

## Розділ 3

# РЕГІОНАЛЬНІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.1\(57\).74-79](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.1(57).74-79)

УДК 332.1

Агій Я.Ю., Чекан І.В., Латинін К.І.

### РЕГІОНАЛЬНО-КОРПОРАТИВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ: НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

*Показано значення освіти впродовж життя для розвитку людського потенціалу регіону. Для впровадження освіти впродовж життя запропоновано створити регіонально-корпоративний університет як інституційне утворення, що діє з метою формування людського потенціалу, здатного працювати в умовах невизначеності, динамізму, постійних інноваційних оновлень, забезпечувати ефективності поточного функціонування регіональної економіки та будувати стратегічні конкурентні переваги. Окреслені функції регіонально-корпоративного університету, описані ключові компетенції, що формуються в процесі освіти впродовж життя; запропоновано алгоритм створення регіонально-корпоративного університету.*

*Ключові слова: регіонально-корпоративний університет, навчання впродовж життя, регіональна економіка, конкурентні переваги, людський розвиток.*

**Постановка проблеми.** Важливим фактором формування регіональних конкурентних переваг виступає людський потенціал, здатний виконувати не тільки завдання поточного характеру, але й вирішувати проблеми стратегічної спрямованості. Серед конкурентних переваг такими, що обумовлені людським розвитком регіону, можливо визначити наступні: інноваційна активність територіального менеджменту та бізнесу, яка надає економічній системі території унікальність та неповторність; високий рівень доходів, що сприяє залученню в область висококваліфікованої робочої сили; якість та стиль життя краще, ніж у населення регіонів-конкурентів. Для посилення людського потенціалу регіону та на цієї основі досягнення вказаних переваг потрібна умова, яка дозволяє постійно вдосконалювати професійний рівень робочої сили, отримувати нові знання,

розширювати науковий та освітній кругозір трудового потенціалу на позитивній основі. Такою умовою є регіонально-корпоративна система освіти, яка концентрується та методичне формується в регіонально-корпоративному університеті. Саме регіонально-корпоративний університет одночасно сприяє реалізації корпоративних та територіальних інтересів у сфері трудових ресурсів й слугує реалізації такого інструмента розвитку людського потенціалу як позитивне навчання. Програма ЮНЕСКО розвитку суспільства до 2030 однією з цілей виділяє «ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all» [9], яке допомагає побудові стабільного глобального суспільства. Крім світового спрямування цілей освіта впродовж життя сприяє розвитку регіонів, формуванню та утриманню конкурентних переваг.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблема навчання впродовж життя знаходиться в центрі уваги вітчизняних науковців. Так, Іванько В.В., Морозова С.М. (2018) доводять, що основними характеристиками даної форми підготовки сучасних фахівців та управлінців є «гнучкість, адаптивність, наступність усіх етапів освіти та єдність всіх її форм та комплексу компетентностей, які забезпечать готовність до повноцінного функціонування в сучасному світі» [10]. Можливості, що надає така форма навчання, окреслені Преснер Р. (2016): «Реалізована на практиці концепція неперервної освіти (навчання

---

©Агій Я.Ю., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва, ДВНЗ «Ужгородський національний університет», E-mail: yaroslav.agiy@uzhnu.edu.ua

Чекан І.В., аспірантка кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет», E-mail: irina.chekan@uzhnu.edu.ua

Латинін К.І., аспірант кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет», E-mail: konstantin.latinin@uzhnu.edu.ua

тривалістю в життя – lifelong learning) дає змогу дорослій людині одержувати необхідні на кожному етапі різні блоки компетентності, а інформація й теоретичні знання стають стратегічними ресурсами країни і разом і з рівнем розвитку освіти в багатьох випадках визначають її суверенітет і національну безпеку» [12]. Значення безперервної освіти підкреслене Аулін Каплан (2016), якій вважає, що «people need lifelong learning in order to keep up to date with the changes in the world, sustain their occupational and intellectual development and improve their personal skills in different areas. In modern society, the lifelong learning approach plays an important role in human lives and has emerged as a research subject which requires detailed examination» [4].

Разом з тим, практичні важелі, інститути, організаційні фрейми, що забезпечать втілення освіти впродовж життя в сучасних публікаціях не висвітлюються. Також роль та функції регіонально-корпоративного навчання в сучасних наукових джерелах не означені.

**Формулювання цілей статті.** Метою даного дослідження є обґрунтування доцільності та необхідності створення регіонально-корпоративних університетів як базової інституції впровадження навчання впродовж життя, що являє собою умову людського розвитку – основи регіональної конкурентоспроможності.

Для досягнення мети вирішені завдання:

1. Представлене авторське визначення регіонально-корпоративного університету.
2. Окреслені функції регіонально-корпоративного університету в процесі розвитку територіальної економіки.
3. Описані ключові компетенції, що формуються в процесі освіти впродовж життя, які є предметом навчання в регіонально-корпоративному університеті.
4. Запропоновано алгоритм створення регіонально-корпоративного університету.

В процесі дослідження були застосовані методи наукового дослідження: наукової абстракції, дедукції та деталізації, функціонального аналізу та ін.

**Опис основного матеріалу дослідження.** Практика великих корпорацій показує актуальність та результативність створення корпоративних університетів, про що свідчить досвід General Electric, компанії, яка, що відмічене в річному звіті за 2020 рік, для забезпечення успіху визначає необхідність поєднання сили та талантів працівників і стверджує, що «the strength and talent of our workforce are critical to the success of our businesses, and we continually strive to attract, develop and retain

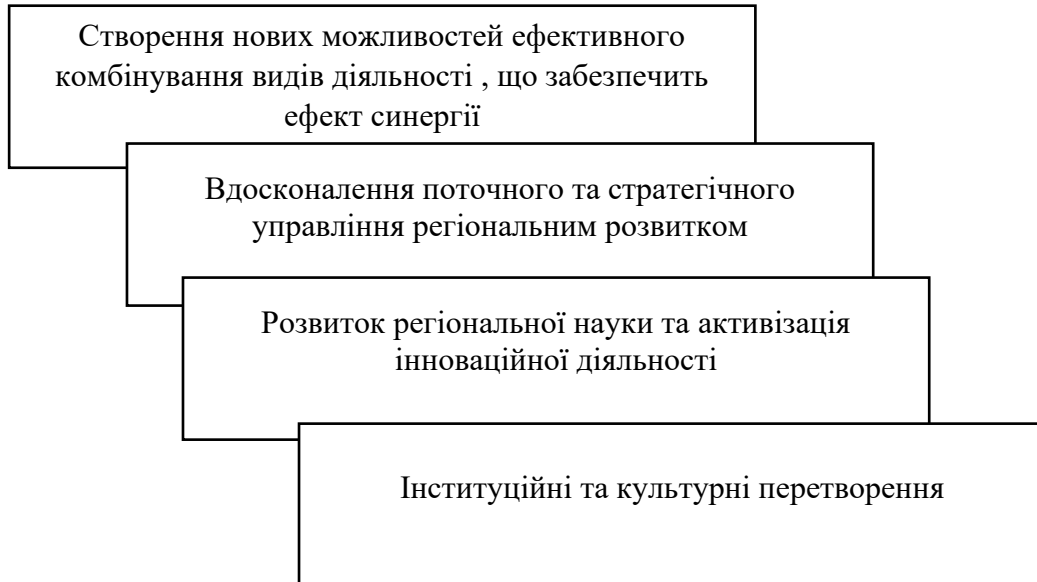
personnel commensurate with the needs of our businesses in their operating environments. The Company's human capital management priorities are designed to support the execution of our business strategy and improve organizational effectiveness. ... ensuring continuous process improvement and providing ongoing education» [3]. Одночасно роль університетів, що розташовані в регіоні, у забезпеченні регіональних конкурентних переваг неможливо переоцінити. Про це свідчить досвід Кремнієвої долини, розвиток якої став можливим дякуючи Стенфордському та іншим нині вже не регіональним, а світовим освітнім закладам. Як відмічають Josep M. Piqué, Jasmina Berbegal-Mirabent, and Henry Etzkowitz, «the impact of Stanford on Silicon Valley's ecosystem is usually linked to the success of corporations such as Cisco, Silicon Graphics or Sun Microsystems in the early 1980s, and Google, Yahoo or VMware in the 1990s. All of them were created by Stanford community members or based on Stanford research» [8].

Якщо регіональні університети створюють основу трудового потенціалу території, то корпоративні – адаптують робочу силу до власних потреб. Разом з тим, всі складові регіонально-корпоративного університету сприяють позитивному навчанню, яке являє собою, за визначенням, запропонованому на сайті VALAMIS (2017), «a form of self-initiated education that is focused on personal development. While there is no standardized definition of lifelong learning, it has generally been taken to refer to the learning that occurs outside of a formal educational institute, such as a school, university or corporate training. Lifelong learning does not necessarily have to restrict itself to informal learning, however. It is best described as being voluntary with the purpose of achieving personal fulfillment. The means to achieve this could result in informal or formal education... Whether pursuing personal interests and passions or chasing professional ambitions, lifelong learning can help us to achieve personal fulfillment and satisfaction. It recognizes that humans have a natural drive to explore, learn and grow and encourages us to improve our own quality of life and sense of self-worth by paying attention to the ideas and goals that inspire us» [7].

Регіонально-корпоративний університет є сучасним інноваційним інститутом, роллю якого є забезпечення адекватного викликам людського потенціалу. Під регіонально-корпоративним університетом розуміємо інституційне утворення, яке об'єднує систему територіальної освіти з навчальними департаментами регіонального бізнесу з метою формування людського потенціалу, здатного працювати в умовах

невизначеності, динамізму, постійних інноваційних оновлень, забезпечувати ефективності поточного функціонування регіональної економіки та побудувати стратегічні конкурентні переваги.

Регіонально-корпоративні університети забезпечують вирішення важливого завдання, ігнорування якого призводить до падіння рівня конкурентоспроможності, - створення системи пожиттєвого навчання, яке виконує наступні функції (рис.1):



**Рис.1. Функції навчання впродовж життя в процесі розвитку економічних систем\***

\*Джерело: [складено авторами]

- дозволяють підходити до інтегрованого розвитку окремих видів діяльності в регіоні або комбінування різних бізнесів, значення чого для регіональної економіки підкреслено N. Kubiniy, R. Zavyadyak, M. Belen [5]. Лише постійно оновлені знання (а необхідність оновлення обумовлена динамізмом господарського, політичного, культурного життя) надають можливість управлінцям бачити перспективу в динаміці та протиріччях, визначати авантажі комплексного розвитку регіону, виділяти стратегічні напрямки побудови конкурентних переваг та формувати синергетичний ефект;

- перманентні зміни внутрішнього середовища регіональної економічної системи, турбулентність її зовнішнього оточення вимагають нових знань, нового погляду, нових стратегій, нових методів поточного адміністрування, якість чого забезпечується пожиттєвим оновленням професійних якостей, теоретичної підготовки та практичних навичок. вдосконалення методичної бази аналізу, якій вимагає нових способів оцінки поточної реальності та стратегічних можливостей. Прикладом застосування нових методичних підходів в контексті сучасності може бути пропозиція більш широко застосовувати теорію

потенціалів, в рамках якої «для оцінки можливостей розвитку...розраховувати показник потенціалу, якій являє собою ділення ринкових можливостей ... щодо нарощування обсягів реалізації продукції та послуг на суму доходу ... як заряду потенціалу майбутніх економічних дій» [11]. Вказаний приклад дозволяє проілюструвати необхідність постійного оновлення методичної бази аналізу та прийняття рішень, що стає можливим за умови перманентного розвитку професійної майстерності аналітиків, фахівців з розвитку та управлінців;

- ;постійне навчання сприяє розвитку науки, яка слугує основою для новацій та створенню інноваційної моделі функціонування економічної системи;

- відбувається трансформація інституційної бази розвитку регіональної економіки, змінюється культурне підґрунтя розвитку регіону. Пожиттєве навчання сприяє формуванню нового світогляду населення регіону, а «cultural and ethical tools should be put in place, the action of which is aimed at harmonizing interests and overcoming conflicts» [6].

Вказанні функції будуть успішно реалізовані за умови забезпечення формування компетенцій, що формують в процесі навчання впродовж

життя, які не залежать від спеціалізації або географічного розташування людських ресурсів. Коло таких компетенцій окреслено в документах Європейського Союзу та рекомендовані до впровадження в регіонально-корпоративному університеті. Ключові компетенції охоплюють:

«Knowledge – facts and figures, concepts, ideas and theories which are already established und support the understanding of a certain area or subject;

Skills – ability and capacity to carry out processes and use the existing knowledge to achieve results;

Attitudes – disposition and mind-sets to act/ react to ideas, persons or situations» [1].

На їх основі Єврокомісією визначено вісім ключових компетенцій, необхідних для розвитку людини, її гідного стилю життя, професійної адекватності, соціальної та громадянської позиції, які будуть предметом навчання в регіонально-корпоративному університеті:

« 1.Literacy

2. Multilingualism

3. Numerical, scientific and engineering skills

4.Digital and technology-based competences

5.Interpersonal skills, and the ability to adopt new competences

6.Active citizenship

7.Entrepreneurship

8.Cultural awareness and expression» [2].

Кожна з компетенцій слугує досягненню певної стратегічної мети, але при всій правомірності визначення важливості кожного з перерахованих пунктів, для регіонально-корпоративного університету першочерговим є формування знань та навичок підприємницької активності, яка передбачає доцільності формування таких якостей як креативність, інноваційність, вміння вести власну справу, створювати конкурентні переваги довгострокового характеру.

Для створення регіонально-корпоративного університету рекомендуємо алгоритм, представлений на рис.2.

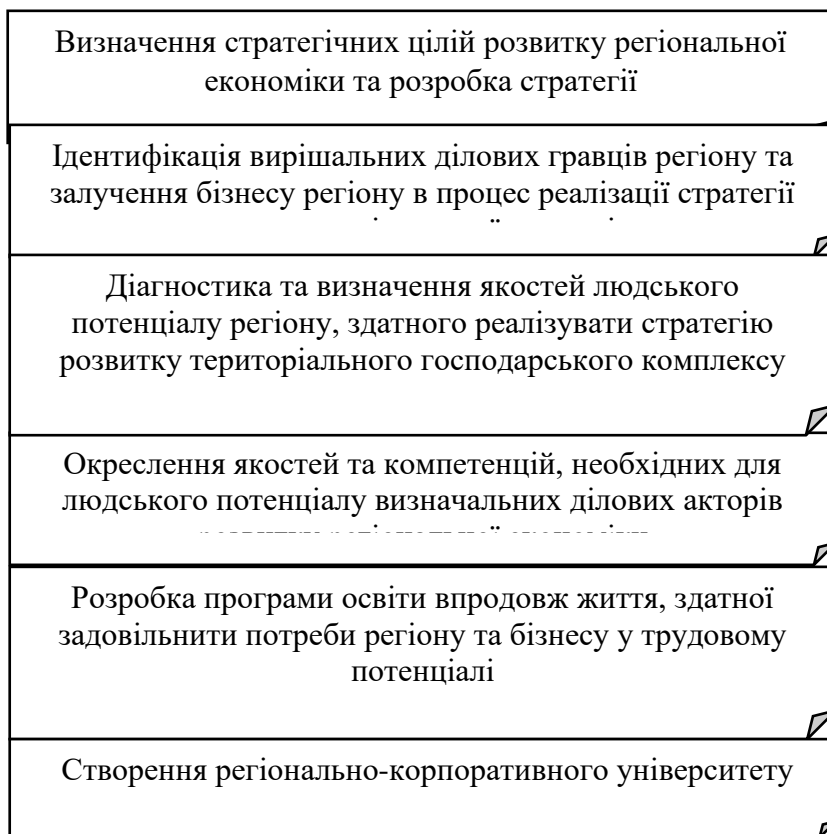


Рис.2. Алгоритм побудови регіонально-корпоративного університету\*

\*Джерело: [складеного авторами]

Побудова регіонально-корпоративного університету вирішить не лише стратегічні завдання, але й ряд негайних проблем поточного періоду: створити більш широкі можливості населенню регіону для саморозвитку, що знизить рівень еміграції молоді в інші країни; забезпечить підвищення іміджу регіону як центру освіти з

інноваційним фреймінгом навчання; допоможе регіональному бізнесу впроваджувати складні, інноваційні моделі ведення справи та ін.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Дослідження показало, що однією з умов побудови регіональної конкурентоспроможності є людський розвиток,

чому в значній мірі сприяє функціонування регіонально-корпоративного університету.

Запропоновано розглядати регіонально-корпоративний університет як інституційне утворення, що об'єднує систему територіальної освіти з навчальними департаментами регіонального бізнесу з метою формування людського потенціалу, здатного працювати в умовах невизначеності, динамізму, постійних інноваційних оновлень, забезпечувати ефективності поточного функціонування регіональної економіки та побудувати стратегічні конкурентні переваги.

Виявлені функції регіонально-корпоративного університету в процесі розвитку територіальної економіки та побудови стратегічної конкурентоспроможності: створення нових можливостей ефективного комбінування видів діяльності, що забезпечить ефект синергії; вдосконалення поточного та стратегічного управління регіональним розвитком; поширення регіональної науки та активізація інноваційної діяльності; інституційні та культурні перетворення.

Підтверджено висновок Європейської комісії, згідно якого ключові компетенції навчання впродовж життя складають: 1. Грамотність, 2. Багатомовність, 3. Числові, наукові та інженерні навички, 4. Цифрові та технологічні компетенції, 5. Міжособистісні навички та здатність засвоювати нові компетенції. 6. Активне громадянство. 7. Підприємництво. 8. Культурна обізнаність та висловлювання, – є предметом регіонально-корпоративного навчання.

Запропоновані етапи створення регіонально-корпоративного університету від визначення стратегічних цілей розвитку регіональної економіки та розробка стратегії та ідентифікація вирішальних ділових гравців регіону та залучення бізнесу регіону в процес реалізації стратегії розвитку регіональної економіки до стадії початку діяльності освітньої інституції.

В процесі подальшого дослідження заплановано розробити модель розвитку людського потенціалу в регіоні та окреслити місце регіонально-корпоративного університету в реалізації стратегічних цілей територіальної економіки.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Commission staff working document Accompanying the document Proposal for a COUNCIL recommendation on Key Competences for LifeLong Learning {COM(2018) 24 final} [Electronic resource] URL; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN#:~:text=The%20European%20Reference%20Framework%20of,learn%3B%20E2%80%A2%20Social%20and%20civic> (дата звернення 05.04.2021).
2. Education and Training [https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en)
3. GE 2020 Report. [Electronic resource] URL: [https://www.ge.com/sites/default/files/GE\\_AR20\\_AnnualReport.pdf](https://www.ge.com/sites/default/files/GE_AR20_AnnualReport.pdf) (Дата звернення 07.04.2021)
4. Kaplan A. Lifelong learning: conclusions from a literature review. *International Online Journal of Primary Education* [Electronic resource] 2016, volume 5, issue 2. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1243611.pdf> (дата звернення 03.04.2021).
5. Kubiniy N., Zavadyak R., Belen M. Culture, tourism and economy as a triumvirate of regional strategic development. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2019. Вип. 34. С. 105-108. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2019\\_34\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2019_34_24).
6. Kubiniy N., Marhitich V., Kosovilka T. Potential of strategic development of regional economy. *Challenges in Globalization in Economic and Business*. Proceedings of the 4<sup>th</sup> International Scientific Conference. Tbilisi University. Georgia. 1-2 November, 2019. p. 237-242. <https://dspace.tsu.ge/handle/123456789/523?show=full&locale-attribute=en>
7. Lifelong Learning. VALAMIS. [Electronic resource] <https://www.valamis.com/hub/lifelong-learning#:~:text=Lifelong%20learning%20is%20a%20form,school%2C%20university%20or%20corporate%20training>. (дата звернення 06.04.2021)
8. Piqué J, Berbegal-Mirabent J., Etkowitz H. The Role of Universities in Shaping the Evolution of Silicon Valley's Ecosystem of Innovation. *Brill*. URL: <https://brill.com/view/journals/thj/aop/article-10.1163-21971927-bja10009/article-10.1163-21971927-bja10009.xml#:~:text=The%20impact%20of%20Stanford%20on,or%20based%20on%20Stanford%20research>. (дата звернення 07.04.2021)
9. Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development. unesco. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (дата звернення 01.03.2021)
10. Іванько В.В., Морозова С.М. Європейська концепція навчання протягом життя. «*Young Scientist*». № 4.3 (56.3). April, 2018. С.33-36
11. Кубіній Н., Данайканич О., Кубіній В. Методичні аспекти аналізу доходу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Економіка. №1(55). 2020. с.97-102

12. Преснер Р. Форми освіти дорослих у системі післядипломного навчання. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип. 15. 2016. С.408-413.

## REFERENCES

1. Commission staff working document. Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning (COM(2018) 24 final). [n.d.]. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN#:~:text=The%20European%20Reference%20Framework%20of,learn%3B%20E2%80%A2%20Social%20and%20civic> [in English].
2. Education and Training [n.d.]. Retrieved from: [https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en) [in English].
3. GE 2020 Report. [n.d.] Retrieved from: [https://www.ge.com/sites/default/files/GE\\_AR20\\_AnnualReport.pdf](https://www.ge.com/sites/default/files/GE_AR20_AnnualReport.pdf) [in English].
4. Kaplan, A. (2016). Lifelong learning: conclusions from a literature review. *International Online Journal of Primary Education*, volume 5, issue 2. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1243611.pdf> [in English].
5. Kubiniy, N., & Zavadyak, R., & Belen, M. (2019). Culture, tourism and economy as a triumvirate of regional strategic development. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences*, 34, 105-108. Retrieved from: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2019\\_34\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2019_34_24) [in English].
6. Kubiniy, N., & Marhitich, V., & Kosovilka, T. (2019). Potential of strategic development of regional economy. *Proceedings from the 4th International Scientific Conference «Challenges in Globalization in Economic and Business»*. Tbilisi University. Georgia. 1-2 November, 2019. (p. 237-242). Retrieved from <https://dspace.tsu.ge/handle/123456789/523?show=full&locale-attribute=en> [in English].
7. Lifelong Learning. VALAMIS. [n.d.]. Retrieved from: <https://www.valamis.com/hub/lifelong-learning#:~:text=Lifelong%20learning%20is%20a%20form,school%2C%20university%20or%20corporate%20training>. (дата звернення 06.04.2021) [in English].
8. Piqué, J., & Berbegal-Mirabent, J., & Etzkowitz, H. [n.d.]. The Role of Universities in Shaping the Evolution of Silicon Valley's Ecosystem of Innovation. Retrieved from: <https://brill.com/view/journals/thj/aop/article-10.1163-21971927-bja10009/article-10.1163-21971927-bja10009.xml#:~:text=The%20impact%20of%20Stanford%20on,or%20based%20on%20Stanford%20research> [in English].
9. Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development. UNESCO. [n.d.]. Retrieved from: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> [in English].
10. Ivanko, V.V., & Morozova, S.M. (2018). Yevropeiska kontsepsiia navchannia protiahom zhyttia [European concept of lifelong learning]. *Molodyj vchenyj – Young Scientist*, 4.3 (56.3), 33-36 [in Ukrainian].
11. Kubiniy, N., & Danaykanych, O., & Kubiniy, V. (2020). Metodichni aspekty analizu dokhodu pidpriemstva [Methodical aspects of enterprise income analysis]. *Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya Ekonomika Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Economics series*, 1 (55), 97-102 [in Ukrainian].
12. Presner, R. (2016). Formy osvity doroslykh u systemi pislidyplomnoho navchannia [Forms of adult education in the system of postgraduate education]. *Aktual'ni pytannya humanitarnykh nauk – Current issues of the humanities*, 15, 408-413 [in Ukrainian].

Отримано 06.03.2021