

ОСОБЛИВІСТЬ ІНТРАПРЕНЕРСТВА В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Урсакій Ю.А.

*кандидат економічних наук, доцент,
Чернівецький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету
м. Чернівці, Україна*

Давно відомим є факт вирішальної ролі освіти у формуванні людського капіталу. Освіченість є головним фактором успіху на ринку, запорукою економічного зростання країни, збільшення її науково-технічного потенціалу. Інвестиції в освіту та науку – це якісний каталізатор позитивних зрушень, який дає можливість бути конкурентоспроможними суспільству та країні в цілому. Але під час повномасштабного вторгнення виникло питання існування освіти як такої. Здавалося б прості речі стали неможливими, винищило просте завдання – вижити. 3798 закладів освіти постраждали від бомбардувань та обстрілів. 365 з них зруйновано повністю [1].

В сучасних умовах розвитку, при постійних військових загрозах, катастрофічному відтоці дітей, молоді, освітян порушує не тільки проблему економічного балансу сьогодення. Як величезний негативний наслідок виникне проблема відтворення населення, що призведе до невтішних результатів суспільного відтворення.

Саме тому, метою даного дослідження – є застосування та використання інтрапренерства в освітній галузі країни, яке покликане розгалузити традиційні академічні дисциплінарні межі, задля генерування знань, розвитку індивідуума та освітніх процесів.

В умовах гострої внутрішньої та зовнішньої конкуренції вітчизняних закладів вищої освіти (ЗВО), еміграції молоді виникає необхідність пошуку конкурентних переваг на ринку освітніх послуг. ЗВО виступають на ринку як повноцінні «гравці», що борються за споживача. Варто зазначити, що освітні заклади мають складну й специфічну структуру на відміну від підприємства, тому дуже часто застосування уже відомих і простих економічних законів потребує адаптації в освітній простір. Так, особи, які приймають рішення, на всіх рівнях виступають посередниками між навколишнім середовищем та організацією, і їхня діяльність безпосередньо залежить від того, як менеджери сприймають і розуміють університет, як вони спілкуються й ініціюють процеси,

спосіб, яким вони сприяють і керують організаційними одиницями. Виникає потреба підприємницького університету – установи, яка не має бюрократичної управлінської поведінки, і метою якої є поширення знань через викладання, дослідження та розширення. Щоб бути підприємницьким, університет потребує мотивації та відданості своїх членів, прагнучи зміцнити підприємницьку культуру і розвинути ідеал, що характеризує інституційну ідентичність [2, с. 259].

Інтрапренерство в освіті слід розглянути з двох позицій: інтрапренер-викладач та інтрапренер-студент, які виступають як агенти змін. Тобто, завдання освітянської послуги бути не тільки інтрапренером, але й навчити володіти та використовувати цього студентів. Інтрапренер-викладач – це активна, інноваційна, самодостатня, творча особистість, яка шукає власні внутрішні ресурси задля генерування ідей, нових методів та методик з усвідомленням можливих ризиків. Навчання і адаптація чогось нового шляхом використання та розпізнавання можливостей є результатом як заохочення, так і винагородження інтрапренерства серед працівників. Навчання підприємницькій освіті (на відміну від внутрішньоосвітньої освіти) повинно стати однією з цілей політики університетів. Класифікація інноваційних технологій у ЗВО виокремлює такі основні види [3; 4]:

- структурно-логічні технології: поетапна організація системи навчання, що забезпечує логічну послідовність постановки і вирішення дидактичних завдань на основі поетапного відбору їх змісту, форм, методів і засобів із урахуванням діагностування результатів;

- інтеграційні технології: дидактичні системи, що забезпечують інтеграцію міжпредметних знань і вмінь, різноманітних видів діяльності на рівні інтегрованих курсів (у т. ч. електронних);

- професійно-ділові ігрові технології: дидактичні системи використання різноманітних «ігор», під час проведення яких формуються вміння вирішувати завдання на основі компромісного вибору (ділові та рольові ігри, імітаційні вправи, індивідуальний тренінг, комп'ютерні програми тощо);

- тренінгові засоби: система діяльності для відпрацювання певних алгоритмів вирішення типових практичних завдань за допомогою комп'ютера (психологічні тренінги інтелектуального розвитку, спілкування, розв'язання управлінських завдань);

- інформаційно-комп'ютерні технології, що реалізуються в дидактичних системах комп'ютерного навчання на основі діалогу «людина-машина» за допомогою різноманітних навчальних програм (тренінгових, контролюючих, інформаційних тощо);

– діалогово-комунікаційні технології: сукупність форм і методів навчання, заснованих на діалоговому мисленні у взаємодіючих дидактичних системах суб'єкт-суб'єктного рівня.

Але в сучасному науковому просторі, освіта в галузі підприємництва повинна намагатися відійти від традиційного методу викладання бізнес-анімації, до підходу, який підкреслює необхідність бути інноваційним та творчим. Існує гостра необхідність інтеграції нових методів навчання для цифрового світу. Використання дуальних лекцій (50/50 лектор-практик), обов'язкове запровадження тренінгів зі створення віртуального підприємства та моделювання його поведінки під впливом зовнішніх факторів. Паралельно, сучасна наука та освіта повинна відповідати вимогам, які трактує зовнішнє середовище. Розвиток малого сімейного бізнесу сприяє запровадженню освіти сімейного підприємництва. Нові вимоги Міністерства охорони здоров'я України сприяють створенню магістерських програм у сфері медичного управління.

Методика викладання у вищій школі немає універсальної концепції, яка б забезпечила її ефективність та конкурентоспроможність. Кожна дисципліна, академічна група, викладач, місце та час проведення потребують вже іншого підходу до викладання. Саме концепція інтрапренерства дає змогу відповідати сучасним вимогам освітніх програм та бути на крок попереду запитів споживача.

Інтрапренерське навчання може ґрунтуватися на пропаганді поведінки та навичок, необхідних у роботі та бізнесі. Процеси навчання мають циклічний характер у освітній діяльності: зворотній зв'язок і рішення відбиваються в повсякденній роботі для оновлення навичок і практик. Інтрапренерське навчання є вимогливим, оскільки воно базується на визнанні можливостей і досягненні ділових можливостей. Це створює проблеми для студентів у вивченні бізнес-венчурних навичок, стилів прийняття рішень, управління ризиками, лідерства, маркетингу та навичках продажу, управління інноваціями та управління зростанням (Rae, 2004). Навчання-інтрапренерство є як теоретично, так і практичним і засноване на зміні обставин, відсутності безперервності і на переносить нестабільність і тривогу.

Варто виділити компоненти, які впливають на ефективності впровадження та використання інтрапренерства в освітньому процесі:

1. Управлінська підтримка.
2. Свобода на робочому місці.
3. Мотивація.
4. Час.

Список використаних джерел:

1. 7 мільйонів дітей війни в Україні. URL: <https://saveschools.in.ua/>
2. Урсакий Ю.А. Интрапренерство як форма управління людським капіталом в освітньому просторі. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2019. № 3-4 (75-76). С. 259–269.
3. Why is embracing entrepreneurship in education so important? URL: <https://www.cobis.org.uk/blog/why-is-embracing-entrepreneurship-in-education-so-important>
4. Will Morris. How To Be an Intrapreneur 'Within a School'. 2014. URL: https://marketbrief.edweek.org/the-startup-blog/how_to_be_an_intrapreneur_within_a_school/
5. Хариневич-Яворська Д.О., Урсакий Ю.А. Інноваційна політика як основа посткризової трансформації інституцій конкурентного середовища. *Наукова спадщина Йозефа Алоїза Шумпетера і сучасність: погляд із минулого в майбутнє* : Матеріали ІV Міжнародної Шумпетерівської конференції (03-04 жовтня 2018 р.). Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2018. С. 111–115.