

УДК 331.101.262:334.7

Карпенко А. В.¹, Карпенко Н. М.²

¹ д-р екон. наук, проф., НУ «Запорізька політехніка», директор ГС

«Запорізький кластер «ІАМ», м. Запоріжжя, Україна.

² канд. наук з держ. упр., доц., Національний університет «Запорізька політехніка», м. Запоріжжя, Україна.

МЕХАНІЗМИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМНОГО ПАРТНЕРСТВА МСБ З УНІВЕРСИТЕТАМИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Ретроспективний аналіз взаємодії освітньо-наукового середовища та бізнесу переконливо свідчить, що практика їх співпраці є іманентною складовою будь-якої розвиненої економічної системи. Проте історично ця взаємодія мала переважно точковий характер і була жорстко орієнтована на великий корпоративний сектор. Саме великі промислові чи технологічні гіганти володіли достатнім запасом ресурсів, аби формувати масштабні, довгострокові запити на підготовку кадрів, фінансувати створення спільних лабораторій або замовляти проведення комплексних дослідницьких проєктів.

Сьогодні ж, під впливом глобальних кризових явищ, масштабної трансформації економіки та гострого кадрового дефіциту, архітектура ринку праці кардинально змінилася. Головним ініціатором запиту на співпрацю та драйвером економічної динаміки стає малий та середній бізнес (МСБ). Він потребує швидких, адаптивних рішень для подолання операційних викликів і поповнення кадрового резерву. Водночас спроби прямої інтеграції МСБ в освітній простір супроводжуються низкою об'єктивних інституційних складнощів.

Сучасні університети, попри активні процеси модернізації та впровадження нових форматів роботи, залишаються складними ієрархічними системами. Рівень командної взаємодії, відкритості та інноваційної культури в різних закладах вищої освіти (ЗВО) і навіть на різних кафедрах одного університету суттєво варіюється. В одних випадках це створює сприятливі умови та спрощує процедуру входження стейкхолдерів в освітній процес, а в інших, навпаки, ускладнює її через забюрократизованість. Додатковим бар'єром виступає внутрішня конкуренція в академічному середовищі за залучення ефективних бізнес-партнерів, що іноді призводить до формування розрізнених і непрозорих каналів комунікації, які важко масштабувати на рівні всієї інституції.

Разом з тим, ключова проблема немодерованої взаємодії між окремими підприємствами МСБ та університетами криється в асиметрії природи самого запиту. Потреби МСБ зазвичай мають глибоко ситуативний, точковий та одиничний характер – компанії потрібно вирішити конкретну

виробничу чи управлінську проблему «тут і зараз». Для класичного університету такий розрізнений, фрагментарний запит є вкрай неефективним з точки зору впровадження системних змін. ЗВО потребує комплексних завдань, які можна масштабувати в межах розробки нових освітніх програм, силабусів навчальних дисциплін чи довгострокових наукових напрямів [1]. Крім того, міжособистісний рівень контактів, хоч і нівелює первинні бар'єри недовіри, спотворює системність: втрачається можливість об'єднати ресурси різних стейкхолдерів для забезпечення якісної дуальної освіти чи модернізації матеріально-технічної бази.

Звісно, різноманітні комунікаційні заходи, такі як круглі столи, форуми чи серії вебінарів, допомагають налагодити первинний діалог і зменшити бар'єр відчуження. Однак практика доводить, що виключно комунікаційні майданчики не здатні вибудувати сталу операційну систему співпраці, залишаючи партнерство вразливим до будь-яких зовнішніх змін.

З огляду на це, вирішення проблеми лежить у площині розподілу повноважень та запровадження моделі глибокої спеціалізації комунікацій. Штучне розділення ролей між різними типами об'єднань сьогодні є недоцільним. Регіональні та національні галузеві об'єднання, бізнес-спільноти виступають рівноцінними концентраторами передової експертизи [2]. В обох випадках йдеться про акумуляцію найсучасніших знань, практичних управлінських навичок, доступу до виробничих майданчиків та глобального нетворкінгу.

Логіка цього процесу полягає в тому, що малий та середній бізнес прагне знаходити рішення там, де йому найкомфортніше і найшвидше, мінімізуючи власні часові втрати. Тому підприємці формують свої первинні запити всередині тих бізнес-спільнот чи ініціатив, до яких вони належать, а ці структури беруть на себе критично важливу функцію агрегаторів. Вони консолідують точкові, розрізнені потреби десятків своїх резидентів, проводять їх фахову експертизу та перетворюють на потужний, комплексний запит, який є зрозумілим і технологічно прийнятним для академічного середовища.

Проте для того, щоб ця модель запрацювала повноцінно, дзеркальний механізм консолідації має діяти і на рівні закладу вищої освіти. Щоб подолати внутрішню розпорошеність та забезпечити єдину стратегію партнерства, університети мають спиратися на спеціалізовані команди або структурні підрозділи своєї інноваційної інфраструктури – наукові парки, центри трансферу технологій, інноваційні хаби тощо. Їхня головна функція полягає у професійному менеджменті взаємодії. Вони діють як необхідна інтеграційна ланка, яка цілеспрямовано займається погодженням інтересів бізнесу, регіональної влади та науково-викладацького складу, виступаючи своєрідним «єдиним вікном» входу для комплексних запитів.

Такий інституційний розподіл функцій спирається на фундаментальний економічний принцип: максимальна продуктивність

досягається не через штучну універсалізацію кожного окремого гравця, а саме завдяки поєднанню їх глибокої спеціалізації з потужною екосистемною синергією. В умовах жорсткої конкуренції МСБ виживає завдяки вузькій спеціалізації у своїй ніші, тоді як університет концентрується на методології та фундаментальних дослідженнях. Порушення цього балансу, коли бізнес змушений перебирати на себе невластивні йому освітні функції, а університет намагається генерувати комерційні продукти у відриві від реального ринку, неминуче призводить до значних втрат часу та зниження загальної продуктивності обох сторін.

Показовим прикладом ефективної консолідації зусиль МСБ є функціонування бізнес-спільнот, які виступають не просто комунікаційними посередниками, а повноцінними екосистемами. Залучення резидентів таких спільнот до системного менторства дозволяє імплементувати в академічний простір прагматику діючого бізнесу – ті системні алгоритми виживання та розвитку, які вже пройшли жорсткий еволюційний відбір на ринку. З боку університетів важливою є робота спеціалізованих інноваційних підрозділів здатних поширювати впровадження консалтингово-проектного підходу безпосередньо у навчальний процес. Замість виконання абстрактних курсових проєктів, здобувачі освіти під фаховим супроводом бізнес-експертів та викладачів залучаються до розв'язання реальних кейсів діючого МСБ, що забезпечує абсолютно безшовний перехід від здобуття теоретичних знань до їх практичної монетизації. Подібна інтеграція цілком відповідає стратегічним пріоритетам переходу до парадигми Індустрії 5.0, де ключовими факторами стають людиноцентричність та економічна стійкість.

Саме така архітектура взаємодії, де консолідований запит бізнес-спільнот зустрічається з професійною модерацією спеціалізованих підрозділів ЗВО, дозволяє подолати інституційну фрагментарність. Ця синергія створює передумови для швидкого впровадження інновацій у навчальний процес, розробки актуальних програм дуальної освіти та, що найголовніше, спільної цілеспрямованої роботи над фундаментальним завданням сучасної економіки – розвитком інтелектуальних активів людського потенціалу: від теорії до практичної реалізації в умовах високої турбулентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карпенко А. В., Карпенко Н. М. Відновлення та розвиток України у площині діяльності бізнес-об'єднань. *Інтеграція освіти, науки і бізнесу* : монографія. Том 12 / за ред. А. В. Череп. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2023. 347 с. С. 108–114.
2. Карпенко А. В., Карпенко Н. М. Розвиток людського капіталу та бізнес-можливостей ММСП у бізнес-об'єднаннях. *Підприємництво та управління розвитком соціально-економічних систем*. 2023. № 2. С. 53–68.