, автомобіль)	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Матеріальна зацікавленість у результатах роботи структурних підрозділів ВНЗ; високий заробіток; фізичні потреби; безпека життєдіяльності
Нематеріальна	Бренд університету (приналежність); інноваційна культура; розвиток кар'єри; можливість займатися науковою діяльністю; залучення до участі у нарадах вищого рівня; делегування повноважень	Законодавство; інноваційна культура суспільства; інформаційні, комунікаційні технології; екологія	Творча зацікавленість у результатах роботи; розвиток розумових здібностей; соціальний статус; самореалізація; визнання; самовдосконалення
Студенти			
Матеріальна	Розмір стипендії; премії за творчість і винахідництво; премії за призові місця в конкурсах; пільги, які надаються профспілковим комітетом студентів (часткова або повна оплата путівок, проїзних, екскурсій тощо); стипендії на навчання за кордоном; проживання в гуртожитку для немісцевих студентів	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Високий рівень професійних знань, отриманих у ВНЗ; високий заробіток у майбутньому; фізичні потреби; безпека життєдіяльності

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Нематеріальна	Інноваційна культура ВНЗ; можливість брати участь у конкурсах; безперервне навчання; заохочення: грамоти, фото на дошці пошани; сприятливий психологічний клімат; сприятливі умови навчання, у т. ч. через модульне середовище навчального процесу; можливості цікавого дозвілля (концерти, конкурси); індивідуальний графік навчання	Інноваційна культура; інформаційні технології; екологія	Різноманітність навчальних предметів і можливість їх вибору; можливість бачити результат навчання; відсутність стресів

Джерело: (адаптовано за [2, с. 113])

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

Розподіл стимулів і мотивів на матеріальні та нематеріальні обґрунтований вимогами часу. Заробітна плата та стипендія, а також інші матеріальні стимули і мотиви дають змогу задовольнити традиційні фізіологічні потреби та підтримати певний рівень життя. Підвищити мотивацію, моральну задоволеність від роботи або навчання, бажання, працюючи, виконувати визначену функцію в суспільстві дають змогу нематеріальні стимули [5-8]. При цьому саме нематеріальні стимули та мотиви впливають на формування відданості працівників і студентів університету.

Однак, як власники, так і працівники та студенти ВНЗ можуть знаходитись у різних психологічних станах у різні періоди часу, що впливає на бажання працювати або навчатися [9, с. 128]. Залежно від особистих якостей людини засобом впливу є: на власників – особиста відповідальність; на працівників і студентів – особиста відповідальність і контроль, при чому на викладачів більше впливатиме особиста відповідальність, на студентів – контроль.

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

Отже, під інноваційною культурою ВНЗ розуміються цінності, традиції, правила та норми поведінки, які сприймаються більшістю працівників і студентів, орієнтують їх на постійне оновлення своїх знань, умінь, навичок, що забезпечує підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на

ринку праці. Дії працівників і студентів у процесі роботи та навчання повинні бути злагодженими, що дає змогу за рахунок ефекту синергії досягти інноваційного розвитку ВНЗ [10, с. 200]. Для створення та підтримання позитивного сприйняття інноваційних цінностей ВНЗ важливо застосувати мотивацію інноваційної активності працівників (усіх підрозділів) і студентів: створити належний морально-психологічний клімат; підтримувати у працівників упевненість у тому, що успіх ВНЗ (високий рейтинг) є їхнім власним успіхом; стимулювати ініціативність, власну креативність і позитивне відношення до нових ідей співробітників і студентів, що буде підсилювати командний дух; заохочувати працівників за результатами роботи кожного підрозділу та ВНЗ у цілому.

Одним із визначальних факторів такого розвитку є інноваційна культура суспільства, яка формується в умовах інтеграції освіти, науки, культури та бізнесу. Значний вплив на розвиток інноваційної культури суспільства чинить активна підтримка держави через формування інноваційної інфраструктури, створення умов для активної творчої діяльності жителів країни, передусім у науково-технічній сфері. Для цього необхідно розробляти і реалізовувати різноманітні освітні програми, створювати власні наукові школи, культивувати високий освітній рівень усього населення, що забезпечить появу нових працівників, здатних до опанування нових знань і роботи в нових сферах діяльності [15, с. 139, 142].

Отже, якісна освіта є визначальною передумовою формування високого рівня кваліфікації випускників університетів.

2. Шляхи підвищення якості освіти в сучасних умовах. Результати щорічних рейтингів найкращих університетів світу, які проводять університети та суспільні організації [11-14], свідчать, що найбільш якісний рівень освіти надають університети США. На другому місці – університети Великої Британії. Високий рівень знань надають європейські ВНЗ, а саме ті, що розташовані в Нідерландах, Німеччині, Швеції, Данії, Фінляндії, Бельгії, Ірландії. У світі найкращими визнано ВНЗ Канади, Австралії, Ізраїлю, Японії, Китаю, Тайваню, Сінгапуру, ПАР, Бразилії та інших країн. Серед найкращих університетів світу немає університетів Росії та України.

Принциповими ознаками найкращих університетів світу є [12]: автономія і відповідальність за всіма аспектами діяльності; пріоритет наукових досліджень над викладанням за підручниками; сильні магістерські й докторські програми, що базуються винятково на дослідницькій роботі (Ph.D. Programs); прозора система швидкого кар'єрного зростання (Tenure track); розгалужена експертна мережа, що забезпечує рецензування і професійну оцінку всіх робіт (Peer review process); об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв; відповідність якості й результатів досліджень посадам і грошовій компенсації; незалежність і відповідальність професорів.

Для підвищення якості освіти у вітчизняних університетах пропонуємо такі заходи [10, с. 203]:

1. Шляхом державного регулювання підсилювати інвестиційну привабливість університетів.
2. Посилювати базу наукових досліджень.
3. Підвищувати тісний зв'язок університетської науки з промисловими підприємствами.
4. Активізувати роботу університету щодо обміну досвідом з іншими університетами, як вітчизняними, так і закордонними («відкриті інновації»).
5. Надавати перевагу науковому підходу у викладанні студентам дисциплін.
6. Ширше залучати студентів до командної роботи над вирішенням наукових проблем.
7. Забезпечити прозорість у кар'єрному зростанні викладачів та співробітників.
8. Застосовувати об'єктивні критерії оцінки якості праці, що базуються на прозорій світовій системі критеріїв.
9. Використовувати матеріальне та моральне заохочення працівників за результатами праці неупереджено.
10. Підвищувати незалежність і відповідальність професорів у наукових дослідженнях.
11. Активізувати виховну роботу серед студентів.

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

У рамках технопарку діють підприємства, які здійснюють реалізацію інноваційних проектів. Прибуток від виробництва та реалізації інноваційної продукції залишається в технопарку, що дає можливість спрямовувати його на реінвестування та подальший розвиток.

Одним із загальновідомих прикладів створення найуспішнішого технопарку у світі є Кремнієва долина у США на базі Стенфордського університету. Після Другої світової війни кількість студентів зросла, виникла потреба в додатковому фінансуванні [16]. За пропозицією професора Фредеріка Термана в довготривалу оренду під офісний парк було надано частину земель університету. Для вищого навчального закладу це допомогло вирішити дві проблеми: з одного боку, отримання додаткових коштів у вигляді земельної ренти; з іншого боку, працевлаштування випускників Стенфорду. Компанії-орендарі змогли використати лізингові інструменти. Крім того, вони отримали висококваліфікованих фахівців.

Сьогодні Кремнієвою долиною називають усю економічну зону від Сан-Франциско до Сан-Хосе штату Каліфорнія включно. Тут сконцентро-

вано більше половини всього науково-технічного потенціалу США у сфері електроніки та обчислювальної техніки (розроблення та виробництво комп'ютерів, їхніх комплектуючих, мікропроцесорів, програмного забезпечення, обладнання для мобільного зв'язку, біотехнології тощо). У долині розташовано всесвітньо відомі високотехнологічні компанії: Adobe Systems; Advanced Micro Devices (AMD); Apple; Cisco; Google; Hewlett-Packard; Intel; Yahoo!; Xerox та інші. Також у парку розташовано головні офіси та окремі підрозділи відомих IT-компаній: Asus; Facebook; IBM Almaden Research Center; Microsoft; Siemens; Sony та інші.

Як же вдалося залучити високотехнологічні компанії та висококласних фахівців до Кремнієвої долини? У свій час ректор державного Університету штату Каліфорнія у Берклі запропонував компаніям-дослідникам з метою мотивації їх до праці в цьому технопарку таке: все, що буде там винайдено, залишиться інтелектуальною власністю винахідника; приміщення та обладнання, необхідні для роботи над науковим відкриттям, надаються державою в оренду на 20-30 років і більше (скільки потрібно) [17]. Фактично компанії Кремнієвої долини володіють 10% всіх патентів, зареєстрованих у США. Кошти, які вкладаються в економіку країни зазначеними компаніями, становлять третину національних інвестицій [18, с. 62]; 40% експорту Каліфорнії також забезпечують компанії долини.

Багато країн світу навздогін США створюють або заявляють про намір створити власну «Кремнієву долину». Однак необхідно враховувати, що виникнення та розвиток цього центру стали можливим завдяки концентрації провідних університетів світу, крупних міст на невеликій відстані, джерел фінансування нових компаній, а також середземноморському клімату [19]. Останній чинник є важливим з точки зору забезпечення умов праці, тобто створення доброї настрою та бажання працювати саме там.

Успішні технопарки за аналогом Кремнієвої долини: Бостон, штат Массачусетс («Східна кремнієва долина» або «Шлях 128») – найкрупніший реципієнт венчурних капіталів після Вей Area, Сан-Франциско; Остін, штат Техас – розташовані Dell Computerта біля 2 тис. інших хай-тек компаній; Нью-Йорк, штат Нью-Йорк («Кремнієва алея»); Сіетл, штат Вашингтон – хай-тек компанії; Бангалор, Індія – сконцентровані найкращі програмісти; Тель-Авів, Ізраїль – розташовані всесвітньо відомі телекомунікаційні компанії, що спеціалізуються на обробці даних та інші хай-тек компанії; Кембридж, Велика Британія – технопарк навколо Кембриджського університету; Науково-промисловий парк Синьчу (Hsinchu), Тайвань; Шанхайський технопарк, Китай – спеціалізується на розробленні та впровадженні новітніх технологій у сфері біотехнологій, фармацевтики, інформаційних телекомунікацій, а також розвитку творчого потенціалу студентства.

Вдалим прикладом створення технопарку «з нуля» є парк Синьчу в Тайвані. Наприкінці 1970-х років місто зазнало стагнації традиційних галузей промисловості, висококласні фахівці масово виїжджали з країни. Тоді уряд прийняв рішення про створення науково-індустріального парку, ме-

тою якого було розвивати мікроелектроніку та виробництво електронних пристроїв. Оскільки збудувати велику багаторівневу компанію за короткий термін практично неможливо, акцент було зроблено на інкубацію та розвиток в одній географічній точці малих і середніх інженерних компаній [20]. Важливим було терпиме відношення до невдач, які зазвичай супроводжують створення нових виробів і технологій. При цьому невдалий досвід цінувався так само, як і вдалий. Так виник всесвітньо відомий парк, у якому сьогодні працюють понад 360 компаній – найкрупніших у світі виробників напівпровідників та комп'ютерів (Umax Data Systems, Acer, TSMC, Philips, United Microelectronics Corporation, Holtek, AU Optronics, Epistar та інші) [21]. Сучасне місто Синьчжу отримає найбільший рівень доходів на Тайвані.

Росія реалізує проект «Інноваційний центр «Сколково», основними напрямками досліджень у якому визначені: інформаційні та комп'ютерні технології; телекомунікації; біомедицина; технології збереження енергії; ядерні технології [17; 19]. Загальний обсяг фінансування становить 4-6 млрд дол. За рахунок федерального бюджету планується створити необхідну, у тому числі наукову, інфраструктуру та проектну документацію за некомерційними об'єктами. Соціальні об'єкти планується фінансувати спільно з представниками бізнесу. Об'єкти комерційної інфраструктури – за рахунок бізнесу. Для учасників проекту передбачаються певні податкові пільги відповідно до прийнятого Федерального закону «Про інноваційний центр «Сколково».

«Ультрасучасний науково-технологічний комплекс із розроблення та комерціалізації новітніх технологій» планується збудувати поблизу Москви за 3-7 років. Наукове середовище може бути сформоване за 10-15 років. Для залучення іноземних висококваліфікованих спеціалістів спрощується візовий і міграційний режим для них та членів їхніх сімей. На сьогодні підписано документи про співпрацю з Центром компаній: Siemens; Microsoft; швейцарським технопарком «Цюріх». Фінська компанія Nokia має намір стати співзасновником проекту. Першим затвердженням для інноваційного міста у Сколково став проект зі створення бізнес-інкубаторів у сфері «хмарних» обчислень.

Якщо порівняти стартові умови інноваційного центру «Сколково» та «Кремнієвої долини», можна помітити певні розбіжності:

- висока вартість землі (від 40 тис. дол. за сотку), що впливатиме на вартість оренди приміщень. У Кремнієвій долині вартість оренди невелика, що дає змогу будь-якій молодій компанії відкрити там офіс;
- невелика територія (близько 300 га), відсутність перспектив територіального зростання. Територія Кремнієвої долини становить 400 тис. га;
- непривабливість працювати у Центрі для молодих талановитих науковців через близьке розташування мегаполісу. Кліматичні умови Кремнієвої долини та територіальна ізольованість більш сприятливі для праці;
- передбачається, що у «Сколково» водночас будуть розвиватися всі напрями досліджень, що виконати на невеликій території досить складно з огляду на необхідність використання різних ресурсів. Спеціалізація Крем-

нієвої долини – ІТ-технології (третина працівників долини працюють у цій галузі);

– відсутність у Росії попиту на інноваційну продукцію малих інноваційних фірм з боку крупного бізнесу. Інфраструктура Кремнієвої долини створювалася централізовано за рахунок коштів Стенфордського університету та урядових субсидій майже 30 років. Проте малі високотехнологічні фірми утворювалися на цій території, не чекаючи завершення розбудови інфраструктури. Цьому значною мірою сприяло замовлення оборонних відомств, одержати які активно допомагав Фредерік Терман завдяки своїм контактам і знайомствам, набутих під час Другої світової війни [18, с. 61];

– відсутність наукових шкіл. На сьогодні «Сколково» не має у своєму розпорядженні наукової, технологічної та кадрової баз. Кремнієва долина створювалася на базі Стенфордського університету, одного з найкращих у світі.

Вражає амбіційність проекту. Можна погодитися, що все велике починається з великої мети. Але з боку політиків, науковців, представників суспільних та інших організацій проект отримує чимало критики [19]. Головне в дискусії про доцільність його існування: невідповідність поставлених завдань і напрямів діяльності потребам суспільства; відсутність висококласних фахівців; переважання комерційних інтересів окремих бізнесменів над науковими.

Уряду пропонуються альтернативні варіанти:

– створення технопарку в Томську та Томському регіоні. Томськ – важливий науковий центр, завдяки потужному освітньому комплексу, який поставляє кадри. У місті розвинутий наукомісткий бізнес, ІТ-індустрія. У достатньо ізольованих умовах сконцентровано велику кількість висококласних спеціалістів;

– розвиток створеного у 2006 р. технопарку в Новосибірську на базі Новосибірського академістечка, де сконцентрована значна кількість програмістів [20; 22].

У Європі технопарки почали з'являтися на початку 70-х років ХХ століття. Серед перших були Дослідницький парк у Единбурзі, наукові парки «Трініті Коледж» у Кембриджі, «Левен-да-Нев» у Бельгії, «Софія Антиполіс» у Ніцці та «Зона наукових і технічних інновацій та виробництва» у Греноблі. У 80-х роках ХХ ст. технопарки почали з'являтися не тільки в найбільш розвинених країнах, а й у Канаді, Сінгапурі, Австралії, Бразилії, Індії, Малайзії, Китаї, Японії [18, с. 62].

Якщо узагальнити світовий досвід, можна виділити такі об'єднуючі елементи у створенні та успішному розвитку технопарків:

– позитивний синергетичний ефект відбувається за рахунок поєднання політичної волі, наявності коштів, що будуть спрямовані на інвестування, та наявності висококваліфікованих фахівців;

– високий рівень спеціалізації досліджень і концентрації фахівців визначеного напрямку;

— науково-технологічні парки повинні бути утворені на базі найкращих вищих навчальних закладів, що проводять якісні наукові дослідження, до яких активно залучають студентів;

— активна підтримка держави через застосування інструментів: оформлення прав інтелектуальної власності для компаній-учасників технопарку; пільгове оподаткування; надання державних гарантій приватним інвесторам; державне замовлення інноваційної продукції;

— кращі умови праці для залучення висококваліфікованих фахівців: висока оплата праці; наявність комунікацій, житла, творчої атмосфери; ізольованість місця та його віддаленість від великого міста; помірні ціни на нерухомість.

Останніми роками у провідних країнах і тих, що активно розвиваються, технологічні парки стали однією з найбільш ефективних організаційно-економічних форм інтеграції науки та виробництва. Від їхнього створення та функціонування вираються також регіони, оскільки з'являються нові робочі місця, можливість використання ресурсів місцевого призначення, покращується регіональна інфраструктура, зростає рівень доходів населення [7, с. 208; 18, с. 65].

За оцінками експертів, окупатися технопарки починають приблизно через 10 років після заснування. Тому важливого значення набувають інвестиції та джерела їхнього формування. Так, в Америці держава віддає перевагу фінансуванню конкретних програм спільної діяльності університетів і промислових компаній над наданням «загальних» субсидій університетам (більшість університетів США є приватними). Широко використовується спільне фінансування проектів державою і приватними компаніями на паритетних умовах «50 на 50». Основна частина фінансування технопарків у Європі відбувається за державні кошти. У Китаї велику зацікавленість у фінансуванні технопарків виявляють місцеві органи влади.

У розвитку технопарків в Україні вітчизняні дослідники виділяють три етапи [23-26]:

- 1) період становлення та формування законодавчої бази (1997-1999 рр.);
- 2) період розвитку (2000-2005 рр.);
- 3) період занепаду (2006 р. – понині).

На сьогодні з шістнадцяти діючих технопарків на території України відповідно до Закону України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [27] 99% реалізації інноваційної продукції припадає на три технопарки, створені на базі провідних наукових організацій Національної академії наук України: Інституту електрозварювання ім. Є.О. Патона; Інституту монокристалів та Інституту фізики напівпровідників ім. В.Є. Лоскаряова [23]. Із 2005 р. повністю скасовано статті 21 і 22 Закону України «Про інноваційну діяльність», які стосувалися стимулювання інноваційної діяльності шляхом встановлення податкових пільг [28]. Як наслідок, знизилась ефективність діяльності технопарків. Крім відсутності державної підтримки, до причин несприятливого зовнішнього оточення

технопарків відносяться: обмежений попит на інноваційну продукцію всередині країни внаслідок низької платоспроможності споживачів; обмежені можливості фінансування інноваційних проєктів; наявність конкуренції на внутрішніх ринках з боку західних фірм – розробників технологій, виробників і постачальників матеріалів, устаткування й технологій; прагнення західних замовників без власного інвестування комерціалізувати у власних інтересах наявний в Україні науковий потенціал.

Інноваційна інфраструктура сьогодні в Україні є не розвинутою. Основною причиною цього, на наш погляд, є низький рівень інноваційної культури суспільства (зокрема, представників влади), у тому числі й інноваційної культури університетів та інших ВНЗ, тобто означена проблема має системний характер. Інноваційний розвиток держави залежить у першу чергу від людей, від їхнього сприйняття інновацій. Розвиток освіти і науки в поєднанні з підвищенням культурного рівня мешканців країни – це той пріоритет, який повинен бути визначальним для держави.

Підсумовуючи вищевикладене, зробимо висновок про те, що у сприянні розвитку інноваційної культури суспільства та, як наслідок, інноваційної культури ВНЗ вихідною умовою є підтримка держави: створення та контроль за дотриманням відповідного законодавства; забезпечення належного захисту прав інтелектуальної власності; забезпечення розвитку інноваційної інфраструктури; реалізація цілісної політики розвитку та інтеграції освіти, науки і промисловості, що повинно забезпечувати безперервну появу нових фахівців, здатних до опанування нових знань і роботи в нових сферах діяльності; реалізація міжнародних проєктів і встановлення міжнародних контактів для обміну знаннями; створення сприятливих інвестиційних на пільгових умов для промислових підприємств, які реалізують стратегії інноваційного розвитку; підтримання діяльності інноваційних кластерів. Сприятливий інноваційний клімат і розвинена інноваційна інфраструктура забезпечують активізацію творчого процесу та підвищення ефективності діяльності як окремих університетів і підприємств, так і економіки регіону та країни в цілому.

Рівень інноваційної культури ВНЗ впливає на якість освіти та рівень кваліфікації випускників, які надалі працюватимуть у суспільстві. У цьому контексті головне завдання університету на сьогодні – підготовка сучасних фахівців з інноваційним мисленням, незалежно від специфіки майбутньої діяльності, здатних до опанування нових знань у сфері господарювання. В умовах ринкових відносин, конкуренції інноваційне мислення повинно бути спрямоване на підвищення ефективності діяльності підприємств (організацій, установ) для покращення якості життя суспільства. Тому будь-які фахівці, крім креативності як складової інноваційного мислення, повинні володіти знаннями з економіки. У цьому взаємозв'язку особливі вимоги висуваються до якості навчання майбутніх економістів, до формування у них широкого бачення та перспектив інноваційного розвитку як окремих підприємств (організацій, установ), де вони будуть працювати, так і суспільства в цілому.

Сучасні економісти повинні бути професіоналами нової формації, здатними вирішувати комплексні проблеми, які виходять далеко за рамки однієї професійної або наукової дисципліни. Уміння вирішувати нові нестандартні завдання потребують оволодіння знаннями в різноманітних сферах законодавства, науки, технології, інженерії, фінансів, соціальних компетенцій, і, зрештою, в умовах ринкових відносин, нової форми управління змінами [29, с. 14].

Отже, у сучасних умовах, проблема підвищення якості освіти та формування знань і вмінь фахівців з економіки на високому рівні повинна вирішуватися системно як на вертикальному (держава – університети), так і на горизонтальному (університети – бізнес – культура – суспільні організації) рівнях.

Список використаних джерел:

1. Офіційний портал Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
2. Янковець Т. М. Механізм розвитку інноваційного потенціалу підприємства): дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / Т. М. Янковець. – К. : КНУТД, 2012. – 220 с.
3. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства / І. Н. Карпунь // Вісник національного університету «Львівська політехніка». Збірник наукових праць. – Львів. – 2008. – № 628. – С. 529-533.
4. Карпунь І. Н. Інноваційний розвиток суб'єктів господарювання: методологія формування, механізми реалізації : [монографія] / І. Н. Карпунь, М. С. Хом'як. – Львів : Львівський державний інститут новітніх технологій та управління імені В'ячеслава Чорновола, 2009. – 432 с.
5. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики / С. Биконя // Персонал. – 2006. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?id=266>
6. Захарчин Г. М. Інноваційна культура як пріоритетний напрямок інноваційного розвитку вітчизняних підприємств / Г. М. Захарчин, Л. С. Любомудрова // Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Инвестиционные приоритеты эпохи глобализации: влияние на национальную экономику и отдельный бизнес» (5-6 березня 2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/2009_03_05/5_zaharchin.htm
7. Зянько В. В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку : [Монографія] / В. В. Зянько. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. – 397 с.
8. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Кузрянов // Портал iTeam. Технології корпоративного управління. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.itcam.ru/articles.php?tid=2&pid=3&sid=48&id=465>
9. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4 (106). – С. 127-132.
10. Янковець Т. М. Удосконалення інноваційної культури у вищому навчальному закладі / Т. М. Янковець // Вісник Київського національного університету техно-

логій та дизайну. Збірник наукових праць. – Тематичний випуск. 2011. – № 5 (61). – С. 198-204.

11. Портал Інституту вищої освіти Шанхайського університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ed.sjtu.edu.cn>

12. Освітній портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.osvita.org.ua

13. Повини України і світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.newsru.ua>

14. Офіційний портал школи англійської мови SpeakUP [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukped.com/novini/novini-u-sviti/350.html>

15. Стадник В. В. Інноваційний менеджмент: [Павчальний посібник] / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидав, 2006. – 464 с.

16. Іромов І. История Кремниевой долины [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.wdigest.ru/silicon_valley_history.htm

17. Офіційний сайт «Сколково» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.i-gorod.com/press/20100501013>

18. Ревуцький С. Основні передумови та загальні риси розвитку технологічних парків у високорозвинених країнах світу / С. Ревуцький // Теорія і практика інтелектуальної власності. – № 1. 2009. – С. 61-68.

19. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki>

20. Палташев Тимур. Человек из Силиконовой долины / Т. Палташев [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rosbalt.ru/2010/04/02/725250.html>

21. Офіційний сайт технопарку Синьчжу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sipa.gov.tw>

22. Офіційний сайт технопарку Новосибірського Академмістечка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.int-park.com>

23. Тараненко О. М. Історія та проблеми становлення технопарків в Україні / О. М. Тараненко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intellect21.cdu.edu.ua/?p=243>

24. Антипов І. Інноваційний розвиток національної економіки в контексті створення інноваційних інфраструктур в освітній галузі / І. Антипов // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – 2010. – Вип. 148. – С. 1-8.

25. Каленюк І. Розвиток технопарків в Україні: історія та проблеми становлення / І. Каленюк, О. Сакун // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 2 (10). – С. 9-15.

26. Продіус О. Інноваційний розвиток промисловості: реалії та перспективи / О. Продіус // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1. Т. 1. – С. 106-109.

27. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/991-14>

28. Закон України «Про інноваційну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>

29. Керівництво з управління інноваційними проектами і програмами організації: [Монографія] // Переклад українською мовою за ред. проф. Ф.О. Ярошенка. – К. : Новий друк, 2010. – 160 с.