

О. М. Дуброва,
к. пед. н., доцент, докторант,
Міжрегіональна академія управління персоналом
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8150-1215>

DOI: 10.32702/2306-6814.2023.1.113

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА РІВНІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

O. Dubrova,
PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Doctoral candidate,
Interregional Academy of Personnel Management

PROPOSALS FOR IMPROVING THE MECHANISM OF FORMATION OF INTELLECTUAL CAPITAL AT THE LEVEL OF HIGHER EDUCATION

У статті удосконалено напрями реалізації державного механізму формування інтелектуального капіталу на рівні вищої освіти, за якого бізнес буде зацікавлений у довгострокових замовленнях університетів, а ЗВО виконуватимуть роботи, які за якістю відповідають вимогам бізнесу, а саме: стимулювання в університетах процесів виконання досліджень та впроваджувальних робіт для бізнесу шляхом виходу на міжнародне співробітництво (укладання контрактів із зарубіжними організаціями міжнародного рівня, спрощення процедур ведення зовнішньоекономічної діяльності для ЗВО та НДІ); формування університетів прикладних наук (спеціалізуються на підготовці кадрів за найбільш затребуваними в регіоні профілями, здатними створювати та реалізовувати програми прикладного бакалаврату, технічної магістратури та індустріальної аспірантури, а також націлених на співпрацю з малими та середніми підприємствами регіону); розробка та впровадження двох апробованих у Європі моделей аспірантури — академічної (класичної) та індустріальної (аспірант вивчає навчальну програму в університеті, пише дисертацію та паралельно працює в організації-партнері університету за профілем свого дисертаційного дослідження); зміна підходів до фінансування підготовки аспірантів (механізм державних контрактів інвестування в інтелектуальний капітал).

Нині ведення зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) характеризується великими бюрократичними труднощами: необхідністю заповнення форми обліку, реєстрації договору, проходження процедури валютного контролю, обов'язкової участі українського банку, великими штрафами за недотримання процедури тощо.

Для підтримки експорту НДДКР українських ЗВО доцільно вивчити моделі та процедури ведення ЗЕД передових країн та пом'якшити валютне законодавство. Для того, щоб ЗВО могли чітко та якісно виконувати вимоги замовника, вони повинні мати чітку бізнес-модель з обробки замовлень фірм. Чіткий опис бізнес-процесу кожного етапу виконання дослідження та оперативне реагування на вимоги бізнесу дозволить ЗВО якісно виконувати дослідження, що відповідають вимогам представників бізнес-спільноти.

Державі важливо стимулювати ЗВО, залучати позабюджетні джерела доходу не тільки від студентів на комерційному навчанні, але ще й від бізнесу. ЗВО необхідно самостійно шукати бізнес-процеси, які дозволять їм заробляти. В ідеалі у ЗВО має бути комерційний директор з бізнес-середовища, який би керував бізнес-процесами ЗВО, пов'язаними із взаємодією з корпоративними замовниками НДР та ДКР та комерціалізацією результатів інтелектуальної діяльності.

The article improves the directions of implementation of the state mechanism for the formation of intellectual capital at the level of higher education, for which business will be interested in long-term orders from universities, and higher educational institutions will perform works that meet the requirements of

business in terms of quality, namely: stimulation of research and implementation processes in universities for business by entering into international cooperation (contracting with foreign organizations of the international level, simplifying the procedures for conducting foreign economic activities for higher education institutions and research institutes); the formation of universities of applied sciences (specializing in the training of personnel according to the profiles most in demand in the region, capable of creating and implementing programs of applied bachelor's degree, technical master's degree and industrial postgraduate studies, as well as aimed at cooperation with small and medium-sized enterprises of the region); development and implementation of two models of post-graduate education approved in Europe — academic (classical) and industrial (the post-graduate student studies the curriculum at the university, writes a dissertation and simultaneously works in the partner organization of the university according to the profile of his dissertation research); changing approaches to financing the training of graduate students (mechanism of state contracts for investing in intellectual capital).

Currently, the conduct of foreign economic activity (FET) is characterized by great bureaucratic difficulties: the need to fill in the accounting form, register the contract, go through the currency control procedure, the mandatory participation of the Ukrainian bank, large fines for non-compliance with the procedure, etc. In order to support the export of R&D and development of Ukrainian industrial enterprises, it is expedient to study the models and procedures of foreign exchange management of advanced countries and to soften currency legislation. In order for the HEI to be able to clearly and efficiently fulfill the customer's requirements, they must have a clear business model for processing the orders of firms. A clear description of the business process of each stage of research implementation and prompt response to business requirements will allow HEI to qualitatively perform research that meets the requirements of representatives of the business community. It is important for the state to stimulate higher education, to attract extra-budgetary sources of income not only from students on commercial studies, but also from businesses.

Higher education institutions need to independently search for business processes that will allow them to earn money. Ideally, the HEI should have a commercial director from the business environment, who would manage the business processes of the HEI, related to interaction with corporate customers of the SRW and RCW and commercialization of the results of intellectual activity.

*Ключові слова: вдосконалення механізму, рівень вищої освіти, формування інтелектуального капіталу.
Key words: improvement of the mechanism, level of higher education, formation of intellectual capital.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Безліч сучасних теоретичних концепцій та підходів свідчать про те, що університети можуть відігравати роль генератора інновацій та двигуна соціально-економічного розвитку в містах, регіонах та країнах через створення додаткового попиту в економіці, відтворення інтелектуального капіталу, а також участі у регіональних інноваційних системах.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Особливості механізму формування інтелектуального капіталу на рівні вищої освіти знайшли відображення у працях зарубіжних та вітчизняних дослідників: В. Баумоля, С. Брамса, Р. Масгрейва, С. Марджінсона, К. Ерроу та інших. Моделям державної підтримки ЗВО присвячені роботи Н. Барра, О. Джеймса, В. Джонстона, Р. Є. Лукаса та інших.

Однак дані дослідження не охоплюють весь спектр питань, що стосуються вдосконалення механізму формування інтелектуального капіталу на рівні вищої освіти.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою проведеного в поданій статті дослідження є вироблення пропозицій щодо вдосконалення механізму формування інтелектуального капіталу на рівні вищої освіти.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Орієнтація вищої освіти на відповідність міжнародним рейтингам часто не відповідає потребам роботодавців, ринку праці, бізнесу, а також не сприяє становленню та модернізації регіональних інноваційних систем. Провідні ЗВО країни прагнуть відповідати критеріям оцінки світових рейтингів, таких як Quacquarelli Symonds, Times Higher Education та Academic Ranking of World Universities, які враховують взаємодію університетів з роботодавцями. Наприклад, міжнародний рейтинг Times Higher Education включає показник "дохід від взаємодії з індустрією" (Industry Income), який має вагу лише 2,5% у загальному рейтингу. При цьому суто академічні показники характеризуються набагато більшою питомою вагою: рівень викладання — 30%, дослідження — 30%, цитованість — 30%, міжнародна діяльність — 7,5% [1].

Academic Ranking of World Universities (або Шанхайський рейтинг) оцінює університети, ґрунтуючись виключно на академічних показниках, таких як якість освіти, якість науково-педагогічних кадрів, результативність науково-дослідної діяльності (статті та цитованість), наукова результативність у розрахунку на кількість науково-педагогічних працівників [2]. QS World University Rankings включає лише непрямі показники діяльності університетів у сфері інновацій, підпри-

миництва та співпраці з роботодавцями. Наприклад, для розрахунку загального рейтингу та регіональних та предметних субрейтингів QS World University Rankings використовує такі показники, як репутація університету серед роботодавців та бізнес-спільноти, що має загальну вагу всього 10% у загальному рейтингу та до 30% у предметних рейтингах, та формується на основі глобального опитування [3].

Переважна кількість програми розвитку ЗВО не передбачають активної взаємодії з бізнесом під час проведення досліджень та розробки та модернізації освітніх програм, лише формально засвідчують таку співпрацю. ЗВО також не мають достатнього потенціалу для комерціалізації інновацій. Основні труднощі у цій сфері такі: більшість університетських досліджень не відповідають запитам реального сектору; складнощі із залученням фінансування для проектів, перешкоди у залученні фахівців приватних організацій; існують проблеми при залученні венчурного фінансування, оскільки представники бізнесу уникають участі такої негнучкої структури, як університет; науково-дослідні розробки створюються завдяки грантовим проектам, які не мають на меті одержання прибутку зі створених НДДКР, що унеможлиблює подальше впровадження на виробництві та комерціалізацію; дослідники не мотивовані створювати прикладні та комерціалізовані інновації; відсутність підприємницького духу в ЗВО.

При цьому низка провідних ЗВО країни демонструє певні успіхи у підприємницькій діяльності. З цією метою ЗВО створюють наукові парки, а саме: Харківський національний університет радіоелектроніки, НУ "Львівська політехніка", НТУ "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського". Однак дані практики мають осередковий характер і не поширені серед усіх провідних ЗВО країни.

Університетські вчені зацікавлені у створенні нового знання, яке вони представляють в академічному середовищі. Проте вони не завжди доводять свої дослідження до виробництва. Підприємства, своєю чергою, зацікавлені у створенні повного бізнес-процесу, який представники ЗВО створити, як правило, не можуть. Без співпраці з бізнесом створення інновацій, які мають потенціал для комерціалізації, неможливо, оскільки академічні структури не мають достатнього підприємницького потенціалу. Таким чином, ЗВО починають підлаштовуватися та мімікрувати, щоб досягати формальних показників.

Позитивними кроками є те, що в Україні мають з'явитися дослідницькі ЗВО: "статус дослідницького університету означає, що для даного конкретного закладу освіти дослідження, наукова робота є первісними, а навчальна діяльність — другорядною, порівняно з науковою роботою" [4]. Крім зазначеного Україна на даний момент перебуває серед країн-учасниць Болонського процесу, які запровадили обов'язкову участь роботодавців у системі оцінки якості вищої освіти.

Однією з причин, з яких партнерство університетів та бізнесу у сфері створення інновацій у нашій країні не поширене, є обмеженість попиту на інновації [5]. Цей феномен також породжує досить низький попит на дослідницькі послуги ЗВО із боку приватного сектора. Однак ця ситуація характерна далеко не для всіх країн

світу. Так, наприклад, у Франції завдяки інноваційній політиці останніх років попит на університетські інновації зріс настільки, що не може бути задоволений місцевими університетами [5]. Аутсорсинг процесу досліджень та розробок університетам користується популярністю серед французьких фірм, оскільки знижує витрати на утримання лабораторій та науково-дослідного персоналу. Університети, у свою чергу, одержують додаткове фінансування від приватного сектора та можливість самостійно генерувати доходи без втручання держави.

З іншого боку, у США, країні-піонері співпраці академічної спільноти та бізнес-середовища, спостерігається тенденція згортання довгострокових контрактів із ЗВО. На зміну активній довгостроковій співпраці, що реалізувалися в 1990-2000-х роках, прийшли короткострокові контракти тривалістю кілька місяців. Є дві причини цього феномена: перша — зміна у фінансовому становищі компаній, внаслідок якого вони не можуть більше дозволити собі фінансування досліджень університетів на довгострокову перспективу, оскільки змушені орієнтуватися досягнення короткострокових цілей, друга — незадоволеність компаній результатами досліджень академічних структур. При цьому короткострокові контракти на дослідження набагато менш цікаві для університетів, оскільки не покривають фінансування повного циклу навчання студентів та змушують шукати інші джерела фінансування.

Передбачаючи дані проблеми в Україні, важливо вже зараз розробити державні механізми, за яких бізнес буде зацікавлений у довгострокових замовленнях університетів, а ЗВО виконуватимуть роботи, які за якістю відповідають вимогам бізнесу.

Оскільки попит на інновації з боку українських підприємств є досить низьким, пропонуємо стимулювати в університетах процеси виконання досліджень та впроваджувальних робіт для бізнесу шляхом виходу на міжнародне співробітництво. У світі існують компанії, які можуть оцінити кваліфікацію українських ЗВО та оснащеність українських лабораторій для створення інновацій. У цьому витрати з праці дослідницького персоналу України будуть значно нижчі, ніж за використання кадрів відповідної кваліфікації у розвинених країнах.

Укладання контрактів із зарубіжними організаціями міжнародного рівня може суттєво підвищити практико-орієнтованість НДДКР українських учених, підняти їхню кваліфікацію, а також підвищити зацікавленість українського бізнесу в університетських розробках.

Більше того, залучення студентів старших курсів до роботи над проектами інноваційних лабораторій дозволить сформувати обізнаний характер інноваційної діяльності та інтелектуальний капітал, який у перспективі може створити додатковий попит на інновації. Слід зазначити, що укладання контрактів з приватним бізнесом на міжнародному рівні вимагає дотримання особливих умов і передбачає набагато складніші процедури оформлення, ніж укладання контрактів із українськими компаніями.

У разі, якщо українські ЗВО не мають достатніх компетенцій та адміністративних можливостей щодо оформлення таких контрактів, вони можуть звернутися за допомогою до українських компаній, які займаються

зовнішньоекономічною діяльністю. Такі компанії мають великий досвід укладання контрактів на міжнародному рівні, а також в курсі всіх нюансів щодо проведення подібних угод. Дані компанії можуть виступати посередниками між українськими ЗВО та іноземними компаніями всього світу. Більше того, вони можуть збирати запити та проводити роботу з пошуку замовлень на дослідження та розробки українських ЗВО відповідно до їхньої спеціалізації. В результаті університет не буде обтяжений складністю оформлення міжнародних угод, а компанія отримає комісію за послуги посередництва.

Роль держави у стимулюванні експорту високотехнологічних послуг з виконання НДДКР, на наш погляд, має полягати не в додатковому фінансуванні, а у спрощенні процедур ведення зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД). Нині ведення ЗЕД характеризується великими бюрократичними труднощами: необхідністю заповнення форми обліку, реєстрації договору, проходження процедури валютного контролю, обов'язкової участі українського банку, великими штрафами за недотримання процедури тощо.

Для підтримки експорту НДДКР українських ЗВО доцільно вивчити моделі та процедури ведення ЗЕД передових країн та пом'якшити валютне законодавство. Для того, щоб ЗВО могли чітко та якісно виконувати вимоги замовника, вони повинні мати чітку бізнес-модель з обробки замовлень фірм.

Чіткий опис бізнес-процесу кожного етапу виконання дослідження та оперативне реагування на вимоги бізнесу дозволить ЗВО якісно виконувати дослідження, що відповідають вимогам представників бізнес-спільноти. Процеси в бізнесі протікають набагато швидше, ніж у ЗВО. Якщо університети в ході виконання дослідження діятимуть у звичному для себе темпі, підприємці, які замовили дослідження, не будуть задоволені, що знизить їхню мотивацію продовжувати контракти з ЗВО. Занурення керівництва ЗВО у бізнес-середовище та бізнес-процеси дозволить швидше та якісніше реагувати на зміни та побудувати довгострокову співпрацю академічного та бізнес-середовища.

Державі важливо стимулювати ЗВО, залучати позабюджетні джерела доходу не тільки від студентів на комерційному навчанні, але ще й від бізнесу. ЗВО необхідно самостійно шукати бізнес-процеси, які дозволять їм заробляти. В ідеалі у ЗВО має бути комерційний директор з бізнес-середовища, який би керував бізнес-процесами ЗВО, пов'язаними із взаємодією з корпоративними замовниками НДР та ДКР та комерціалізацією результатів інтелектуальної діяльності.

У провідних українських технічних ЗВО, які виконують замовлення на дослідження для бізнесу, є посади директора наукового парку, який надає послуги для компаній, директора центру розвитку технологічних проектів та підприємництва, директора управління інноваційною діяльністю тощо. Тому бізнес-спільнота, у свою чергу, має бути підготовлена до того, що в її розпорядженні є ресурси ЗВО (лабораторії, обладнання, кваліфіковані дослідники), якими вони можуть користуватися в рамках практичної реалізації інновацій. В Україні виробничі компанії створюють кооперацію з ЗВО, вкладають кошти у поліпшення їх матеріально-технічної бази. Так, група компаній "Автострада" обрала

таку форму взаємодії з Харківським національним автомобільно-дорожнім університетом, Житомирським автомобільно-дорожнім коледжем та Національним транспортним університетом, а група компаній "Метінвест" у червні 2020 року заснувала у Маріуполі власний ЗВО — "Метінвест Політехніка" [6].

Необхідно використати досвід розвинених держав щодо формування університетів прикладних наук, а саме: Університет прикладних наук Середнього Гессена (розташовується у містах Гіссен, Фрідберг та Ветцлар (Німеччина); Avans University of Applied Sciences (Нідерланди); Університет прикладних наук Інхолланд (Нідерланди) та інші. Виходячи з закордонного досвіду в Україні пропонуємо реалізувати проект державної підтримки розвитку університетів прикладних наук. Статус університетів прикладних наук може бути присвоєний на період до 15 років невеликим ЗВО, що спеціалізуються на підготовці кадрів за найбільш затребуваними в регіоні профілями, здатними створювати та реалізовувати програми прикладного бакалаврату, технічної магістратури та індустріальної аспірантури, а також націленими на співпрацю з малими та середніми підприємствами регіону.

Головна відмінність університетів прикладних наук у порівнянні з національними дослідницькими і державними університетами повинна полягати в акценті на формуванні прикладних наук компетенцій, затребуваних підприємствами регіону, у тому числі малими та середніми, а не на виконанні фундаментальних досліджень, результати яких можуть бути опубліковані у високорейтингових міжнародних журналах, які не будуть для них пріоритетом.

Освітні програми університетів прикладних наук мають бути максимально узгоджені з потребами регіонального бізнесу, у тому числі пов'язаними з реалізацією перспективних інноваційних проектів щодо організації випуску нової для регіону продукції, та реалізовуватись за безпосередньої участі регіональних компаній. У ролі посередника між університетами прикладних наук та підприємствами-роботодавцями можуть виступити регіональні торгово-промислові палати.

На відміну від інших ЗВО, університети прикладних наук будуть орієнтовані не на розвиток регіональної фундаментальної науки, а на співпрацю з бізнесом та створення та впровадження інновацій. Студенти вивчатимуть теоретичні дисципліни в дещо скороченому форматі (у тій мірі, наскільки це дозволяють освітні стандарти), у тому числі використовуючи онлайн-курси з теоретичних дисциплін, розроблені провідними класичними університетами. При цьому викладачі регулярно консультоватимуть студентів для кращого засвоєння матеріалу. Бажано, щоб на засвоєння навчального плану у студента витрачалося не більше 2/3 часу, що використовується для формування нових навичок та знань, а решта часу використовувалася на позанавчальну активність, таку як хакатони для студентів різних спеціальностей, вирішення бізнес-кейсів реальних компаній та подання їх перед їх керівництвом цих компаній, практика на виробництві, робота в коворкінгах з малими та середніми підприємствами тощо.

Значна частина робочого часу викладачів університетів прикладних наук має бути присвячена не прове-

денню традиційних аудиторних занять, а прикладним дослідженням (із залученням студентів) та хакатонів, вирішенню бізнес-кейсів конкретних регіональних компаній. Реалізація таких проектів викладачами має оплачуватись як мінімум не гірше за проведення традиційних аудиторних занять.

Для залучення малих та середніх підприємств до стін університету в університетах прикладних наук повинні відкриватися коворкінги з пільговою ставкою оренди для малих та середніх підприємств (на 50% нижче середньої ціни по регіону), за умови, що студенти зможуть також користуватися даними коворкінгами. Регіональні торгово-промислові палати мають активно залучати місцеві малі та середні підприємства до участі у хакатонах та кейс-змаганнях для студентів. Участь представників малого та середнього бізнесу має стати звичайною практикою для будь-яких заходів, де студенти командою створюють продукт для вирішення будь-якої проблеми.

Роботодавці можуть прийти зі своїм запитом, а можуть оцінювати проекти на загальну тематику для студентів. Проекти студентів зі створення стартапів також мають бути підтримані університетами, зокрема матеріально. Це можливо за рахунок створення фонду цільового капіталу, сформованого за рахунок коштів місцевих меценатів та успішних випускників. В університеті прикладних наук важливо створити комфортний простір для створення інновацій та співпраці з представниками регіонального бізнесу. Важливо заохочувати участь у міжнародних проектах, але також підкреслювати переваги регіону базування університету з погляду кар'єрних можливостей та створення власного бізнесу.

Державний проект підтримки розвитку університетів прикладних наук пропонується здійснювати у два етапи. Основною метою першого етапу є приведення освітніх програм у кращу відповідність до потреб регіонального бізнесу. Основною метою другого етапу є перетворення університетів прикладних наук на партнерів регіональних компаній при реалізації прикладних науково-технічних та аналітичних проектів. Основними цільовими показниками програми на першому етапі можуть бути: частка випускників, які працевлаштовані у регіональні компанії після проходження виробничої практики, у тому числі малі та середні; частка викладачів-практиків у наведеній чисельності контингенту професорсько-викладацького складу університету прикладних наук; частка навчального навантаження, яке виконується базовими кафедрами, створеними на базі підприємств-партнерів; кількість договорів з малими та середніми підприємствами на надання коворкінгів.

На другому етапі склад цільових показників доповнюється такими: кількість та вартість замовлень з боку регіонального бізнесу на виконання НДДКР, кількість та вартість замовлень з боку регіонального бізнесу на надання консалтингових послуг; обсяг продукції, створеної та реалізованої за допомогою технологій, розроблених в університеті прикладних наук (викладачами та студентами); обсяг коштів із фонду цільового капіталу університету прикладних наук, виділених на розвиток проектів студентів; частка випускників, які запустили власні стартапи. Бізнес може замовляти університетам як найпростіші дослідження, такі як експертиза, так і складніші замовлення на дослідження, аналіз та розробки.

Стосовно функціонування аспірантури в Україні потребує розробки та впровадження двох апробованих у Європі моделей аспірантури — академічної та індустріальної, а також принципової зміни підходів до фінансування підготовки аспірантів, організації їхнього навчального процесу та дослідницької роботи. Академічна аспірантура передбачає класичне навчання аспірантів на очній формі навчання із традиційним науковим керівництвом. Індустріальна аспірантура передбачає, що аспірант вивчає навчальну програму в університеті, пише дисертацію та паралельно працює в організації-партнері університету за профілем свого дисертаційного дослідження. У рамках індустріальної аспірантури аспірант має два керівники: науковий керівник в університеті і наставник на підприємстві.

Особливістю України є те, більшість аспірантів працюють на підприємствах під час навчання, оскільки держава не забезпечує гідний рівень стипендіальної підтримки та більшість місць в аспірантурі є платними на контрактній основі. Це може розглядатися не як недолік підходу до організації підготовки українських аспірантів, а як передумова становлення та розвитку моделі індустріальної аспірантури в Україні.

Потрібно орієнтуватися на модель індустріальної аспірантури, яка використовується в Данії, Швеції та деяких інших європейських країнах. У європейських країнах фінансування таких програм здійснюється за суттєвої підтримки держави. У Данії, наприклад, фінансування індустріальної аспірантури здійснюється Інноваційним фондом Данії, який фінансується Міністерством науки та вищої освіти Данії, який також займається відбором конкурсних заявок аспірантів. Переваги індустріальної аспірантури для компанії, де працює аспірант, полягають у тому, що аспірант узгоджуватиме з керівництвом компанії мету та завдання свого дисертаційного дослідження, які матимуть прикладний характер та мають потенціал комерціалізації на рівні компанії.

При цьому керівництво підготовкою дисертації здійснюватиметься викладачем ЗВО чи науковим співробітником НДІ під час контролю з боку керівництва компанії. Такі види співпраці при науковому керівництві дозволять роботодавцям використовувати останні досягнення науки, а представникам академічного середовища — краще усвідомити актуальні потреби бізнесу.

Проте в даний час прикладні ефекти від проведення співробітником дисертаційного дослідження за профілем діяльності компанії є далеко не очевидними для більшості представників українського бізнес-середовища. З урахуванням закордонного досвіду стимулювання високотехнологічних українських компаній до співпраці з ЗВО в рамках реалізації програм індустріальної аспірантури потребує додаткової фінансової підтримки з боку держави. На першому етапі така підтримка може здійснюватись за допомогою грантів, що надаються за результатами конкурсного відбору окремих дослідницьких проектів. У разі успішної реалізації пілотних дослідницьких проектів можна буде перейти від вертикальної підтримки окремих ініціатив до горизонтальної підтримки ширшого кола індустріальних партнерів ЗВО, які відповідають певним вимогам.

Одночасно зі створенням умов реалізації моделі індустріальної аспірантури необхідно вдосконалювати

традиційну модель академічної аспірантури, яка передбачає відсутність зв'язку з роботодавцем протягом періоду навчання. Для підвищення віддачі бюджетних інвестицій у підготовку аспірантів за програмами академічної аспірантури та підвищення її ефективності пропонується застосувати механізм державних контрактів інвестування в інтелектуальний капітал. Контрактна система інвестування в освіту існує в Австралії, Латинській Америці та США. У її рамках держава чи приватний інвестор фінансують контракт навчання аспіранта заради отримання частки від майбутніх доходів аспіранта. Після закінчення навчання випускник бере на себе зобов'язання щодо виплати частки свого доходу, щоб компенсувати витрати інвестора на інвестиції в його навчання [7]. Якщо ж випускник втрачає роботу чи отримує зарплату нижчу за прожитковий мінімум, компенсація витрат інвестора чи держави тимчасово не виплачується.

ВИСНОВКИ

На наш погляд, ідея контрактного інвестування в навчання може бути застосована в Україні в рамках механізму державної фінансової підтримки аспірантів в академічній аспірантурі. Умови реалізації цього механізму можуть бути такими: фінансові ресурси держави, призначені для фінансування підготовки академічних аспірантів, розподіляються на конкурсній основі між зацікавленими НДІ та ЗВО. Механізм розподілу може бути аналогічним алгоритму розподілу контрольних цифр прийому. Обсяг фінансування контракту має покривати як оплату навчання, так і виплату гідної стипендії для аспірантів, що дозволяє їм сконцентруватися на написанні дисертації і шукати додаткові доходи; кандидати, які здали успішно вступні випробування, отримують можливість укласти з державою договір на навчання в аспірантурі; аспірант має можливість не оплачувати компенсацію державі у разі, якщо захистить дисертацію протягом року після закінчення навчання; якщо дисертацію не було захищено протягом року після закінчення аспірантури, аспірант повинен відшкодувати збитки держави від витрачених на її навчання коштів.

Відшкодування може бути здійснено одним із наступних способів: переведення частки доходів після виходу працювати державі до повного погашення витрат за навчання в аспірантурі; здійснення трудової діяльності на робочих місцях, визначених державою (наприклад, викладачем у регіональному ЗВО та ін.). Відповідно, у цьому варіанті частка доходу колишнього аспіранта не зараховується на користь держави, а робота з розподілу може припинитися після захисту дисертації. Отже, такий вид державного інвестування в аспірантуру може надати значну допомогу аспірантам, які налаштовані займатися наукою, вчасно захистити дисертацію.

Література:

1. THE World University Rankings 2020: methodology. URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2020-methodology#survey-answer> (Дата звернення 20 жовтня 2022).
2. Academic Ranking of World Universities: methodology. URL: <http://www.shanghairanking.com/ARWU-Methodology-2019.html> (Дата звернення 18 жовтня 2022).

3. QS World University Rankings: methodology. URL: <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology> (Дата звернення 8 жовтня 2022).

4. Українське радіо (2020). "Дослідницький університет": які переформатування очікують ВНЗ — розкаже Міносвіти. URL: <http://www.nrcu.gov.ua/news.html?newsID=92372> (Дата звернення 24 жовтня 2022).

5. The European higher education area in 2018. Bologna Process Implementation report. URL: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna_internet_0.pdf (Дата звернення 5 жовтня 2022).

6. УНІАН (2021). Кооперація державної системи освіти та виробничих компаній сприятиме підготовці фахівців — представники бізнесу. URL: <https://www.unian.ua/society/kooperaciya-derzhavnoji-sistemi-osviti-ta-virobnichih-kompaniy-spriyatime-pidgotovci-fahivciv-predstavniki-biznesu-novini-ukrajini-11390548.html> (Дата звернення 20 жовтня 2022).

7. Palacios M. Human capital contracts. Equity-like instruments for financing higher education. Policy Analysis. 2020. № 462. Pp. 2—11.

References:

1. Times Higher Education (2019), "THE World University Rankings: Methodology", available at: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/world-university-rankings-2020-methodology#survey-answer> (Accessed 20 October 2022).
2. Shanghai Ranking (2019), "Academic Ranking of World Universities: Methodology", available at: <http://www.shanghairanking.com/ARWU-Methodology-2019.html> (Accessed 18 October 2022).
3. Quacquarelli Symonds (2019), "QS World University Rankings: Methodology", available at: <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology> (Accessed 8 October 2022).
4. Ukrainian Radio (2020), "Research University: what reformatting is expected by the higher education institution — the Ministry of Education tells", available at: <http://www.nrcu.gov.ua/news.html?newsID=92372> (Accessed 24 October 2022).
5. The European higher education area (2018), "Bologna Process Implementation report", available at: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna_internet_0.pdf (Accessed 5 October 2022).
6. UNIAN (2021), "Cooperation between the state education system and production companies will contribute to the training of business representatives", available at: <https://www.unian.ua/society/kooperaciya-derzhavnoji-sistemi-osviti-ta-virobnichih-kompaniy-spriyatime-pidgotovci-fahivciv-predstavniki-biznesu-novini-ukrajini-11390548.html> (Accessed 20 October 2022).
7. Palacios, M. (2020), "Human capital contracts. Equity-like instruments for financing higher education", Policy Analysis, vol. 462. Pp. 2—11.

Стаття надійшла до редакції 09.11.2022 р.