

Наука та інновації. 2008. Т. 4. № 5. С. 81–84.

**Д.Д. Зербіно**

Інститут клінічної патології Львівського національного медичного університету  
ім. Данила Галицького, Львів

## **ІННОВАЦІЇ БЕЗ ЛІДЕРІВ-ІННОВАТОРІВ? НАВРЯД ЧИ ЩОСЬ ВИЙДЕ...\***



Відразу скажу — потреба таких бізнес-форумів є надзвичайно важливою. І ось чому. Насамперед — мало нових ідей, нових пошуків, нових відкриттів, нових технологій і навіть нових теоретичних пропозицій. Треба виявити причину цих явищ і знайти виходи. Один з них буде запропоновано у цій статті на основі теорії про лідерів-екстравертів [1, 2], лідерів-інноваторів.

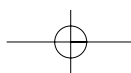
Але спочатку критично прореферуємо низку опублікованих тез "найцікавіших доповідей", як було заявлено до викладених виступів без авторської преамбули (стор. 54). Головний, якщо не основний, огріх (назвемо його так) усіх виступів — втрачено базис інновацій, тобто Людина, виробник нових ідей, нових методів, способів. Немає концепції про лідера, що пропонує нові проекти, який розробляє нові шляхи й підходи.

Ясно, що такого лідера треба віднайти і, мабуть, це перше завдання "бізнес-ангелів" і "серійних ангелів" [3]. Лише в тезах про "бізнес-ангелів" згадується побіжно, в дужках,

\* Репліка після ознайомлення з тезами доповідей на бізнес-форумі "Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні", журнал "Наука та інновації", 2008, № 3, с. 54–74

про фундаторів інновацій, названих так: "фізичні особи — автори нововведень" або "здобувачі". До речі, і тут "високі професійні якості здобувача", тобто автора певного проекту поставлені на останнє місце. І тут же обумовлено, як його "кинути" — "заздалегідь обумовлені шляхи виходу інвестора із проекту". Отже — навряд чи зможуть щось зробити "бізнес-ангели" та інвестори, поки не знайдуть інноватора. І вірне зворотнє — лідер-інноватор із своїми ідеями нічого не вдіє без "ангела-рятівника", що вміє знайти кошти. Чи візьметься інвестор кредитувати розробку нових, але довготермінових ідей "фізичних осіб", їхні фундаментальні дослідження? Чи не шукають вони швидких і великих грошей?

У цілковитому зв'язку із висловленим і "методологія майбутнього — форсайт" [4]. Сказано: "...форсайт дозволяє здійснити перехід від оцінки потреб до вибору суспільних пріоритетів". Перепони, що виникають при впровадженні методології форсайта, — різні ризики: "відсутність політичної волі", "надмірна кількість учасників", "диктат організатора". Пропонується знов-таки не пошук лідера і не робота "бізнес-ангела", а створення спеціальної робочої групи, сформованої при Кабінеті Міністрів (4, стор. 66). Фінал можна передбачити — конкретні ідеї форсайта будуть похо-



вані чиновниками. (суперактивних китайців серед них в Україні немає). І, мабуть, гарні ідеї — активного дослідника буде відкладено до якихось кращих часів. Тим паче творці (інноватори), робітники "при верстаті", тобто справжні науковці опинилися на останньому місці. Це видно із наступної фрази — "Учасниками національних форсайт-проектів (НФП) є держава, бізнес, регіони, науковці" (4, стор. 66).

Давайте розглянемо одну з перших доповідей [5]. Сумно, але факт, що проблема з інноваціями і, головне, із пошуками інноваторів, людей з новими ідеями, тупцюється на місці, не дивлячись на десятилітнє формування (від 1999 р.) "законодавчої бази інноваційної діяльності в Україні" (5, стор. 55). Ось "екстракти" із цього виступу. Є: базовий Закон 2003 р. "Про інноваційну діяльність"; "14 законодавчих актів"; "близько 50 нормативно-правових урядових актів", "100 різноманітних відомчих документів, що регламентують інноваційну діяльність" (5, стор. 55–56). Чого ж немає, підкреслює автор: "...Немає затвердженої концепції розвитку національної інноваційної системи..." (5, стор. 55). Немає "сформованого системного підходу, науково обґрунтованих концептуальних засад і єдиного структурованого "дерева цілей..." (5, стор. 56). І що ж — якщо усе це буде зроблено, можна очікувати потоку інновацій? До речі, у цій доповіді є чудова фраза: "Як світовий, так і вітчизняний досвід свідчать, що чим частіше змінюються правові норми, тим гірше вони виконуються" (5, стор. 56). У цій доповіді є низка цікавих пропозицій організаційного плану. Проте нічого не сказано — як виявити творця, інноватора, як його підтримати або як законом (!) йому не заважати, а сприяти зв'язкам із "бізнес-ангелами". До речі — за якими законами інвестори працюють за кордоном?

Негативні тенденції в Україні зазнали справедливих зауважень у наступній доповіді (6). "Україна є однією з країн, яким буде найгірше — через брак розуміння, де ми є, і відсутність позитивної програми розвитку. Модель

розвитку країни відсутня..." (6, стор. 57). Але досить про погане. Автор (6) пропонує те, що належить, на наше глибоке переконання, що це у якійсь мірі підтримає інноваторів. Передусім — орієнтовка на думку Ричарда Флоріди, "який оцінював три ключові підходи: Талант, Технології, Толерантність" (6, стор. 57). Але, як бачите, на першому місці Талант, а отже — людина з ідеями. Далі автор (мабуть, єдиний на цьому бізнес-форумі) сказав про необхідність "створення нових наукових шкіл" [6]. Запитаємо його — а чи є якийсь інший шлях підтримки активного наукового робітника, який бажає і вміє організовувати колективну працю? Справді, треба шукати Лідерів — докторів наук, а, можливо, й кандидатів наук. Але хто їх виявлятиме? Автор стверджує, що "інструментами системи стануть недержавні структурні одиниці" [6]. Певно, їх сформулюють "бізнес-ангели", якщо вони прилетять в Україну... Але хто дасть кошти лідерам на їхні проекти? "Світова практика підтверджує, що проведення самих розробок по створенню інноваційних технологій та реалізація інноваційних проектів потребують значних фінансових інвестицій" (7, стор. 59).

У двох доповідях говориться про поняття "інтелектуальний капітал" та його складові (8, 9). Посилаються на зарубіжні дослідження: "інтелектуальний капітал містить в собі чотири складові: ринкові активи, людські активи, інтелектуальну власність та інфраструктурні активи". Неокласичні економісти вважають, що 50 % приросту ВВП "припадають на інтелектуальний капітал" (8, стор. 61). Але автори тез [8, 9] весь час стверджують, що потрібне "ефективне управління інтелектуальним капіталом", абсолютно не говорячи: як виявити людей із творчим інтелектом, як виявити інноваторів, як їх підтримати чіткими законами, законами, які б заохочували чиновників, що вишукували би талановитих учених-лідерів, учених-інноваторів.

Є інша концепція, зорієнтована на творця, на лідерів і на наукові школи. Цій проблемі частково присвячені дві мої книги [1, 2]. Го-

ловна суть нинішньої теорії — лише особистість з характером наукового, творчого лідера може спонтанно впродовж років сформулювати свою наукову школу. Лише лідер, який має наведені нижче якості, може бути повноцінним інноватором. Лише лідер-екстраверт здатний віддати свої інноваційні ідеї. З великими труднощами зустрінуться "бізнес-ангели" в роботі з ученими-інтравертами. Останніх цікавить власна розробка ідей, без залучення учнів, послідовників, без співавторів. Але, можливо, їх приваблять гроші?

Отже, які якості лідера-екстраверта, скоріше за все здатного стати інноватором? Фахівці з наукознавства "жорстко" визначають вимоги до лідера наукової школи. Ці якості "розподіляють" навіть по пунктах:

1) лідер наукової школи повинен бути генератором основної ідеї;

2) при всій різносторонності, глибині і енциклопедичності знань у своїй і суміжних галузях науки для успішного виконання функції вчителя глава наукової школи повинен бути зосереджений на досить вузькому науковому напрямі;

3) лідер наукової школи повинен володіти педагогічним і лекторським талантом;

4) лідер наукової школи повинен мати організаторські здібності;

5) лідер наукової школи повинен володіти певним комплексом індивідуально-особових якостей (сильна воля, цілеспрямованість, принциповість, чарівливість і т. п.);

6) лідер наукової школи повинен мати ціннісну орієнтацію, яка сприяє максимізації ефективності діяльності очолюваного ним колективу [1].

Як формується лідер?

Це явище так само спонтанне, як і виникнення наукової школи. Абстрагуючись від конкретних прикладів, можна навести декілька варіантів. Найпростіший шлях виховання і самовиховання здібної молодого людини в старій, вже відомій науковій школі. Тут, при бажанні, вона може багато чому навчитися і

не тільки опанувати конкретні методики, засвоїти наукові ідеї, але і ввібрати дух науки, дух творчості, основи наукової етики, корисні традиції. У такому середовищі наукова і загальна культура молодого ученого може швидко розвинутися, якщо він не буде млявим, а постається ввібрати все позитивне.

Інший варіант складніший. У слабке наукове середовище, де ціннісні інтереси іншого порядку переважають над науковими, потрапляє молода людина з явними творчими здібностями. Вона володіє ще і такою особливою якістю, як бачення всього кращого, що є в кожному з тих, що її оточують. Вона проходить повз пусті розмови, побутові нашарування, суперечки, а бачить і бажає використовувати лише досвід, знання, уміння старших колег. Їй важко, але вона цього не усвідомлює, бо зайнята іншим, шукає і задовольняється будь-яким корисним досвідом тих, що її оточують. Вона по-своєму трансформує отримані знання, шукає свої шляхи і поступово зростає в наукового лідера (за наявності тих якостей, про які йшла мова раніше).

Третій варіант рідкісний, але, як показує життя, можливий — формування лідера не в науковому середовищі, а в оточенні практиків, знавців своєї справи, хоч і далеких від чисто дослідницької роботи. Зазвичай це таланти (у генетичному розумінні), люди з "божою іскрою" в душі. В майбутньому вони відкриють, прокладуть власною думкою, своїми внутрішніми переживаннями нові стежки, раніше науці невідомі. Їхнє життя може склестися і невдало. Вони не стануть лідерами конкретної школи, але їхні ідеї дадуть можливість послідовникам сформулювати не одну, а може, і декілька наукових шкіл [2].

Отже, всі вони (за нашою класифікацією типів учених) — учені-дослідники, рідше — учені-енциклопедисти. Вони й є основні інноватори.

У "переліку" бажаних поєднань характерологічних властивостей лідера немає головного. Для лідера-творця, лідера-натхненника на

укового колективу, а не просто для керівника, абсолютно необхідно мати власні наукові ідеї і не жаліти передавати їх своїм учням, а можливо, й тим, хто не "зазначений" у прямих учнях. Ідеї лідера можуть видатися тим, хто його оточує, а більш того — віддаленим послідовникам, якщо не маячними, то дивними і нездійсненними. Проте, у будь-якому випадку, лідер повинен переконати своє оточення, що пошук необхідний.

Ставлення до пошукових робіт у сфері наукової діяльності нашої країни було неоднаковим у різні періоди. Вважали, що будь-яка наукова робота повинна завершитися позитивними, а не негативними результатами. Більш того, було необхідне "впровадження". Тим часом навряд чи варто шкодувати час на пошукову роботу. Хоча, дійсно, вона може привести в безвихідь. Не слід боятися: якщо ідея хороша, але поки немає методик, якщо вона цікава, але вимагає масу часу, якщо ще не дозріла остаточно, то з часом пошук проб'є тунель через масу, здавалося б, непереборних перешкод. Адже негативний результат також цінний. Не пройшовши дорогу, не дізнаєшся про всі її особливості, повороти, вибоїни.

Нарешті — про рейтинг і підтримку (моральну та матеріальну) лідерів-інноваторів. Рейтинг має бути складений на підставі конкретних кількісних критеріїв. Але хто про це потурбується в Україні — НАН, МОН, чи приватна компанія? Рейтинг, на нашу думку, повинен містити: кількість захищених дисертацій (якщо, умовно кажучи, під керівництвом доктора наук вже захищено 30–40 дисертацій, то зрозуміло, що він сформований лідер, який має свої ідеї — лідер-інноватор), кількість публікацій, кількість монографій, кількість патентів, кількість публікацій у зарубіжних виданнях. Матеріальна підтримка лідера — призначення йому зарплати хоча б на рівні пересічного професора американського університету.

І на завершення. Треба повністю підтримати ініціативу лідера — організатора конференції А.А. Мазаракі, ректора Київського національного торгово-економічного університету.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Зербіно Д.Д.* Научная школа как феномен. — К.: Наук. думка. — 1994. — 134 с.
2. *Зербіно Д.Д.* Наукова школа: лідер і учні. — Львів: Євро світ. — 2001. — 208 с.
3. *Піратовський Г.* "Бізнес-ангели" як джерело формування венчурного капіталу // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 67–68.
4. *Пильтяй О.* Національний формайт-проект: пріоритети, ризики та Можливості // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 65–66.
5. *Шовкалюк В.* Проблеми формування нормативно-правового середовища — базису для розвитку інноваційної діяльності // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 55–57.
6. *Пекар В.* Обриси національної інноваційної системи // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 57–58.
7. *Кучер Г.* Економіка України у контексті інноваційного розвитку // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 58–59.
8. *Цибульок П.* Інтелектуальний капітал — визначальний ресурс економічного зростання // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 61–62.
9. *Єременко А.* Зростання ролі інтелектуального капіталу у контексті інноваційного розвитку // Наука та інновації. Science and Innovation. Український оглядовий журнал майбутнього. Ukrainian Review Journal of Future. — 2008, № 3. — С. 62–63.

Надійшла до редакції 01.09.08.