

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет економіки і управління

Кафедра економіки і підприємництва

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

на тему

"Управління розвитком людського капіталу в закладах вищої освіти в умовах кризи"

другий (магістерський) рівень

спеціальність 051 Економіка

Виконала: здобувачка групи ЕК-21зм _____ В.Д. Деордієва
(підпис)

Керівник _____ І. М. Семененко
(підпис)

Завідувач кафедри _____ І. М. Семененко
(підпис)

Рецензент _____

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет економіки і управління
Кафедра економіки і підприємництва

Другий (магістерський) рівень
спеціальність 051 Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

“ _____ ” _____ 2022 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ
ВИЩОЇ ОСВІТИ ДРУГОГО (МАГІСТЕРСЬКОГО) РІВНЯ

Деордієвій Валентині Дмитрівні

1. Тема роботи "Управління розвитком людського капіталу в закладах вищої освіти в умовах кризи"

Керівник роботи Семененко Інна Максимівна, д.е.н., професор,

затверджений наказом університету від 20 вересня 2022 року № 128/01

2. Строк подання здобувачем роботи 7 листопада 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: 3.1. Наукова та навчальна література. 3.2. Статистичні дані щодо об'єкту та предмету дослідження. 3.4. Дані про стан досліджуваного об'єкту. 3.5. Нормативно-правові акти, теоретичні та методичні джерела за темою кваліфікаційної роботи.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 4.1. Викладення результатів теоретичних та методичних досліджень за темою. 4.2. Аналіз стану об'єкту дослідження. 4.3. Розробка рекомендацій та пропозицій щодо удосконалення об'єкту дослідження.

5. Перелік графічного матеріалу: Таблиці, рисунки та інший демонстраційний матеріал

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 21.09.2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Аналіз літератури з тематики магістерської роботи	Вересень 2022 р.	
2	Робота над розділом 1	Вересень 2022 р.	
3	Робота над розділом 2	Жовтень 2022 р.	
4	Робота над розділом 3	Жовтень 2022 р.	
5	Робота над вступом та висновками	Листопад 2022 р.	
6	Оформлення роботи, підготовка демонстраційного матеріалу та доповіді	Листопад 2022 р.	

Здобувач _____ В.Д. Деордієва
(підпис)Керівник роботи _____ І.М. Семененко
(підпис)

РЕФЕРАТ

Текст: 131 с., 11 рис., 9 табл.

У магістерській роботі було досліджено процес управління розвитком людського капіталу в закладах вищої освіти в умовах кризи. Також було розглянуто та упорядковано концепції управління розвитком людського капіталу та оцінка потенційних можливостей вищих навчальних закладів, а також розробка інструментарію та практичних основ створення ефективної системи управління розвитком людського капіталу в організаціях системи вищої освіти.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, ВИЩА ОСВІТА, РОЗВИТОК,
УПРАВЛІННЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, МЕХАНІЗМ, НАУКА, ЕКОНОМІКА,
КУЛЬТУРА, ОРГАНІЗАЦІЯ, СУСПІЛЬСТВО, ЗНАННЯ

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КРИЗИ	7
1.1. Сутність та складові людського капіталу.....	7
1.2. Необхідність розвитку людського капіталу та наявні передумови в Україні.....	24
1.3. Система вищої освіти як основа формування та розвитку людського капіталу	37
Висновки до 1 розділу	55
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ.....	57
2.1. Стан і динаміка розвитку вищої освіти в Україні	57
2.2. Дослідження людського капіталу у вищих навчальних закладах ..	66
I етап.....	76
2.3. Оцінки ефективності використання капіталу ВНЗ.....	77
Висновки до 2 розділу	85
РОЗДІЛ 3 ЕКОНОМІКО-ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	Ошибка! Закладка не определена.
3.1. Концепція розвитку людського капіталу у системі вищої освіти	Ошибка! Закладка не определена.
3.2. Мотиваційний механізм підвищення використання людського капіталу в організаціях системи вищої освіти	Ошибка! Закладка не определена.
3.3. Ефективність використання людського капіталу в організаціях системи вищої освіти	Ошибка! Закладка не определена.
Висновки до 3 розділу	Ошибка! Закладка не определена.
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	95

ДОДАТКИ..... 104

ВСТУП

Ефективність розвитку економіки значною мірою визначається наявністю та використанням людського капіталу в країні. У сучасних умовах знання і кваліфікація є важливими факторами економічного та соціального прогресу суспільства. Головне багатство будь-якого суспільства становлять люди, тому питання вивчення проблем ефективності використання основних виробничих сил, які реалізуються в сучасних умовах у формі людського капіталу, є актуальним.

Мета роботи - узагальнення теоретико-методологічної концепції управління розвитком людського капіталу та оцінка потенційних можливостей вищих навчальних закладів, а також розробка інструментарію та практичних основ створення ефективною системи управління розвитком людського капіталу в організаціях системи вищої освіти.

Об'єктом дослідження є процес становлення економіко-організаційного механізму реалізації людського капіталу у вищих навчальних закладах.

Предметом дослідження є теоретико-методичні аспекти формування системи управління розвитком людського капіталу в організаціях вищої освіти.

Методи дослідження. Теоретичну і методичну основу дослідження становлять праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі управління, економіки, соціології та організації праці; сучасні наукові вітчизняні та зарубіжні розробки з проблем вищої школи та кадрового потенціалу; фундаментальні положення теорії людського капіталу, дослідження різних аспектів цієї категорії; положення інституціональної економіки.

Магістерська робота складається з 128 сторінок, 9 таблиць, 11 рисунків та 3 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У
СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ КРИЗИ

1.1. Сутність та складові людського капіталу

Нові інформаційні технології, розвиток сфери послуг, величезна роль освіти та знань у соціально-економічній системі суспільства по-новому поставили проблему місця і ролі людини у суспільно-виробничому процесі. Розумінню й осмисленню ролі освіти в цілому і вищої школи, зокрема у відтворенні виробничих якостей людини сприяє теорія людського капіталу. Як зазначає С.А.Курганський, дедалі більше прибічників завойовує думка, що людський капітал – це найцінніший ресурс сучасного суспільства, важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство [46, с.4]. За даними обстеження 192 країн світу експертами ООН, економічне зростання на сучасному етапі на 64% обумовлене саме людським капіталом [31, с.6].

Сутність поняття “людський капітал” у сучасній економічній літературі трактується по-різному. Це пов’язано з тим, що поняття людського капіталу є складним і багатогранним явищем, якому важко підібрати одне чітке визначення.

Т.Шульц, наприклад, під людським капіталом розуміє комплекс набутих і успадкованих якостей: освіти, знань, одержаних на робочому місці, здоров’я тощо [23, с.90].

М.Блауг вважає, що людський капітал є вартістю минулих інвестицій у навички людей, а не цінністю людей самих по собі [47, с.93].

Родоначальник англійської класичної політекономії В.Петті, який вперше спробував оцінити грошову вартість виробничих якостей людини, зазначав, що багатство суспільства залежить від характеру занять людей, розрізняючи при цьому не корисні заняття і заняття, які підвищують кваліфікацію людей та привертають їх до того чи іншого виду діяльності, яка

сама по собі має величезне значення [65, с.173]. Суспільну освіту В.Петті вважав дуже корисною. На його думку, школи й університети повинні бути організовані так, аби не дати можливості амбіціям привілейованих батьків “затопити ці заклади тупицями”, і щоб учнями могли стати дійсно найздібніші [108, р.67].

А.Сміт у “Дослідженні про природу і причини багатства народів” [74, с.139] розглядав виробничі якості працівника як основну рушійну силу економічного прогресу [74, с.490]. Основна ідея його дослідження, яка є однією з головних у теорії людського капіталу, полягає у тому, що витрати, пов’язані виробничими вкладеннями у людину сприяють зростанню продуктивності і відшкодовуються разом з прибутком [74, с.207-208]. А.Сміт підкреслював важливість освіти для примноження багатства країни. Він вважав за необхідне приділяти належну увагу освіті найбільш вразливих прошарків населення, щоб запобігти повній деградації [74, с.211]. Роботу викладачів він визначав як виробничий вид діяльності, привертаючи увагу до проблеми ефективного функціонування системи освіти. Однією з причин неякісного навчання, на його думку, є недостатня конкуренція між університетами. Для вирішення цієї проблеми він пропонував відтворити конкуренцію між вищими навчальними закладами і оплатою навчання студентами та їхніми сім’ями.

А.Маршалл (основоположник неокласичного напрямку в економічній теорії) у науковій праці “Принципи економічної науки” зазначав, що мотиви, які спонукають людину розвивати власний капітал у вигляді вкладень у освіту, схожі на ті, що спонукають накопичувати матеріальний капітал.[116, с.619].

За словами Дж. Мілля, сама людська особа не є капіталом. Людина є ціллю, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають лише як засіб і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу [109]. Саме на основі такого підходу до проблеми взаємозв’язку людини та її здібностей до праці і капіталу були

сформульовані традиційні визначення поняття “людський капітал”, серед яких і визначення Г.Беккера.

На думку Г.Беккера, людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями у нього можуть бути освіта, накопичення професійного досвіду, охорона здоров’я, географічна мобільність, пошук інформації. Ці інвестиції поліпшують кваліфікацію, знання чи здоров’я і тому сприяють збільшенню грошових або натуральних доходів [96, с.9]. Е. Денісон, Дж. Кендрик, Т. Шульц розглядали як капітал кожної людини лише її освіту та здійснили кількісну оцінку його внеску у економічне зростання [28, 39, 117]. Долан і Д.Ліндсей людський капітал визначають як капітал розумових здібностей, що здобуваються внаслідок “формального навчання, освіти або на основі практичного досвіду” [32, с.256].

С.Фішер, Р.Дорнбуш, К.Шмалензі розцінюють людський капітал насамперед як природжені здібності і таланти людини, а вже потім як набуток її в результаті освіти та кваліфікації [84, с.303].

На сучасному етапі розвитку економіки дедалі більшого значення набуває вивчення якісних характеристик особи, що і визначає важливість осмислення економічної категорії “людський капітал”. Цей термін використовують для визначення можливостей участі людини у економічних процесах.

Поняття “людський капітал” є досить складним і багатовимірним, тому існують різні його визначення. Аналіз цієї категорії дає нам підставу виділити три групи вчених.

Перша група, наприклад, У.Боуен [99, с.362], Л.Туроу [121, с.15] та інші, розуміють під людським капіталом сукупність усіх виробничих якостей працівників, які визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім’ї, підприємства. Зазвичай такими якостями вважають здоров’я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність.

Друга група вчених (М.Блауг, Г.Беккер, Ф.Махлуп) акцентують у визначенні факт накопичення як результат вкладень у людину. Вони є прибічниками “інвестиційного” визначення людського капіталу [98, 96, 108].

Третя група вчених нетрадиційно підходить до трактування цієї категорії (М.Критський, І.Льїнський, та ін.). На думку М.Критського, в основі людського капіталу лежить рух економічного суб’єкта як нової сили суспільного прогресу, як персоніфікація єдності безпосередньої праці та інтелектуальної діяльності [45, с.17].

Слід зазначити, що людський капітал є необхідним самостійним ресурсом, фундаментом зростання ВВП за рахунок використання НТП у сучасних умовах. Відмінність цього ресурсу від природних ресурсів, від класичних людських ресурсів і звичайного капіталу полягає у необхідності постійного посиленого інвестування у нього, а також у існуванні значного часового лагу для віддачі від цих інвестиційних вкладень. Людський же капітал є ресурсом, який виробляє продукцію і для якого зниження віддачі за умови постійних інвестицій не має суттєвого значення. Довгострокові інвестиції у людський капітал є найперспективнішими у сенсі капіталовіддачі. Ю.Васильєв, В.Глухов, М.Федоров та А.Федоров вважають, що ефект від затрат на підготовку спеціалістів проявляється протягом всього періоду їхньої трудової діяльності, і цей ефект змінюється залежно від рівня кваліфікації, стажу роботи та інших факторів [17, с 74].

Ц.Гриліхес зазначає, що найважливішим фактором у виробництві знань і майстерності є праця викладачів та студентів. Працю викладачів він називає “виробничими послугами людського капіталу” [104, с.105].

Аналізом впливу народної освіти на соціально-економічний розвиток освіти займалися такі вчені, як Посошков І.Т., [67], Ломоносов М.В., Менделєєв Д.І., [55] Чупров А.І., Янжул І.І., [64], Струмилін С.Г.[77,78] та інші. Ідеї авторів торкалися питань економічної цінності освіти, необхідності збільшення витрат держави на освіту, а також підвищення її якості.

На нашу думку, найточніше визначає людський капітал С.А.Дятлов.

По-перше, – це накопичений запас навичок, знань, здібностей.

По-друге, – це такий запас навичок, знань, здібностей, який доречно використовується людиною у тій чи іншій сфері суспільного відтворення і сприяє зростанню продуктивності праці і виробництва.

По-третє, таке доцільне використання цього запасу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання заробітків (доходів працівника).

І, по-четверте, таке збільшення доходів стимулює, зацікавлює людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти тощо, збільшити, накопити новий запас навичок, знань і мотивацій, щоб у подальшому його знову ефективно використати [33, с.25].

Аналізуючи наведені визначення, вважаємо за потрібне уточнити деякі моменти.

По-перше, чи потрібно відносити до людського капіталу тільки набуті знання, навички і здібності, чи до них треба додавати природні дарування (пам'ять, уяву, аналітичність та ін.) та сформовані в результаті сімейного виховання якості (працелюбність, дисциплінованість, посидючість та ін.)? На нашу думку, і природні, і набуті якості особи є складовими частинами людського капіталу, оскільки вони не тільки формують особистість, а й можуть сприяти примноженню доходів індивіда.

По-друге, якщо накопичені за рахунок інвестування навички, знання і здібності за будь-яких причин (безробіття на ринку праці, зниження заробітків у певної категорії спеціалістів та ін.) не сприяли збільшенню доходу індивіда, то чи є вони людським капіталом? На нашу думку, – так. Інвестиції у будь-якій формі завжди містять елемент ризику і можуть не виправдатися, забезпечити не прибутки, а спричинити до збитків. Те ж саме можна сказати і про інвестиції в освіту.

По-третє, якщо якась частина знань і умінь працівника залишається незатребуваною у процесі трудової діяльності (інженер не використовує знань з літератури, філософії тощо), а значить, не приносить прибуток, то чи

є вона складовою людського капіталу? Ми вважаємо, що є. Усі загальноосвітні знання, набуті особою в освітній установі та за її межами, допомагають їй у роботі, наприклад, у налагодженні дружніх стосунків у колективі, у завоюванні поваги з боку керівництва, у професійному зростанні, у ствердженні себе як особистості, тому повинні включатися у поняття людського капіталу як його складові.

У нашому розумінні “людський капітал” – це соціально економічна категорія, що є сукупністю творчих здібностей, знань, умінь, особистих якостей і психологічних властивостей людини як його власності і накопичуються за рахунок інвестицій та можуть використовуватись для отримання прибутку. При цьому людський капітал є джерелом доходів не лише у вигляді грошових надходжень, а й нематеріальних благ – моральне задоволення, підвищення соціального престижу, психологічна рівновага, можливість інтелектуального розвитку.

Теоретично поняття “людський капітал” розглядається за трьома рівнями (рис. 1.1.).

На макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення у такі галузі діяльності, як освіта, професійні підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо і є суттєвою частиною національного багатства країни. Ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень містить в собі всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за виключенням повторного рахунку) так само, як і національне багатство зосереджує в собі багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

На мікроекономічному рівні людський капітал концентрує сукупну кваліфікацію та професійні здібності усіх працівників підприємств, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу.

На особистісному рівні людським капіталом є знання та навички, які людина здобула в результаті освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, яка приносить доходи, і він називається особистим, або приватним людським капіталом. [16, с.102].



Рис. 1.1. Рівні та сутність людського капіталу

У системі вищої освіти людський капітал має двоїстий характер, оскільки включає людський капітал того, хто навчає і того, кого навчають. Професорсько-викладацький склад вирізняється високим рівнем спеціалізованих знань. Кваліфікація викладача, його педагогічна компетентність, умови праці і життя, людські та моральні якості, загальна культура відображаються на підготовці студентів.

У вищих навчальних закладах від кількісного та якісного складу як викладачів, так і управлінського персоналу, їхнього інтелектуального і

трудового потенціалу залежить якість послуг, що надаються. На нашу думку, серед усіх ресурсів найважливішими є людські ресурси вищої школи. Головна функція викладача полягає в умінні передати студенту у дохідливішому вигляді, адаптованому до сучасних умов, накопичені загальнолюдські знання і навчити молоде покоління використовувати їх на практиці [29, с.22]. Тому, на наш погляд, викладачі вищих навчальних закладів є основними носіями людського капіталу вищої школи. У цьому випадку, людський капітал у сфері вищої освіти визначається нами як накопичене багатство знань, що виражається у сукупності професійної компетенції, культури, здоров'я, мотивації, покликане забезпечувати високу якість підготовки випускників, підвищуючи їхню конкурентоспроможність. Складові людського капіталу у системі вищої освіти схематично зображені на рис. 1.2.

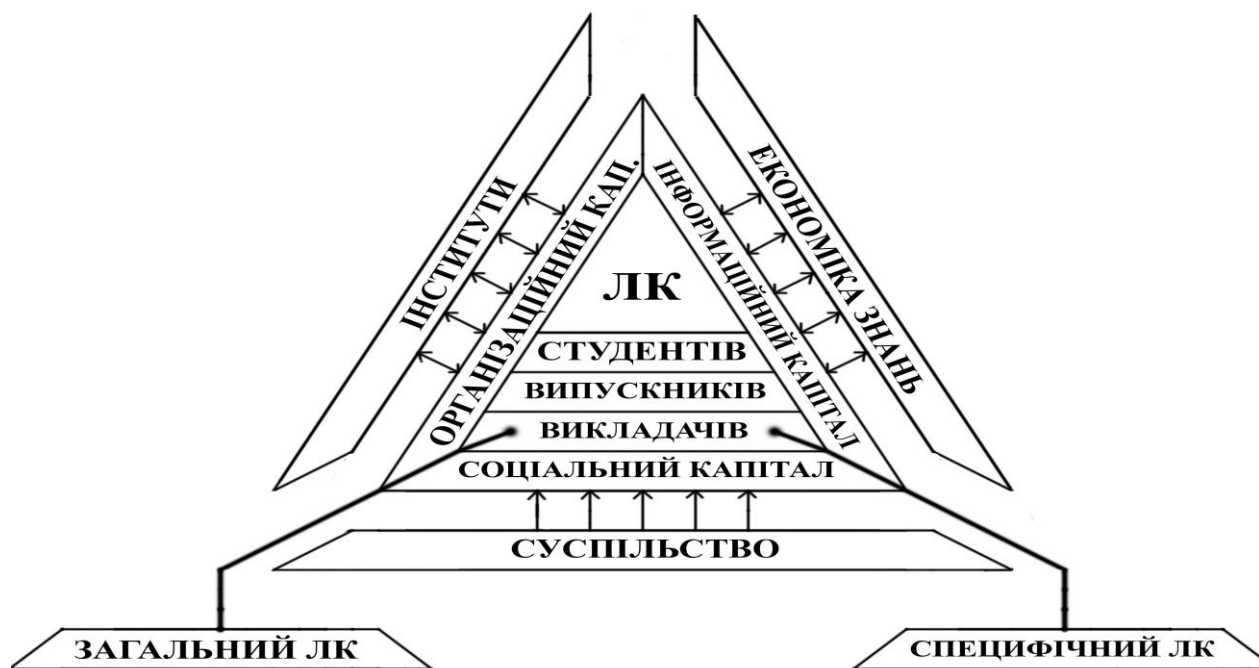


Рис.1.2. Складові людського капіталу в системі вищої освіти

Таким чином, людський капітал має складну системну форму. Важливе теоретичне значення мала введена Г.Беккером відмінність між спеціальними і загальними інвестиціями в людину. Пізніше розмежування між загальними та специфічними ресурсами лягло в основу трансакційної теорії фірми.

Спеціальна підготовка дає викладачам знання та навички, специфічні лише для певного виду роботи. Цей вид підготовки і обумовлює існування специфічного людського капіталу.

В аспекті вищого навчального закладу людський капітал доцільно диференціювати на загальний та специфічний. Якщо максимальний ефект від використання людського капіталу досягається у певній організації, то він є специфічним. Специфічність людського капіталу залежить від можливості знайти йому альтернативні варіанти використання без зниження його можливої ефективності [61]. Застосування такого людського капіталу в інших організаціях пов'язане з втратами. Таким чином, міра специфічності людського капіталу визначається зниженням його цінності при використанні в іншому місці. Специфічність людського капіталу визначається також різними видами інститутів.

Виробничі якості і характеристики є особливим видом капіталу, оскільки їхній розвиток потребує значних затрат часу і матеріальних ресурсів. Структура специфічного людського капіталу має також зв'язок зі структурою інвестицій, тобто з витратами, пов'язаними з професійною компетенцією і мотивацією викладачів. На нашу думку, специфічний людський капітал у системі вищої освіти включає тільки ті знання викладачів, які притаманні конкретному вищому навчальному закладу, отже, він відображає рівень загального людського капіталу, який характеризує стан системи вищої освіти.

На наш погляд, специфічність людського капіталу у системі вищої освіти характеризується за такими основними ознаками: набором спеціальностей і дисциплін; системою офіційно затверджених норм поведінки та формами контролю за їхнім дотриманням; структурою стабільно відтворюваних статусів (ієрархія, керівництво); розподілом праці між учасниками процесу; наявністю винагород і покарань за участь/неучасть у справах вищого навчального закладу; знанням адміністративних

особливостей і управлінської структури ВНЗ; терміном підготовки спеціалістів.

Поняття специфічного людського капіталу допомагає пояснити, чому серед викладачів з тривалим стажем роботи в одному і тому самому ВНЗ текучість нижча і чому заповнення вакансій у ВНЗ відбувається в основному за рахунок внутрішніх просувань по службі, а не за рахунок найму із зовнішнього ринку. Специфічність людського капіталу, таким чином, полягає і в тому, що нелегко знайти повноцінну заміну викладачеві, який вирішив піти з ВНЗ.

Специфічність людського капіталу обумовлена також типом ВНЗ (державний чи приватний), рівнем програм навчання. Професійний досвід, накопичений у конкретному ВНЗ, також є специфічним людським капіталом. Це пов'язано з тим, що викладач володіє особливими знаннями і навичками, які виробилися у нього при підготовці кваліфікованих спеціалістів саме у цьому ВНЗ. Чим довше викладач працює в одному і тому ж закладі, тим більший обсяг специфічного людського капіталу він накопичує.

Багатогранність поняття “людський капітал” дає підстави виділити різні його похідні. Для системи вищої освіти найзначущими, на наш погляд, є: інформаційний, організаційний та соціальний капітали. Поняття “інформаційний капітал” використовується нами для визначення інформаційного багатства з метою відображення втрат і надбань у процесі відтворення, накопичення, зберігання і використання знань. Йдеться не про наявність знань як таких, а про рівень інформаційних зв'язків, у тому числі – міжособистісної і групової взаємодії [38].

Соціальні відносини у системі вищої освіти характеризує поняття “соціальний капітал”. Д.Коулман та М.Вулкок [123] вважають, наприклад, що соціальний капітал – це ресурси, притаманні функціонально-специфічним соціальним відносинам, у які залучені індивіди. Якщо фізичний капітал повністю відчутний, оскільки втілюється в очевидні матеріальні форми, то людський капітал менш відчутний. Він проявляється у навичках і знаннях,

набутих індивідом. Соціальний же капітал ще менш відчутний, бо він існує тільки у взаємовідносинах між індивідами [42, с.124]. Проявлятися соціальний капітал може на рівні сім'ї, фірми та суспільства в цілому. Формою такого капіталу є суспільні норми, неписані закони всередині колективу, які спонукають індивіда жертвувати своїми інтересами і діяти в інтересах групи чи суспільства.

Соціальний капітал, на нашу думку, притаманний будь-якому суспільству. Сам термін “суспільство” припускає існування соціальних зв'язків. Особливу роль соціальний капітал відіграє у постіндустріальному суспільстві. Ю.А. Васильчук вважає, що для сучасної епохи характерний глобальний процес фундаментальних змін соціальних, правових і суспільно-політичних структур, інститутів і відносин. Цей процес він називає соціальною революцією, яка поряд з науково-технічною революцією докорінно змінила самі основи життя суспільства [18, с.6].

Враховуючи організаційні умови поєднання професійної компетенції та мотивації у вигляді людського капіталу, введемо поняття організаційного капіталу (від лат. “organizo” – упорядковую), яке характеризує утворення порядку із хаосу [43, с.15]. Організаційний капітал – це насамперед приналежність до організації. Організаційний капітал окремого викладача є частиною його специфічного людського капіталу. А рівень вищого навчального закладу характеризується передусім особливими умовами та інфраструктурою праці викладача. Саме специфічний людський капітал формує організаційний капітал і є основою його розвитку.

Організаційний капітал безпосередньо пов'язаний з процесом розподілу між людьми різних організаційних ролей і завдань. При ефективному використанні організаційного капіталу слід враховувати три змінні: продуктивність (призначення найкваліфікованішої для певного виду роботи людини), розвиток (надання можливості іншим працівникам розвивати свої навички, освоюючи нові обов'язки) та індивідуальне задоволення самих працівників. Організаційний капітал також пов'язаний з

організацією практичних і лекційних занять. Організаційний капітал покращує перспективи кар'єрного зростання працівників. Розвиток організаційного капіталу пов'язаний з удосконаленням організації праці викладача.

І.В. Ільїнський виділяє як окрему складову людського капіталу капітал культури [37, с.30], оскільки вища освіта не тільки формує людський капітал, а й є споживчим благом, яке приносить задоволення особистості. Наявність вищої освіти впливає на поведінку людини у повсякденному, суспільно-політичному житті, на виховання дітей тощо.

Стосовно системи вищої освіти то тут до людського капіталу, на наш погляд, слід застосовувати інституціональний підхід, що дає можливість розглядати це поняття у дещо іншому аспекті. Важливо насамперед уточнити суть поняття “інститут”. У сучасній економічній літературі поняття інституту трактується досить широко – як соціальне утворення, що формується із взаємодії між людьми, природою і культурою [57, с.30]; як конкретне явище суспільного життя [61, с.5]; як сукупність норм права у будь-якій галузі суспільних відносин або та чи інша форма суспільного устрою [71, с.137]; як закріплення норм і звичаїв у вигляді законів, організацій, установ, як звичаї, традиції, стереотипи дії і економічної поведінки, прийняті у суспільстві [87, с.21]. В цілому ж, як зазначає Р.Нуреев, інститути створюють структуру спонукальних мотивів людської взаємодії і, зменшуючи невизначеність, організують повсякденне життя суспільства [59, с. 126].

Представники нового інституціоналізму (О.Уільямсон, Д.Норт, Р.Познер та інші) розглядають поняття “інститут” та об'єднують традиційний для цього напряму економічної думки інтерес до суспільних інститутів з використанням неокласичного підходу до аналізу соціальних явищ.

На думку представника неоінституціоналізму Д.Норта, інститути – це конструкції, створенні людською свідомістю, “правила гри” у суспільстві або створенні людиною обмежувальні рамки організації взаємовідносин між людьми [110, с.97]. Інститути виконують також обмежувальну функцію

(наприклад, інститут старшинства). Вони задають систему стимулів (позитивних і негативних), спрямовують діяльність людей у визначеному руслі і знижують невизначеність, завдяки чому соціальне середовище стає передбачуванішим. Коли люди вірять у надійність та справедливість законів договорів і прав власності, вони утримуються від спроб шахрайства, крадіжок, обману. Так, інститути виконують свою головну функцію – економію трансакційних витрат, – оскільки їм притаманна стійкість, заснована на виконанні певних норм поведінки, правил, а відтак і виживають у ході еволюційного процесу. Поняття “трансакційні витрати” є ключовим у новій інституціональній теорії. Під цим терміном необхідно розуміти усі витрати, які виникають при здійсненні угоди [61, с.31].

В Україні слабкою ланкою у механізмі економічного зростання є інституціональна сфера. Тому у багатьох наукових розробках наголошується на розбудові сильної інституційної структури, спроможної ефективно виконувати функції координації, контролю та нагляду [103, с.15]. Розвиток інституційного середовища також є важливим чинником процесу ціноутворення [10, с.53]. Проте, створення і підтримання загальних правил гри потребує значних витрат. Наприклад, освіта як соціальний інститут визначає виникнення вищих навчальних закладів різних форм власності.

Д.Норт зазначає, що у реальних суспільствах завжди існують ефективні і неефективні інститути. Одні заохочують інвестиції і нововведення, інші – борються за пільги та привілеї; одні сприяють конкуренції, інші – монополізації; одні розширюють рамки взаємовигідного обміну, інші звужують їх [58, с.23]. Все вирішується через співвідношення між ними. Інститути, таким чином, є фундаментальними факторами формування і розвитку людського капіталу, оскільки людина є головним інституційним об’єктом, основою для формування суспільних інституцій [15, с.35]. В інституціональному аспекті людський капітал забезпечує скорочення трансакційних витрат шляхом певного рівня впливу і зв’язків у організації, які визначають норми і правила поведінки. Таким чином, у неокласичному

розумінні людський капітал є статичною величиною і визначається такими поняттями, як “прибуток”, який характеризується нестійкістю, та “інвестиції”, які є постійними. З позицій інституціонального підходу людський капітал є багатомірною векторною категорією з визначеним напрямом розвитку і характеризується певним рівнем впливу та зв'язку в організації.

Основними компонентами людського капіталу у системі вищої освіти, на наш погляд, є професійна компетентність і мотивація.

Протягом останніх років вчені замість поняття “кваліфікація” дедалі частіше почали використовувати поняття “компетентність”, як порівняно ширше завдяки врахуванню соціально-психологічних характеристик працівника. Кваліфікація, на думку деяких авторів, є формалізованим вираженням ступеня професіоналізму працівників. Професіоналізм працівника – це спроможність виконати роботу певної складності, відповідальності, інтелектуальності за наявності відповідного для цієї роботи рівня підготовки [54, с.12]. Категорія ж “професійна компетентність” визначається головним чином рівнем професійної освіти, досвідом та індивідуальними здібностями людини, її вмотивованим прагненням до безперервної самоосвіти і самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до справи [22].

Для системи вищої освіти вважаємо прийнятним таке визначення професійної компетентності: це інтегрована характеристика ділових та особистісних якостей викладача, яка відображає рівень спеціалізованих знань, умінь та досвіду, достатніх для досягнення мети вищого навчального закладу, а також його творчий потенціал, спроможний забезпечити постановку і вирішення необхідних завдань у процесі підготовки майбутніх спеціалістів.

Критерії професійної компетентності у сфері вищої освіти досить складні для оцінок, оскільки вони мають відображати педагогічну майстерність викладача, ступінь новизни матеріалу. Праця викладача

потребує постійного використання творчого потенціалу як невід'ємної частини професійної компетентності, з яким пов'язані наукові досягнення викладачів. Основним шляхом оптимального використання цієї складової людського капіталу є формування умов для вільної та продуктивної розумової діяльності, творчої атмосфери. Творчий потенціал сприяє розвитку проблемного мислення і допомагає подоланню кризових ситуацій. Завдяки творчим набуткам працівників вдосконалюються виробничі сили суспільства.

Вищий навчальний заклад, як і будь-яка організація, є системою соціальних відносин, орієнтованою на досягнення спільних цілей. Вона має власні ресурси, внутрішню нормативну і статусну структуру, у рамках яких викладачі за відповідну винагороду виконують відведені їм функціональні ролі. Ефективність цих відносин залежить від рівня компетентності викладача. Організація припускає існування певної ієрархії. Це важливо з позиції інституціонального підходу. Всередині ВНЗ відбувається перерозподіл ресурсів переваг та ціннісних орієнтирів, які безпосередньо пов'язані з таким важливим компонентом людського капіталу, як мотивація.

Мотив виникає при явному або неявному сприйнятті людиною стимулів, співвідносних з його потребами і системою цінностей, які є безпосередніми спонуками до тих чи інших дій [24, с.62]. З позиції теорії управління, мотивація – це процес спонукання до діяльності, у якій погоджувалися б цілі окремої людини і всієї організації. З психологічної точки зору мотивацію можна розглядати як процес діяльності працівника, який полягає у виробленні ним мотивів своєї поведінки – вибору цілей поведінки, їхнього упорядкування і розробки програм досягнення. Можна виділити дві групи мотивів за орієнтацією:

1) на процес роботи – мотиви обумовлені змістом роботи, умовами праці, характером взаємовідносин між співробітниками, можливостями прояву та розвитку здібностей людини;

2) на результат роботи – значимість роботи, матеріальна винагорода.

Система мотивації об'єднує такі поняття як зусилля, здібності, результати, винагороди, задоволеність. Керівник повинен вміти визначати, які мотиви спонукають людину краще працювати, і тим самим створювати умови для підвищення заінтересованості працівника у результатах праці, та сприяти ефективному розвитку кадрового потенціалу.

Р. Франк розглядає статус людини у двох аспектах: глобальному і локальному. У першому випадку йдеться про місце людини у суспільстві, у другому – про місце її серед співробітників певної організації [91, с.279]. Статусна мотивація полягає у зміні статусу співробітника в організації, а також у різних формах суспільного визнання заслуг працівника, його професійного і морального авторитету. Зміна статусу співробітника обумовлена результатами його діяльності [21, с.122].

Співвідношення мотивації за результатами і статусом особливо актуальна для наукової діяльності професорсько-викладацького складу ВНЗ. Наукові результати оцінюються на основі публікацій, премій за окремі досягнення, нагород конкурсів, медалей співтовариств, грантів на проведення досліджень, посилянь у науковій літературі тощо. Елементи статусної мотивації схематично показані на рис. 1.3. Науковий статус оцінюється відповідно до вченого ступеня, звань, членства у наукових співтовариствах, очолюваної посади. У науково-педагогічній діяльності статусні оцінки мають суттєве значення в усіх розвинених країнах світу. Це пов'язано не лише з економічними аспектами, а й з престижем наукової діяльності, а також забезпеченням стабільного становища вченого і педагога вищої школи, яка особливо важлива для успішної наукової роботи [21, с.123].

Науковий статус можна розглядати як вид людського капіталу, який розвивається завдяки науковим результатам. Надбавки за ступінь, звання – це відсотки наукового капіталу вченого.

Змістовні теорії мотивації передбачають індивідуально різний ступінь задоволення на різних рівнях потреб. Працівники розрізняються за своїми

індивідуальними мотиваційними структурами, тобто одні й ті самі стимули по-різному мотивують їхню продуктивність.

Процесуальні ж теорії мотивації намагаються з'ясувати, яким чином формується певна поведінка індивідів і як можна управляти нею. Найвідомішим прикладом є теорія “очікування – цінність винагороди”.

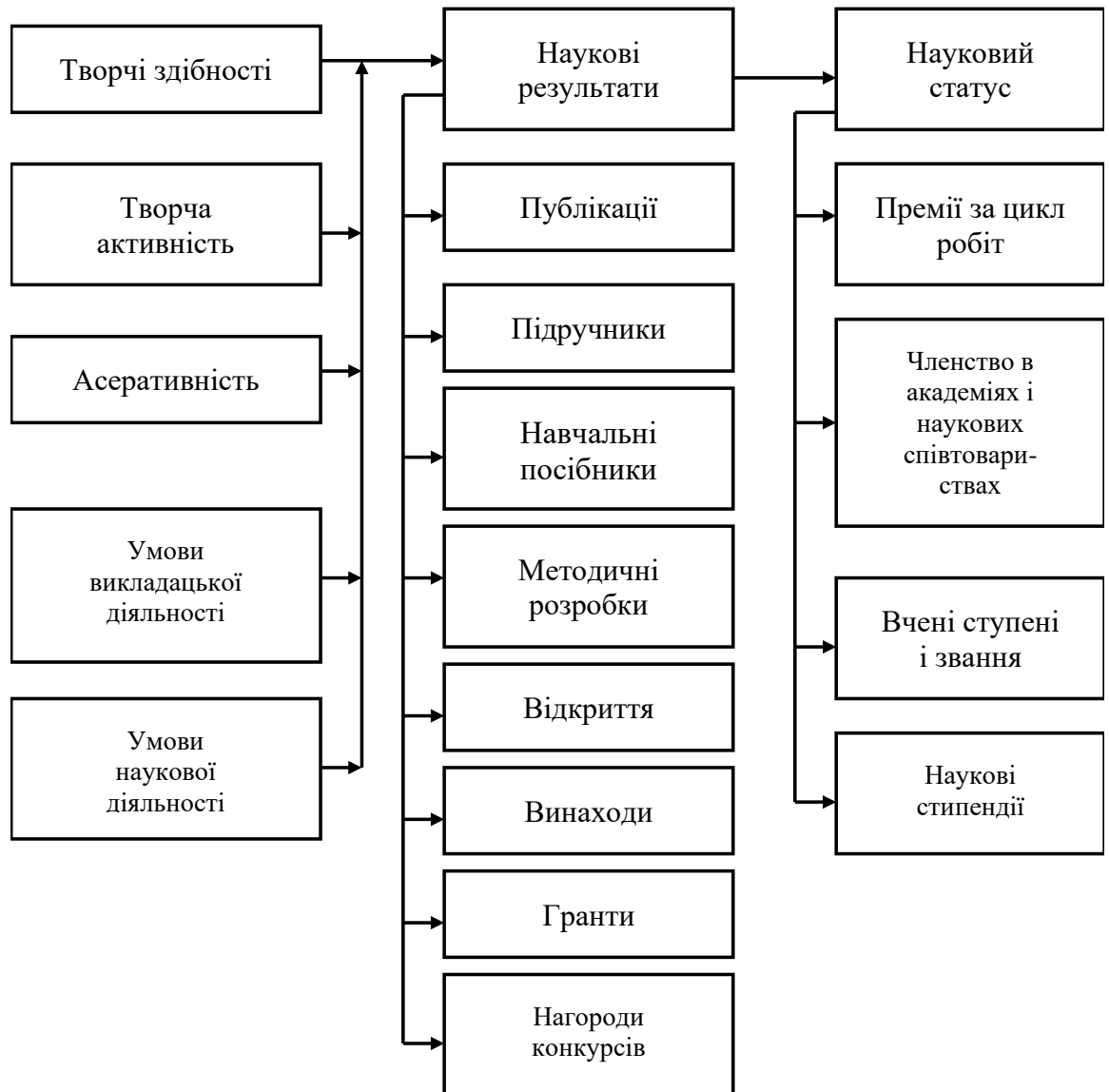


Рис. 1.3. Елементи статусної мотивації

Зусилля зайнятого можуть досягти максимуму, якщо результати праці матимуть гранично високу позитивну оцінку. Сьогодні економісти виходять з того, що власний інтерес індивіда теоретично може торкатися і добробуту

інших людей. Рішення індивіда визначається його власними уподобаннями. Важливість мотивації полягає в тому, що вона здатна підвищити віддачу від специфічного людського капіталу.

Визначення сутності та складових людського капіталу у системі вищої освіти дає підставу для висновку: будь-який ресурс характеризується економічною ефективністю використання. Але сучасна система обліку у нашій країні не розглядає професорсько-викладацький склад як об'єкт інвестування. З позиції ж теорії людського капіталу до професорсько-викладацького складу потрібно ставитись як до важливого ресурсу ВНЗ, у використанні якого приховані значні резерви. Так, придбання комп'ютера, наприклад, розглядається як збільшення активів ВНЗ, а затрати на пошук висококваліфікованого викладача – як одноразові витрати. Необхідні інструменти, які сприяли б ефективнішому використанню людського капіталу ВНЗ, забезпечували б оцінку рівня його ефективності як у грошовій, так і в натуральній формі.

1.2. Необхідність розвитку людського капіталу та наявні передумови в Україні

Ключовою передумовою для розвитку України є накопичення капіталу у його фізичному і в людському вимірі [107, 3-42; 115, 1002-1037; 95, 2-49]. Аналіз економічної літератури показує, що стосовно поняття “капітал” вчені в основному використовують терміни “накопичення”, “нагромадження”. На наш погляд для з'ясування суті і ролі людського капіталу у системі вищої освіти необхідно ввести поняття стадії його розвитку, як передумови нормального функціонування економіки, оскільки тільки розвиток здатен забезпечити впровадження нових ідей випускниками у своїй роботі.

Тому необхідно з'ясувати наявні передумови для розвитку людського капіталу в Україні на фоні становлення економіки знань, а саме: дослідити сучасний стан економіки, соціальні перетворення, рівень грамотності населення, фінансування освіти та НДДКР, інформатизації, інтелектуалізації

суспільства, комп'ютеризації та створення на її основі нових технологій навчання (рис. 1.4.).

Позитивні економічні процеси останніх чотирьох років на фоні формування нової економічної системи у попередні роки, на думку В.Гейця, директора Інституту економічного прогнозування НАН України, є результатом адаптації населення, яке втілює в собі ресурс праці та бізнесу, ресурс підприємництва і нагромадження капіталу у ринкову економічну систему господарювання [20, с.8].



Рис. 1.4. Наявні передумови розвитку людського капіталу в Україні

З урахуванням підсумків 2014 р., темпи економічного зростання прискорилися і досягли понад 9%. Пояснюється цей результат тим, що

адаптувалося населення до системи ринкового господарювання, зокрема, те, яке має європейський рівень освіти, і змогло використати свої знання як ресурс розвитку на ринках традиційних видів діяльності.

Статистика рівня підготовки населення в Україні, за міжнародним порівнянням, свідчить про надзвичайно високі його показники. Так, рівень грамотності дорослого населення України віком 15 років і старше у 2010 р., напередодні початку високого і стабільного зростання становив 99,6%, тобто був вищим, ніж у таких країнах, як Італія (98,4%), Іспанія (97,6%), Португалія (91,9%), Естонія (98%) та інших, що входять до групи країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу [30, с.141-142]. У цілому рівень освіченості населення становив по Україні за цей самий рік 0,92 (це показник перших двадцяти країн світу, куди входять Англія – 0,99, Данія – 0,98, США – 0,98, Німеччина – 0,97, Франція – 0,97, та ін.) [30]. Крім того, сукупний валовий показник чисельності прийнятих у навчальні заклади I, II і III рівнів акредитації становив в Україні 77% [30] і за своїм значенням також був серед кращих на рівні багатьох країн світу з високим рівнем людського розвитку, незважаючи на те, що Україна за цим показником належить до країн із середнім рівнем розвитку людського потенціалу.

Невід’ємною складовою людського капіталу у системі вищої освіти, яка необхідна для економічного зростання держави, є знання, які у процесі залучення до господарського обігу країни набувають поняття “економіки знань”. Накопичення знань у системі вищої освіти – це підготовчий крок до використання людського капіталу як потенційного творчого ресурсу розвитку економіки знань і їхнього інноваційного застосування. Він має бути збалансований з масштабами споживання знань в процесі формування системи фінансового забезпечення ефективного використання у господарстві країни потенціалу – знань.

У процесі розвитку людського капіталу в суспільстві важливими є як повсякденні, так і спеціалізовані знання, тому вони мають бути взаємопов’язані. При формуванні таких взаємозв’язків ключову роль відіграють мотиваційні

фактори та наявність у широких мас населення можливостей здобувати вищу освіту з метою підвищення і свого соціального статусу, і здатності до високопродуктивної діяльності. Для цього необхідні: масова свідомість, яка б формувала серед більшості населення безальтернативну думку про те, що не можна досягти успіху не маючи спеціалізованих знань високого рівня; доступність освіти і здатність реалізувати свої можливості, в тому числі й самореалізуватися; толерантна поведінка широких мас населення [20].

Процес освіти населення потребує певної фінансової підтримки держави та приватних організацій. Недостатній її рівень та нераціональне використання з точки зору потреб суспільства у розвитку економіки знань гальмує їх використання і, зрештою, і розвиток економіки країни в цілому. Від використання позитивних чинників розвитку освіти, у тому числі раціональної системи фінансового забезпечення, залежить рівень розвиненості людського капіталу, його здатності до творчої праці та прагнення невпинно її удосконалювати, відкриваючи нові можливості у природі, виробництві та суспільних відносинах щодо піднесення національної економіки [9, с.71].

Тому вважаємо за доцільне проаналізувати видатки державного бюджету на освіту (табл. 1.1., рис. 1.5.) а також їхній вплив на формування і розвиток людського капіталу у системі вищої освіти.

Як видно з таблиці 1.1., видатки державного бюджету на освіту впродовж 2011-2015 років набагато збільшились. Зокрема, видатки державного бюджету підвищились на 4246,5 млн. грн. (з 2750,9 до 6997,4); видатки місцевих бюджетів – на 5241,2 млн. грн. (з 4334,5 до 9575,7); видатки зведеного бюджету – на 9487,7 млн. грн. (з 7085,4 до 16573,1).

Бюджетом на 2016р. враховані видатки на освіту, які мають забезпечити надання послуг щодо отримання повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої, післядипломної та позашкільної освіти. За розрахунками, обсяги видатків на освітянські послуги визначені у сумі 23282,9 млн. грн., у тому числі в державному бюджеті – 9991,1 млн. грн.,

місцевому – 13291,8 млн. грн. Порівняно з розрахунковим показником 2015р. обсяг видатків на освіту вищий у 2016р. на 6709,8 млн. грн.

Проте, незважаючи на збільшення видатків на освіту, вони не відповідають такому рівню фінансування, який забезпечував би прискорення та ефективність використання накопичених у суспільстві знань.

Таблиця 1.1

Динаміка видатків державного бюджету України на освіту за 2011-2016 роки, млн. грн.

Джерело фінансування	2011 звіт	2012 звіт	2013 звіт	2014 звіт	2015 звіт	2016 план
Державний бюджет	2750,9	3658,6	4989,3	5735,8	6997,4	9991,1
Місцеві бюджети	4334,5	5898,5	7279,7	9242,0	9575,7	13291,8
Зведений бюджет	7085,4	9557,1	12269,0	14977,8	16573,1	23282,9

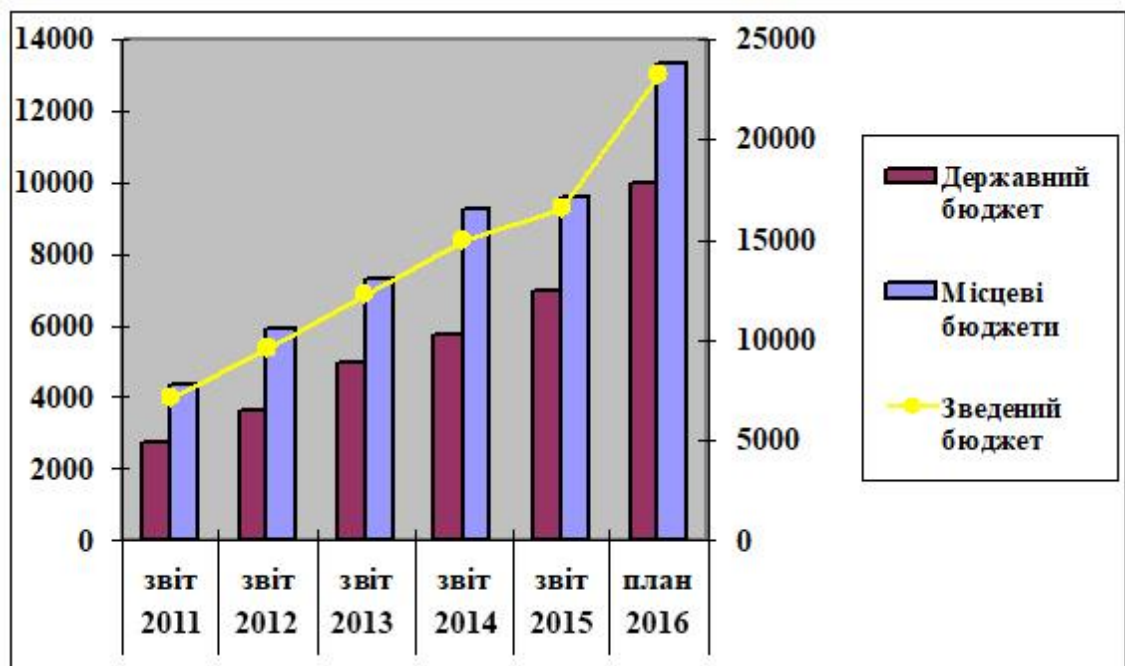


Рис.1.5. Динаміка видатків державного бюджету України на освіту за 2011-2016 роки

Для порівняння у розвинених країнах світу (США, Англія, Канада, Франція) перевага у структурі освіти надається вищому її ступеню, тобто

підготовці необхідних кадрів для розвитку науки та створення нових знань. Частка витрат на вищу освіту досягає тут 23-25% загальної суми, в той час як у Росії вона у півтора рази, а в Україні – майже вдвічі менша [52, с.5].

Внаслідок трансформаційних перетворень можливості населення щодо здобуття не тільки елітарної, а й звичайної освіти звузилися. Труднощі адаптації до нових умов виявилися такими, що значна маса населення змушена була шукати шляхи реалізації своїх можливостей за межами власної країни, оскільки в Україні понад 1/4 населення опинилася за межею бідності. Дослідження еміграційних намірів громадян України показали, що як еміграція, так і тимчасова трудова міграція з України мають передусім економічну мотивацію [82, с.425]. За опитуваннями, наміри виїзду на тимчасові заробітки у найпродуктивнішій віковій групі 30-54 роки мали 58,9% громадян, а в групі до 30 років – 38,7%. Такі дані свідчать про масове незадоволення своїм становищем дуже значної частини населення працездатного віку. При цьому виїзд населення до країн далекого зарубіжжя має характер еміграції. Але у цьому загалом економічно і соціально негативному явищі втішає те, що серед бажаючих виїхати вищу освіту мають всього 16,9% [82, с.424]. Це дає підстави стверджувати: реалізація соціального проекту модернізації у напрямі відтворення суспільства і економіки знань, де вища освіта, за аналогією з високорозвинутими країнами стає домінуючою для більшості випускників шкіл, об'єктивно обмежуватиме мотивацію еміграції, що позитивно впливатиме не тільки на продуктивність, а й на забезпеченість економіки країни трудовими ресурсами.

У більшості випадків економіку знань пов'язують з використанням реалізованих (проданих) знань або із знаннями, здобутими у результаті певних затрат [53, с.450-462], тобто з усім тим, що було створено у системі освіти та науки. За Лі Гейном, душа економіки знань – безперервне прагнення до нововведень, а джерело її сили – освіта [60]. Сьогодні також можна успішно використовувати інновативний характер діяльності шляхом опанування і використання зарубіжного досвіду виробництва нових видів продукції, яке базується на технологічних нововведеннях.

За деякими дослідженнями [35, с.236], розвинуті країни світу переходять від найперспективніших секторів в економіці до динамічної науково-технічної політики, що поєднує нові технології і продукцію з новими знаннями, менеджментом, кадровою політикою. Тобто головним виробничим фактором стають виробничі ресурси, творчі, інноваційні здібності людей, відтак підвищується залежність ефективності економіки від розвитку здібностей індивіда.

Важливою також є підготовка кадрів, нові організаційні рішення і методи управління – інституції, без яких "голий" технічний прогрес зможе небагато. Отже, глибокі перетворення повинні стосуватися саме організаційних структур, ринкової інфраструктури, внутрішнього та міжгалузевого поділу праці та виробництва, стосунків між виробниками благ та послуг, їхніми постачальниками і клієнтами. Це відбудеться не автоматично як результат впровадження ІКТ, а завдяки розвитку нових умінь та компетенцій. "Знання самі по собі не прискорюють зростання. Вони мають бути застосовані у виробництві благ та послуг, стати рушійною справою розвитку та дедалі важливішим, якщо взагалі не найважливішим, чинником економічного зростання, а ІКТ та інші технології – це лише медіа-засоби, інструменти" [111, с.11].

Отже, розвиток сучасної економіки дедалі більше починає залежати від ефективного генерування, купівлі, розповсюдження і застосування інновацій. Впровадження знань через інновації та використання інформації стають головними чинниками міжнародної конкурентоспроможності, а тим самим факторами створення багатства та підвищення рівня життя людей. Знання, інновації та контроль над ними подібно до того, як колись володіння землею, сировиною, фабриками, стають новими атрибутами заможності. У глобальній економічній конкуренції виграють країни, які забезпечать сприятливі умови для наукових досліджень та науково-технічних розробок, інноваційної діяльності у широкому розумінні [49, с.112]. Наприклад, основні засоби становлять сьогодні лише 20% балансової вартості багатьох американських фірм, інші 80% – це людський капітал, за яким приховується безцінний потенціал знань та досвіду,

а також такі нематеріальні активи, як товарна марка, "ноу-хау", спеціалізоване програмне забезпечення, банки даних [118, с.47-49]. Знання, на відміну від інших ресурсів, не споживаються у господарському процесі, навпаки, постійно розвиваючись і збагачуючись, зростає їхня цінність.

Використання нових знань в інноваційних процесах, яке набуває дедалі більшого динамізму, є основою стабільності соціально-економічного розвитку країн, що переходять на постіндустріальну фазу розвитку. Принципово важливим при цьому є той факт, що ефективність розвитку в сучасному суспільстві досягається не тільки завдяки розвитку науки і промисловості, а й шляхом забезпечення ефективного перебігу всього інноваційного циклу, однаково важливими компонентами якого є отримання нових знань, передача їх до виробничого сектору економіки і подальше використання у виробництві. Цьому сприяє прийнятий у 2014 році Закон України про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні [5].

Дані таблиці дають підставу для узагальнення: протягом 2010-2014 років показники, що характеризують інноваційну діяльність України, мали різні тенденції розвитку. Показники людських ресурсів протягом означеного періоду мали тенденцію до збільшення. Зокрема, кількість осіб, зайнятих у галузі освіти зросла з 1625,9 у 2012 році до 1641,7 у 2014 році, тобто на 15,8 тис. осіб. Загальна кількість зайнятих у 2014 році збільшилась на 180,2 тис. осіб порівняно з 2011 роком (з 21268,5 до 21448,7), але порівняно з 2010 роком, навпаки, скоротилася на 375 тис. осіб. Внутрішні поточні витрати на НДДКР збільшилися з 1264873,2 у 2010 році до 2823989,4 у 2014 році, тобто на 1559116,2 тис. грн. Кількість малих підприємств, які здійснювали технологічні інновації, скоротилася з 933 у 2011 році до 348 у 2014 році, тобто на 585 одиниць. Загальні інноваційні витрати усіх підприємств у виробництві протягом 2010-2014 років збільшилися з 1173681,5 до 3059849,0, тобто на 1886167,5 тис. грн.

Розвиток людського капіталу в сучасних умовах неможливий без формування інформаційного суспільства. Україна робить лише перші кроки у

цьому напрямі і наскільки успішно вона зможе “вписатися” у цей загальносвітовий процес значною мірою залежить від розвитку вітчизняної освіти, впровадження новітніх технологій навчання, від уваги держави до освітньої галузі. Ще у 2009 році були ухвалені закони: “Про Національну програму інформатизації” [4], “Про затвердження Завдань Національної програми інформатизації на 2009-2011 роки” [6], “Про Концепцію Національної програми інформатизації” [26, с.14].

Сьогодні як показник залученості країни до процесу інформатизації можна розглядати розвиток мережі Інтернет. Найбільших успіхів у формуванні інформаційного суспільства досягли США, Японія, Канада, Німеччина, Великобританія. Використання комп'ютерних мереж надає можливість доступу до різноманітних джерел інформації, до баз даних у галузі економіки, науки, освіти, культури тощо; спілкування з колегами, фахівцями, які працюють у найрізноманітніших сферах; участі в електронних конференціях; отримання інформації з різних регіонів; доступу до електронних архівів програмного забезпечення для персональних комп'ютерів.

Особливо цінним є використання комп'ютерів у навчально-виховному процесі. Адже вони допомагають індивідуалізувати навчання, налагодити зворотний зв'язок, вивільнити викладача від рутинної роботи, надаючи йому більше можливостей для творчої праці, прискорити інтеграцію освіти України у світову освітню систему.

Впровадження сучасних інформаційних технологій та комп'ютеризація навчальних закладів допоможуть забезпечити широкий доступ населення до освітніх ресурсів. Важливе місце у підвищенні інтелектуального потенціалу суспільства належить новим освітнім технологіям, зокрема дистанційній освіті, яка забезпечує неперервність навчання, сприяє його індивідуалізації. Адже комп'ютер дає змогу навчатися за особистою програмою. Крім того, він може зменшити трудомісткість праці освітян, виконуючи, скажімо, таку роботу, як перевірка знань, і надаючи змогу викладачеві зосереджуватися на

творчих процесах. Саме ця форма здобуття освіти допомагає обирати зручний для навчання час. Вона, зокрема, збільшує доступність вищої освіти для мешканців тих населених пунктів, де немає вищих навчальних закладів.

Однак дистанційна освіта передбачає наявність електронного зв'язку, завдяки якому відправник і отримувач повідомлення можуть спілкуватися у режимі часу, наближеному до реального, а відносини між “учителем і учнем” стають індивідуалізованішими. Викладач — тьютор (посередник, консультант) несе персональну відповідальність за кожного, хто навчається за цією системою, оскільки проблема якості знань набуває тут особливої гостроти.

Ефективність навчання дистанційної форми залежить від якості застосовуваних інформаційних технологій та комп'ютерних програм. Нині найбільш вдалим є два типи комп'ютерних класів: класи для проведення лабораторних занять з інформатики та для індивідуальної самостійної роботи студентів з різних навчальних дисциплін. Найперспективнішими для розвитку такої освіти є телевізійні технології. Основні методичні засоби їхньої реалізації — це навчальні відеофільми та лекції у прямому ефірі. Для підвищення якості дистанційної освіти використовується супутникове телебачення.

Безперечно, дистанційна освіта потребує кадрів відповідної кваліфікації, а також серйозного фінансового і матеріально-технологічного забезпечення, зокрема варіативними програмами й навчальними продуктами, що базуються на сучасних інформаційних та комунікаційних технологіях і нормативній регламентній базі. Водночас ця форма навчання є однією з найдешевших, тому не дивно, що у світі вона набула такого поширення. Однак в Україні вона тільки зароджується, хоча, безперечно, є дуже перспективною. В умовах глобалізації дистанційна освіта може сприяти прискоренню інтеграції освітньої галузі України у світову систему, а також формуванню ринкової економіки.

Видатки для Національної академії наук у Державному бюджеті України на 2016 рік у загальному фонді бюджету становлять 882,3 млн. грн., або в 1,28 рази більше відповідного показника 2015 року. При цьому враховані додаткові видатки для придбання наукового обладнання на 40 млн. грн. та виконання інноваційних проєктів наукових установ академії – на 20 млн. грн.

Зменшені на 5,4 млн. грн. асигнування на виконання зобов'язань України у сфері міжнародного науково-технічного співробітництва, на 3,2 млн. грн. – на фінансову підтримку розвитку наукової інфраструктури вищих навчальних закладів (у 2015 році капітальні видатки становили 15,5 млн. грн.). При доведенні граничних видатків з бюджетних коштів Міністерством фінансів України були враховані видатки на наукову і науково-технічну діяльність (поточні видатки) на 2016 рік на загальну суму 1155,5 млн. грн., що на 38,4 % перевищує граничний обсяг минулого року.

Збільшені, зокрема, видатки: Національній академії наук на 251,0 млн. грн., (поточні – на 133,0 та капітальні – на 118,0 млн. грн.); Українській академії аграрних наук на 9,4 млн. грн. (поточні – на 8,2 млн. грн. та капітальні – на 1,2 млн. грн.); Міністерству освіти і науки у цілому на 88,9 млн. грн. (поточні – на 74,8 і капітальні – на 14,1 млн. грн.). Видатки загального фонду Державного бюджету України у 2016 р. на науку загалом становлять 1552,6 млн. грн. Порівняно з минулим роком (з урахуванням внесених змін) видатки збільшені на 295,1 млн. грн., або на 23,4 %.

У 2016 р. видатки спеціального фонду державного бюджету на науку становлять 398,2 млн. грн. На проведення фундаментальних досліджень науковими установами з Державного бюджету України на 2016 рік заплановані видатки загальною сумою 1014,6 млн. грн., у тому числі за рахунок коштів загального фонду – 797,3 млн. грн. та спеціального фонду – 217,3 млн. грн., або проти 2015 року більше у цілому на 259,9 млн. грн. (34%), у тому числі видатки загального фонду – 214,7 млн. грн. (36,8%) і спеціального фонду – 45,2 млн. грн. (26,3%).

Виконанням науково-дослідних робіт займалися, в основному організації академічного профілю (частка витрат на їхнє виконання становила 80,4% загальних витрат на реалізацію наукових та науково-технічних робіт цих організацій), а також вищі навчальні заклади (69,7%). Основною діяльністю організацій галузевого профілю та заводської науки було виконання науково-технічних розробок (відповідно 68,0 і 92,4%).

Проте, жоден із послідовних процесів створення потенціалу знань країни, що сприяють розвиткові економіки знань, у тому числі їхнього інноваційного трансферу та активізації інноваційної діяльності, не відповідають достатньому рівневі їхнього фінансування, здатного забезпечити прискорення і ефективність використання накопичених у суспільстві знань, хоча обсяги їхнього забезпечення останнім часом зростають. За підрахунками В.Олександрової, структурний розподіл наукових кадрів також не відповідає світовому. Так, основна частина науковців працює у вузах і науково-дослідних інститутах академій наук, 11% – у галузевому секторі і лише 0,2% – у “заводському секторі”. У США, наприклад, понад 70% наукових досліджень проводяться у компаніях, а в Японії – 90%. Саме на рівні виробництва наука здатна найефективніше використовувати свої досягнення [85, с.3].

Проведення соціальних перетворень у державі є необхідною умовою для того, щоб суспільство знань і економіка знань існували і успішно розвивалися, використовуючи не тільки наукові, спеціалізовані знання, а й такі, що повсякденно оновлюються, поширюються, доповнюються, типізуються завдяки інноваційній діяльності. Повсякденне використання знань має не менш важливе значення, ніж використання знань спеціалізованих.

Повсякденне знання, відповідно до якого людина орієнтується у своєму житті та мотивує свою діяльність, потребує серйозної уваги. Лише 22,2% опитаного населення визнає, що життя в основному залежить від повсякденного знання більшою мірою, ніж від зовнішніх обставин [76, с.471]. Цей показник за 9 останніх років зріс усього на 3 процентних пункти, і низька

його динаміка означає, що у частині соціальних перетворень попередні соціальні трансформації не мали цілеспрямованого характеру. У будь-якому випадку самі по собі вони мають довгостроковий характер, тому перехід до суспільства і економіки знань має розраховуватись на тривалий період і в цьому переході проблеми інновацій, навчання протягом усього життя, партнерські зв'язки та обмін знаннями через інформаційні мережі, залучення до активного соціального життя є лише першочерговими складовими формування економіки на базі знань.

Серед інших механізмів і способів розширення повсякденних знань, наближених до спеціалізованих, поряд з освітянським та мотивованим рівнями, що є основою високопродуктивної праці, існує розвиток трансферу технологій та інновацій. Останні є способом реалізації спеціалізованих знань через патентно-ліцензійну діяльність, оренду нової техніки, диверсифікацію діяльності та об'єднання окремих спеціалізованих підприємств, колективів, а також через розширення іноземних інвестицій, інжиніринг і технічну допомогу, франчайзинг проєктів, торгових марок та зразків [88, с.82-91].

Дослідження наявних передумов розвитку людського капіталу показують, що сьогодні в умовах відносної загальноекономічної стабільності склалися сприятливі умови для подальшого розвитку людського капіталу у системі вищої освіти на фоні становлення економіки знань, інформатизації, інтелектуалізації суспільства. Рівень грамотності дорослого населення в Україні близький до передових країн світу. Еміграційні наміри громадян досить високі, але частка людей з вищою освітою серед них незначна. Позитивні тенденції спостерігаються у розвитку інформаційних та інноваційних процесів, комп'ютеризації, створення на їхній основі нових технологій навчання. Проте основним обмежувачем формування та розвитку людського капіталу у системі вищої освіти є недостатнє фінансування освіти, низькі видатки на НДДКР з боку держави.

1.3. Система вищої освіти як основа формування та розвитку людського капіталу

Освіта у сучасному вимірі – найважливіший елемент розвитку людського капіталу, оскільки вона формує соціально-культурні, психологічні аспекти навколишнього середовища людини, на відміну від попередніх часів, коли вона займала порівняно невеликий відрізок часу. У Законі України “Про вищу освіту” зазначається, що “метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості і найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору” [1]. Вперше українська держава у центр освітніх проблем поставила людину та її розвиток, виходячи не із запитів держави, а із особистісних інтересів самої людини, спрямованих на розвиток її здібностей і потреб [69, с.114]. У теперішніх умовах освіта – це безперервний процес навчання, що забезпечує перетворення освіти на інститут, який першочергово сприяє розвитку людського капіталу. Е. Тоффлер, наприклад, вважає, що система безперервної освіти повинна орієнтуватись на нові цінності, сприяти їхньому формуванню, створювати нові установки і стилі життя [80, с.33].

На думку групи експертів Світового банку, вища освіта є визначальною для економічного і соціального розвитку, інвестиції в освіту зумовлюють накопичення людського капіталу, який є ключем до стабільного економічного піднесення і зростання прибутків” [113]. Організації вищої освіти несуть головну відповідальність за озброєння людей передовими знаннями і майстерністю, потрібними для відповідальної діяльності у державному управлінні, бізнесі тощо. Ці установи виробляють нові знання, що ґрунтуються на наукових дослідженнях, слугують провідниками для передачі, адаптації і поширення знань, що продукуються у всьому світі [105, с.1, 15]. Армін Чорсі, один із провідних співробітників Світового банку вважає, що “освіта продукує знання, вміння, цінності і відносини. Вона дуже важлива для громадського порядку і громадянства, безперервного економічного піднесення та скорочення

бідності” [101]. На нашу думку, освіта сама по собі не підносить економіку, вона лише робить величезний внесок у цей процес, зокрема, інвестиції і в людський, і у фізичний капітал сприяють економічному піднесенню лише в умовах ринкових відносин.

Людський капітал, як і будь-який капітал, має свої особливості формування і розвитку, поширюючи свій вплив на всі складові системи вищої освіти. Враховуючи специфіку професійної компетенції і мотивації викладача, опишемо схему формування і розвитку людського капіталу у системі вищої освіти (рис. 1.6.). В системі вищої освіти закладаються перспективи подальшого розвитку ВНЗ та створюються умови, необхідні для навчання і виховання майбутнього спеціаліста. На нашу думку, метою формування людського капіталу є забезпечення достатнього рівня професійно-ділових якостей професорсько-викладацького складу, необхідних для підготовки спеціалістів.

Процес формування людського капіталу у системі вищої освіти багатогранний, охоплює різні інституціональні перетворення (інститут сім'ї, освіти тощо), в результаті чого у людини відбувається накопичення знань.



Рис. 1.6. Процес формування та розвитку людського капіталу у системі вищої освіти

Цей процес подібний до накопичення фізичного чи фінансового капіталу і потребує певного відволікання засобів, призначених для поточного споживання, заради забезпечення додаткових прибутків у майбутньому. Людський капітал може формуватися й без додаткового інвестування, тобто без додаткових витрат на навчання. Йдеться про відомий спосіб “learning by doing”, або навчання з використанням практики та досвіду колег. Проблема формування людського капіталу невід’ємна від проблеми його розвитку, освіта забезпечує близько 60% приросту доходів, 40% припадає на інші компоненти формування рівня доходів [45, с.15].

Підготовка науково-педагогічних працівників відбувається шляхом навчання у аспірантурі та докторантурі вищих навчальних закладів, до яких прикріплюються учасники змагання на одержання вченого ступеня.

Основні показники діяльності аспірантури та докторантури представлені у табл. 1.2.

Протягом останніх років робота аспірантур в Україні помітно активізувалася. Збільшилася кількість установ, що здійснюють підготовку аспірантів з 399 у 2010р. до 479 у 2014 році. Серед них – 244 науково-дослідних інститути та 235 вищих навчальних закладів. Переважна більшість установ, що здійснюють підготовку аспірантів, підпорядковані шести міністерствам (відомствам): Національній академії наук – 27%, Міністерству освіти і науки – 25, Українській академії аграрних наук – 8, Академії медичних наук – 6, Міністерству охорони здоров'я та Міністерству аграрної політики по 4 % [83].

Щорічно збільшується чисельність аспірантів: у 2014 році їх налічувалося 27,1 тис. осіб, що на 22% більше ніж у 2010 році. Із загальної чисельності аспірантів, які навчалися в аспірантурі, 89,2% навчалися за рахунок державного бюджету, 8,4% – на комерційній основі, 2,4% – за рахунок інших джерел фінансування. За даними табл. 1.2., кількість аспірантів, які захистили дисертації у 2014 році, становила 1005 осіб, що на 183 особи більше, ніж у 2010 році. Зокрема, у науково-дослідних інститутах протягом 2010-2014 років чисельність аспірантів, що захистили дисертації, зросла на 15, у вищих навчальних закладах – на 168 осіб.

До докторантури, яку мають 235 закладів, у 2014р. прийнято 437 осіб, що на 73 особи більше, ніж у 2010 році. Чисельність докторантів за той самий період збільшилась на 33 особи – 1,2 тис., а питома вага випускників, які закінчили докторантуру, захистивши дисертації, зменшилась із 17 до 15%. Переважна більшість докторантів – 1157 осіб (94,8%) навчалися за рахунок бюджету, 33 (2,7%) – на комерційній основі та 30 осіб (2,5%) – за рахунок інших джерел фінансування.

Таблиця 1.2.

Основні показники діяльності аспірантури

Рік	Кількість установ, що мають аспірантуру	Чисельність аспірантів, осіб	Прийом до аспірантури, осіб	Випуск з аспірантури, осіб	У ТОМУ ЧИСЛІ ІЗ ЗАХИЩЕНИМИ ДИСЕРТАЦІЯМИ, ОСІБ
Всього					
2010	399	22300	7336	5068	822
2011	418	23295	7744	5132	842
2012	434	24256	8027	5223	839
2013	445	25288	8463	5550	971
2014	479	27106	9022	5733	1005
У тому числі: науково-дослідні інститути					
2010	214	4059	1270	1005	76
2011	224	4205	1431	1013	100
2012	234	4402	1427	981	85
2013	238	4525	1469	1017	87
2014	244	4742	1546	1031	91
Вищі навчальні заклади					
2010	185	18241	6066	4063	746
2011	194	19090	6313	4119	742
2012	200	19854	6600	4242	754
2013	207	20763	6994	4533	884
2014	235	22364	7476	4702	914

Випуск аспірантів та докторантів за галузями наук ілюструє табл. 1.4. За її даними можна зробити висновок, що у 2014 році випуск аспірантів та докторантів збільшився порівняно з 2010 роком. Кількість випускників докторантури загалом у 2014 році збільшилась на 5 осіб порівняно з 2010 роком, але зменшилась на 49 осіб порівняно з 2011 роком. Зокрема, у 2014 році у таких галузях наук, як економічні, випуск докторантів зріс на 10 осіб порівняно з 2010 роком, у сільськогосподарських – на 2 особи, психологічних – на 6 осіб. Разом з тим у технічних галузях кількість випускників зменшилась на 21 чол. порівняно з 2010 роком і на 34 – порівняно з 2011

роком, в історичних – на 6 осіб порівняно з 2010 і на 1 чол. порівняно з 2011 роком.

Таблиця 1.3

Основні показники діяльності докторантури

Рік	Кількість установ, що мають аспірантуру	Чисельність аспірантів, осіб	Прийом до аспірантури, осіб	Випуск з аспірантури, осіб	У тому числі із захищеними дисертаціями, осіб
Всього					
2010	194	1187	364	374	63
2011	209	1131	376	401	37
2012	215	1106	393	371	35
2013	225	1166	428	333	40
2014	235	1220	437	352	52
У тому числі: науково-дослідні інститути					
2010	84	262	87	77	15
2011	95	248	84	89	9
2012	95	255	98	80	5
2013	95	260	92	79	2
2014	95	252	83	77	10
Вищі навчальні заклади					
2010	110	925	277	297	48
2011	114	883	292	312	28
2012	120	851	295	291	30
2013	130	906	336	254	38
2014	140	968	354	275	42

Особлива роль у формуванні та розвитку людського капіталу у системі вищої освіти належить процесу підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу. Згідно із статтею 52 Закону України “Про вищу освіту” встановлені нормативні правила підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників у наукових і освітньо-наукових установах як в Україні, так і за її межами. Забезпечення підвищення та стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників є обов’язком вищого навчального закладу.

Випуск аспірантів та докторантів за галузями наук, осіб

Галузь наук	Рік									
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
	Випуск аспірантів					Випуск докторантів				
Всього	5068	5132	5223	5550	5733	347	401	371	333	352
Фізико-математичні	558	539	485	513	465	44	64	44	43	39
Хімічні	122	123	125	143	112	11	5	8	4	2
Біологічні	255	266	271	262	263	11	13	6	11	6
Геологічні	49	71	48	57	54	2	3	1	2	5
Технічні	1182	1115	1117	1064	1138	113	126	107	77	92
Сільськогосподарські	220	222	225	222	264	9	11	11	8	11
Історичні	195	214	206	226	193	23	18	15	21	17
Економічні	697	761	791	889	994	22	31	31	32	32
Філософські	108	130	125	114	139	14	16	18	12	14
Філологічні	356	377	390	418	398	32	26	27	31	27
Географічні	60	57	61	69	66	4	2	2	5	5
Юридичні	142	198	234	303	304	11	5	16	8	8
Педагогічні	247	262	252	277	308	28	26	30	32	28
Медичні	382	294	324	375	315	12	15	11	6	10
Фармацевтичні	24	12	9	15	15	-	-	-	2	2
Ветеринарні	45	54	60	56	59	3	4	4	4	2
Мистецтвознавство	103	99	145	134	141	8	12	7	11	12
Архітектура	34	22	27	18	31	2	-	1	1	2
Психологічні	102	112	124	142	133	8	4	14	7	14
Соціологічні	39	38	39	50	43	5	3	3	4	2
Політичні	31	47	58	62	58	2	2	4	1	2

Інші	117	119	107	141	240	10	15	11	11	20
------	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	----	----	----

Заклад повинен створювати умови для підвищення кваліфікації та стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників не рідше, ніж один раз на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати [36, с.211]. На жаль, викладачі не завжди можуть знайти час для підвищення своєї кваліфікації у зв'язку з необхідністю досить часто шукати додатковий заробіток, щоб підвищити свій рівень життя.

Викладачі повинні бути соціально захищені. Розвинена система соціальних пільг і гарантій є визначальною умовою для розвитку людського капіталу у системі вищої освіти. Обов'язковим є забезпечення викладачів ВНЗ та їхніх сімей необхідними життєвими засобами, потрібними для задоволення фізичних потреб, для підтримання і підвищення відповідного рівня їхньої кваліфікації, безперервної освіти викладачів, ефективного використання праці випускників ВНЗ. Процес використання людського капіталу треба розглядати не просто як єдність специфічних людських капіталів, а як обсягову систему забезпечення його розвитку.

Таблиця 1.5

Підготовка фахівців ВНЗ I –II рівнів акредитації за галузями знань, осіб

Галузь	Рік				
	2010	2011	2012	2013	2014
Всього	156003	148605	147488	155542	162845
Освіта	10481	9909	8391	8533	8371
Культура і мистецтво	7378	6745	6455	6864	7016
Гуманітарні науки	8	112	143	182	125
Соціальні науки	-	186	260	279	368
Економіка, комерція та підприємництво	41393	41357	42500	46933	48637
Право	6894	7455	7458	8238	8503
Природничі науки	1921	1967	1939	1825	2146
Математика та інформатика	390	458	605	940	1409
Інженерія	51416	43689	41753	42964	45491
Транспорт	4101	4719	5136	5556	6828
Медицина	22549	21343	22100	22501	23286
Архітектура	85	93	125	121	124
Сільське господарство	9387	7796	7591	7783	7626

Можна зробити висновок, що підготовка фахівців ВНЗ III-IV рівнів акредитації протягом 2010-2014 років збільшилась майже по всіх галузях знань. Загалом протягом аналізованого періоду підготовка фахівців зросла на 176309 осіб (з 240301 до 416610), зокрема, в таких галузях знань, як освіта – на 22332 особи; економіка, комерція та підприємництво – на 80288; математика та інформатика – на 4380; інженерія – на 17377; сільське господарство – на 3596; державне управління – на 1337; національна безпека – на 223 особи. Однак, у такій галузі, як військові науки, підготовка фахівців зменшилась з 4423 у 2010 році до 3873 у 2014 році, тобто на 550 осіб [68].

Перетворення знань на людський капітал, зростання вигод, пов'язаних з отриманням освіти – все це визначає освіту як товар. Специфіка освіти як товару проявляється у тому, що вигоди від нього отримує і та людина, яка споживає цей товар і суспільство в цілому, і конкретні підприємства. Ця специфіка є основою для надання переваги змішаному фінансуванню освіти порівняно з лише державним чи тільки приватним.

Таблиця 1.6

Підготовка фахівців ВНЗ III –IV рівнів акредитації за галузями знань,
осіб

Галузь	Рік				
	2010	2011	2012	2013	2014
Всього	240301	273622	312782	356743	416610
у тому числі за галузями знань:					
Освіта	23955	28426	31301	37395	46287
Культура і мистецтво	4186	4069	4587	5395	7234
Гуманітарні науки	15999	16773	18721	20861	22959
Соціальні науки	2327	2702	3581	5246	7090
Економіка, комерція та підприємництво	61710	77265	93073	114561	142009
Право	18084	21489	25922	33232	37564
Природничі науки	10324	11947	13350	14877	16232
Математика та інформатика	6300	6904	8088	9113	10680
Інженерія	69282	75059	80223	79545	86659
Транспорт	5543	5720	6245	6453	8049
Медицина	9376	10025	10110	10531	10302
Архітектура	717	824	982	862	778
Сільське господарство	7283	7826	9347	10117	10879
Військові науки	4423	3759	3875	4642	3873
Державне управління	575	235	1001	1455	1912
Національна безпека	-	-	24	102	247
Специфічні категорії	217	225	470	903	1331

Змішана форма фінансування показує свої переваги як у державних навчальних закладах, так і у приватних. Держава у такій ситуації виявляється одним із покупців освіти як товару поряд з особами, які отримують освіту, підприємствами, різними суспільними організаціями.

Таким чином, у сучасних умовах учасниками ринкових відносин у вищій освіті є вищі навчальні заклади, підприємства, студенти і держава. Незважаючи на те що в умовах становлення інформаційного суспільства вигоди від освіти окремих осіб, колективів, організацій, зростають і відповідно зростає їхня частка у затратах на освіту, існують межі скорочення частки державних витрат. Це визначається тим, що держава, як і раніше, виступає гарантом прав громадян на освіту, працю, користування культурними

цінностями, виконує функції соціальної справедливості, створюючи представникам мало забезпечених верств населення можливості отримання освіти, сприяє підвищенню загальної культури. Розвиток ринкових відносин у сфері освіти породжує нові форми економічних механізмів взаємодії між суб'єктами цих відносин. На сьогоднішньому етапі у сфері освіти відбувається диверсифікація джерел фінансування освіти; розвиток студентського самофінансування; формування механізмів фінансування освіти підприємствами; формування нових механізмів оплати праці в галузі освіти; податкове стимулювання освітніх установ та інвестування у сфері освіти державою. Вивчення практики зарубіжних країн щодо використання державного кредитування навчання, можливостей залучення до розвитку освіти нетрадиційних джерел фінансування є актуальною проблемою багатьох досліджень [51, 13, 25].

Формування нових механізмів державного фінансування освіти зумовлює розвиток відповідних механізмів залучення у сферу освіти різних позабюджетних коштів. У нашій країні диверсифікація джерел фінансування обумовлена скороченням державного фінансування освіти. Поряд з державними субсидіями як джерело фінансування освіти дедалі більше використовується плата за навчання, а також такі види послуг: навчання на підготовчих курсах; платна консультація з навчальних дисциплін; перепідготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів; поглиблене вивчення окремих дисциплін поза розкладом; додаткові заняття на замовлення студентів; додаткові заняття зі студентами, що відстають.

Значного поширення набули і такі форми отримання позабюджетних коштів, як: передача освітніми установами в оренду приміщень, обладнання, земельних ділянок; експертні, аудиторські, телекомунікаційні, оздоровчі та інші послуги; депозитні вклади, прибуток від операцій з цінними паперами, спонсорська допомога тощо. Причому досі не існує чіткого розподілу між дозволеними видами прибуткової діяльності, які дійсно сприяють виконанню основних завдань вищої школи, і тими, що шкодять навчальним закладам, знижуючи ефективність використання коштів державного бюджету [62].

Сучасний ринок освітніх послуг характеризується багато в чому конкурентністю, але в умовах значного зниження вимог з боку держави конкуренція є слабким стимулом. Адже прагнучи до збільшення прибутків, ВНЗ не підвищують, а знижують вимоги до знань. У такому випадку об'єктом конкуренції є не рівень надання знань, а одержання доходу від освітянських послуг за рахунок їхньої масовості, що призводить до зниження рівня знань. Така тенденція простежується і в багатьох країнах світу і масово зумовлює пошук фахівцями шляхів відходу від неї, оскільки прагнення мати дохід при масовому попиті на освіту відбувається за рахунок зниження якості знань. За таких умов роль держави у формуванні вимог, ймовірно, має зростати, а не зменшуватися.

Ситуація на ринку послуг вищої освіти украй суперечлива. З одного боку, найбільші ВНЗ є переважно державними, і діють як самостійні економічні суб'єкти. Водночас через специфіку свого статусу вони не зацікавлені у вилученні прибутку, оскільки не мають права розподіляти його між особами, які контролюють організацію. ВНЗ повинні суворо дотримуватися зафіксованої в уставі суспільної місії, не відволікаючись на пошуки нових ринкових ніш. Некомерційні організації, зокрема, інститути вищої школи, справляються з помилками ринку успішніше, ніж підприємства, які орієнтуються на прибуток, особливо якщо прихильність некомерційної місії заохочується податковими пільгами.

Реформа системи освіти, що почалася у країні, складовою якої є формування ринку освітніх послуг, відбувається дуже суперечливо. Протиріччя і системі освіти можна поділити на конкретні та загальні. До конкретних варто віднести суперечності, характерні для будь-якого періоду розвитку суспільства, що є наслідком взаємозв'язків навколишнього середовища із системою освіти. До них можна віднести такі протиріччя:

- 1) протиріччя між потребами системи освіти у додатковому ресурсному забезпеченні та можливостями надання їх суспільством, що склалися історично;

2) між необхідністю розвитку у країні ринкових відносин у сфері освітніх послуг та відсутністю повного комплексу передумов для такого розвитку;

3) між обмеженими можливостями розвитку ринкових відносин в освітніх структурах та їхньою здатністю до комерціалізації;

4) між низькими доходами основної маси населення та потребою в освітніх послугах, в отриманні спеціальності, підвищенні рівня кваліфікації, яка дедалі збільшується;

5) між відсутністю засобів у виробника для надання платних послуг та формальною можливістю надавати комерційні освітні послуги.

До загальних протиріч можна віднести ті, що внутрішньо притаманні освіті як системному явищу та виникають внаслідок взаємодії факторів системи, пов'язаних між собою. До них належать:

1) по-перше, протиріччя між структурою потреб суспільства у спеціалістах певної кваліфікації та структурою системи освіти, яка не може повною мірою забезпечити зростання інтелектуального розвитку споживачів освітніх послуг;

2) по-друге, протиріччя між розвитком освіти як самостійного науково-культурного інституту та необхідністю швидкої зміни пропозиції освітніх послуг під впливом нових вимог у різні періоди розвитку суспільства;

3) по-третє, протиріччя між потребою залучення тих, хто навчається, у суспільне виробництво та рівнем їхньої підготовки. Це протиріччя впливає із вимог до випускників з боку виробництва, яке постійно змінюється, а вимоги стають дедалі жорсткішими. Сучасні технології потребують нових глибоких знань, тому погано підготовлений спеціаліст може залишитися безробітним.

Усунути всі ці протиріччя дуже складно, оскільки вони є об'єктивними, іманентними освіті як системі, тому й не можуть бути вирішеними до кінця.

У нових економічних умовах дуже важливим є постійне удосконалення управління системою освіти. Оперативно та ефективно управляти можна лише на основі достовірної інформації про стан об'єкта. На жаль, у нас не було і немає спеціального органу освітньої статистики. Інформація про освітні

послуги розкидана по багатьох інстанціях, вона не аналізується і не оцінюється належним чином. Відтак, відсутній і єдиний автоматизований банк даних про освіту, що унеможлиблює підключення до міжнародних та регіональних інформаційних систем у цій галузі. Створення відповідного центру освітньої статистики може вирішити проблеми збору інформації, підтримки на сучасному рівні автоматизованого банку даних, адже надмірність, недостатність або необ'єктивність інформації часто не дозволяють керівникам у системі освіти приймати управлінські рішення, адекватні реальному стану справ [66, с.137].

Радикальні економічні та соціальні перетворення у нашому суспільстві неоднозначно вплинули на освітні послуги вищої школи, проте дали сильний імпульс до модернізації та розвитку галузі. Поступово переборюються суперечності між новими потребами суспільства та рівнем освітніх послуг, їхньою змістовною, технологічною та організаційною структурою. В результаті, з одного боку, розширюється академічна свобода, збільшується випуск спеціалістів гостро дефіцитних професій, з'являються платні форми вищої освіти, що загалом заохочує здорову конкуренцію між ВНЗ. З іншого боку, відсутність чіткої державної політики у сфері освіти, необхідних інвестицій, невиправдані сподівання на “виживання” за рахунок комерціалізації освітніх послуг призводять до руйнівних, дисфункціональних наслідків для освітнього процесу. Відбувається “обезкровлення” сфери освіти: різке скорочення чисельності викладачів, наукових співробітників ВНЗ через катастрофічно низьку заробітну плату, падіння життєвого рівня, втрачається колись висока соціальна престижність професії, старіння професійних кадрів, їхня незахищеність, поступово руйнується їх трудова мотивація; розмиваються соціально статусні та професійні стандарти поведінки [93, с.26].

Таким чином, взаємодія позитивних та деструктивних процесів створює складну ситуацію на ринку освітніх послуг. Розвиткові ринкових відносин у секторі освітніх послуг перешкоджає нерозвиненість видів ринків (фінансового, цінних паперів, позикових капіталів тощо), недостатній

розвиток ринкової інфраструктури, а також низька платоспроможність населення.

Складнощі перехідного періоду обумовлені об'єктивними труднощами переходу до нового суспільного ладу нашої країни. Перехід до ринку повинен супроводжуватися радикальним переглядом соціальної та економічної політики, а ефективна адаптація до ринкових процесів у країні можлива лише при певному рівні та спрямованості освіти населення. Щоб стати передовою, країні, за оцінками спеціалістів, потрібно досягти певного рівня розвитку: половина дорослого населення повинна мати вищу освіту, кількість наукових співробітників повинна становити 2-5% загальної кількості населення.

Проте відмова держави підтримувати на попередньому рівні освітній сектор поставила у складне становище всіх його представників. Це насамперед відбулося на зростанні навчального навантаження викладацького складу, щоб підтримувати певний рівень заробітної плати. Перебуваючи на перехресті товарних і нетоварних відносин сектор освітніх послуг використовує як вартісні оцінки та важелі, так і прями координаційні механізми регулювання. Чітку межу між цими механізмами дуже важко провести, що породжує такі проблеми, як формування цін на ринку освітніх послуг та необхідність ринкової адаптації державних навчальних закладів.

Прискорення інформаційних потоків та швидка зміна інформаційних еталонів обумовили необхідність структурної перебудови у сфері вищої освіти як інституту інформаційного простору. Останнє пов'язане з інтеграцією інформаційних потоків і формуванням локальних інформаційних просторів. Сектор освітніх послуг функціонує за принципом особливого селективного механізму, результатом якого є відбір найкваліфікованіших кадрів. Водночас труднощі перехідного періоду і сам принцип ринкової організації створюють ряд селективних проблем. Одна з них – відрахування талановитих студентів через їхню неплатоспроможність. Проблема мобільної поведінки компонентів ринку праці кожного разу загострюється з прискоренням інноваційних процесів та структурної перебудови, яка відбувається на цій основі.

Освітня послуга “матеріалізується” у сегментах ринку праці, бере участь у відтворенні сукупної робочої сили. Це один із канонів економіки освіти, який став найголовнішим для економічної науки. Один із провідних спеціалістів у області економіки освіти С.А. Костанян зазначає: “Освіта відіграє величезну роль у відтворенні кваліфікованої робочої сили, яка є одним із найважливіших моментів всього процесу суспільного виробництва” [41, с.10].

Водночас діють і зворотні зв’язки (виробництво – сектор освітніх послуг), оскільки послуги освіти, які працюють на прикладні галузі людської діяльності, є похідними від сфери виробництва.

Приймаючи рішення про вибір освіти, людина враховує альтернативну можливість заробітку протягом терміну навчання, а також прибутковість можливих інвестицій. Освіта впливає насамперед на соціально-економічні потреби, прискорюючи їхнє оновлення та умови їхньої індивідуалізації. Відбувається радикальна перебудова структури потреб, оскільки розширюється інформаційно-економічний простір, у якому працює суб’єкт виробництва. Новаторська діяльність у розвиненому інформаційному просторі суттєво розширюється, якщо у виробничу організацію вмонтовані науково-освітні компоненти. Оскільки феномен освіти багатогранний, багатоваріантний і багатовимірний, то ці якісні характеристики проектується і на сфери виробничої діяльності. Робота з великими масивами інформації потребує використання особливих методологічних підходів. Їхня реалізація дає можливість вирішити проблему перетворення інформаційного ресурсу і знань на людський капітал.

Отже, людський капітал у системі вищої освіти формується і розвивається під впливом ринкових та інституціональних факторів. Вважаємо за доцільне проаналізувати інституціональні фактори, що впливають на процес формування і розвитку людського капіталу у системі вищої освіти. Незважаючи на те, що дотримання людиною норми та правил поведінки залежить від її власних інтересів, норма все ж існує і впливає на її поведінку як самостійний фактор [61]. У зв’язку з цим можна говорити про те, що норма

впливає на процеси формування і розвитку людського капіталу, а також на створення певного інституціонального середовища у системі вищої освіти, тобто фундаментальних політичних, соціальних та юридичних правил. Інститути і правила, що є стандартними обмеженнями прийнятими в економічній теорії, формують можливості, якими володіють викладачі ВНЗ як члени суспільства. Організації ж створюються для того, щоб використовувати ці можливості.

Одним із інститутів, що знижує невизначеність у взаємодії індивідів, є ринок праці. Оскільки на сучасному ринку праці спеціалісти мають велику свободу вибору роботодавців, значення людського капіталу зростає. Основна причина, яка змушує людей залишати організацію, полягає в тому, що вони не відчують тут своєї затребуваності або не бачать перспектив для повного розвитку своїх здібностей. Чим вищий ступінь творчості того чи іншого виду трудової діяльності, тим непередбачуванішою є оцінка її результатів у процесі ціноутворення як ринкової сигнальної системи. Тут вступають у дію інституціональні фактори.

Отже, освіта є основним елементом формування людського капіталу, вона є осередком забезпечення його розвитку. У процесі формування і розвитку людського капіталу в системі вищої освіти закладаються підвалини подальшого розвитку вищих навчальних закладів та створюються умови, необхідні для навчання і виховання майбутнього спеціаліста.

Висновки до 1 розділу

Вивчення робіт вітчизняних та зарубіжних спеціалістів засвідчило відсутність єдиного підходу до визначення поняття “людський капітал”, тому автору пропонує своє трактування цього терміну стосовно системи вищої освіти. Людський капітал у сфері вищої освіти – це накопичене багатство знань, яке виражається у сукупності професійної компетентності, культури, здоров’я, мотивації, покликане забезпечити високу якість підготовки випускників та високу їхню конкурентоспроможність.

Автором запропонована і обґрунтована диференціація людського капіталу вищих навчальних закладів на загальний і специфічний. Специфічність людського капіталу у системі вищої освіти пов’язана з тим, що викладач володіє особливими знаннями і навичками, необхідними для підготовки кваліфікованого спеціаліста. Поняття загального людського капіталу характеризує стан системи вищої освіти. Нами виділені похідні людського капіталу, серед яких для системи вищої освіти найважливішими вважаємо інформаційний, організаційний і соціальний капітали.

У роботі людський капітал розглядається з інституціональної точки зору як такий, що забезпечує скорочення трансакційних витрат завдяки певному впливу і використанню зв’язків щодо організації, які визначають норму й правила поведінки. У порівнянні з неокласичним підходом, де людський капітал розглядається як статична величина, у інституціональному розумінні людський капітал є багатомірною векторною категорією з певним напрямом розвитку.

Аналіз наявних передумов та основних тенденцій розвитку людського капіталу в Україні дає підстави зробити висновок, що нині у державі не зовсім сприятливі умови для розвитку людського капіталу. Основним негативним чинником такої ситуації є недостатнє фінансування з боку держави.

Система вищої освіти розглянута як основа формування людського капіталу, оскільки у процесі його розвитку закладаються перспективи подальшого розвитку ВНЗ та створюються умови, необхідні для навчання і

виховання майбутнього спеціаліста. Людський капітал в системі вищої освіти формується і розвивається під впливом інституціональних факторів.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

2.1. Стан і динаміка розвитку вищої освіти в Україні

Перехідний період до ринкової економіки визначив якісно інші проблеми перед діючою структурою вищої школи і конкретними вищими навчальними закладами. Це насамперед стосується радикальних змін у сформованому розподілі праці за профілем підготовки спеціалістів, подолання старої, галузевої структури вищої освіти, нової організації перепідготовки науково-педагогічних кадрів, матеріально-технічного і навчально-методичного забезпечення.

Кожна з цих проблем актуальна і може бути вирішена лише протягом тривалого часу. Це потребує значних матеріальних затрат та людських ресурсів вищого рівня кваліфікації, що особливо складно, якщо врахувати, що практично всі соціально-політичні інститути, відповідальні за стан системи освіти, виявились або деформованими, або на межі власного виживання.

В Україні міністерства і відомства, а також інші структури опинилися перед непростими завданнями. Перші кроки з реорганізації вищої школи стосувалися таких напрямів:

- 1) модернізація інфраструктури ВНЗ, у тому числі споруд, обладнання комп'ютерного парку, навчальних посібників і підручників;
- 2) введення нових критеріїв відбору викладацького корпусу вищої школи з пріоритетними професійними якостями;
- 3) боротьба з бюрократією, розширення можливостей вибору для студентів;

Сьогодні реальна модель економічної поведінки громадян характеризується послабленням стимулів до праці, навіть як до засобу

заробітку грошей. Негнучка структура вітчизняної вищої школи щодо профілю спеціальності і спеціалізації підготовки виявилася критичним фактором в умовах прискорення темпів створення, впровадження і розповсюдження технічних і технологічних новинок. Наприклад, у США тільки за 10 років (1975-1985pp.) випуск бакалаврів у галузі обчислювальної техніки та інформатики зріс у 7 разів, а частка спеціалістів з економіки та менеджменту за 15 років подвоїлася і досягла 25%. Така сама їхня частка і в Японії, а з урахуванням економічної підготовки випускників з інженерних спеціальностей ця цифра фактично збільшується до 40% [75].

Вищий навчальний заклад не може навчати своїх студентів тому, що буде їм необхідне до моменту завершення вищої освіти, проте саме це стає допоміжним аргументом на користь фундаменталізації вищої освіти як єдиного способу надавати ті освітні послуги, які не втратять своєї актуальності після закінчення терміну підготовки спеціалістів.

Однією з головних проблем ВНЗ стає пошук способу навчання бізнесу і його ефективного впровадження. Студентам, з одного боку, надається значна свобода дій у ході навчального процесу, що за рекомендаціями психологів має сприяти розвитку у підприємців відчуття новаторства і впевненості у собі. З іншого боку, таке навчання нерідко призводить до порушення режиму навчання та виконання завдань [79, с.8].

Криза у системі вищої освіти проявляється насамперед у зниженні якості підготовки спеціалістів, тому так важливо створити умови для ефективного використання людського капіталу. Основними характеристиками загального людського капіталу у системі вищої освіти, на нашу думку, можуть бути кількість вищих навчальних закладів, кількість викладачів та студентів, витрати держави на вищу освіту, рівень заробітної плати викладачів і випускників. Інвестиції у людський капітал системи вищої освіти зростають дуже повільно, що негативно впливає на його формування і розвиток. Морально зношена структура загального людського капіталу в

цілому потребує більших інвестицій для його відтворення на якісно новому рівні.

Для повноцінної характеристики освіти як складного соціально-економічного організму необхідний науково виважений системний підхід до її аналізу, зокрема, до проблем освіти, розкриття її складових, а також виявлення тісних взаємозв'язків між ними, діалектичної взаємодії із зовнішнім середовищем, оскільки зміни зовнішнього середовища породжують невідповідність системи освіти вимогам сьогодення.

Структура вищої освіти в Україні створена відповідно до структури освіти розвинених країн світу, що визначена ЮНЕСКО, ООН та іншими міжнародними організаціями. Архітектура вищої освіти визначається типами ВНЗ та освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста, магістра, відповідно до яких надаються освітні послуги у цих закладах [19, с.8]. У системі вищої освіти функціонують вищі навчальні заклади державної та інших форм власності. До мережі системи входить 1009 вищих навчальних закладів, з них 670 ВНЗ I-II рівнів акредитації, у тому числі 586 – державної форми власності та 84 – інших форм власності; вищих навчальних закладів III –IV рівня акредитації – 339, з них державної форми власності – 235 та 104 приватної форми власності.

Сьогодні є всі підстави очікувати, що експеримент із застосуванням модульно-рейтингової системи у ході підготовки фахівців вищої освіти, який розпочався за підтримки Міністерства освіти і науки України у деяких ВНЗ України, сприятиме істотному поліпшенню підготовки кадрів. У середньо- і особливо довгостроковій перспективі можна очікувати істотного підвищення рівня підготовки кадрів, що разом із змінами у шкільній системі, спрямованими на опанування навичками аналітичного мислення та самостійності у навчанні, на збирання та аналіз інформації, формування уміння ставити і вирішувати проблеми, обумовлюватимуть високий рівень конкурентоспроможності економіки. Відтак Україна набуде статус рівноправного партнерства у світогосподарській системі.

Щоб відібрати для запам'ятовування із усього обсягу знань, які щоденно збільшуються, корисні, слід також оволодіти спеціальними навичками. Це означає, що в умовах формування переходу до економіки знань насамперед необхідно підготувати нове покоління педагогів, які володітимуть новими технологіями масової інформатизації суспільства. На цю роботу піде не менше 15 років – за оптимістичним сценарієм розвитку. Якщо не почати це здійснювати найближчим часом, то нові педагогічні кадри, які здебільшого працюватимуть у цій галузі все своє життя, не менш як на покоління відкладуть процес формування працівника, адекватного нової економіки знань і суспільства загалом.

За досвідом розвинених країн світу, науковий, технологічний та культурний розвиток держави забезпечуються за умови, коли не менше четверті працездатного населення має відповідний фаховий і культурно-освітній рівень. У зв'язку з прискоренням темпів науково-технічного розвитку роль рівня знань населення та їхнє використання суттєво зростатиме. Зарубіжний досвід та технологічні передбачення свідчать про розширення у недалекому майбутньому (2016– 2021 рр.) масштабів застосування електронної торгівлі, дистанційного навчання, оптичних комп'ютерів та інших досягнень науки і техніки у виробничій та невиробничій сфері економіки [56, с.57].

Сучасні вектори освіти як інтегрованої системи визначаються загальноєволюційними процесами у світовій економіці, які на межі ХХ-ХХІ століть визначаються терміном “глобалізація”. Зазначимо, що саме фактори глобалізації системи світового господарства формують сучасні тенденції трансформації освіти в цілому та її складових елементів.

Виміри основних індикаторів упродовж останніх років підтверджують той факт, що вищій освіті в Україні притаманна масовість. Розширення масштабів підготовки фахівців – процес об'єктивний і зумовлений переглядом цінностей у світлі всесвітнього підвищення інтелектуалізації суспільства, зростання мотивації громадян до здобуття вищої освіти.

Важливою рисою на сучасному етапі є доступність освіти. У тих країнах, які найближче підійшли до інформаційної стадії, фактично відпала потреба у залученні до виробництва не лише підлітків, а й молоді. Практика багатьох країн переконує, що найм на роботу молоді без високого рівня знань і необхідної кваліфікації гарантує їм у подальшому долю й оплату аутсайдерів, формує з них прошарок потенційно незадоволених, а отже, небезпечних для суспільної стабільності осіб. Усвідомивши цю істину, керівники багатьох країн намагаються в існуючих умовах використовувати фінансові та інші ресурси для забезпечення якомога тривалішого (для дітей і батьків) безкоштовного навчання. Частина країн ставить завдання перетворити першу стадію повної вищої освіти чи її вкорочений 2-3-річний варіант на доступну для всіх бажаючих форму загальної і професійної підготовки.

Викликана новими вимогами часу диверсифікація структур, змісту і обсягу вищої освіти у розвинених країнах супроводжується перекладенням на організації вищої освіти функцій і завдань не тільки підвищення кваліфікації наявного контингенту фахівців, а й надання усім бажаючим освітніх послуг високого рівня, завдяки яким вони могли б розширювати свій світогляд у нових галузях знань, різко змінити сферу діяльності й пристосуватися до жорстких вимог швидкозмінного ринку праці. Наприклад, Гарвардський університет на початку 90-х років пропонував вибір понад 620 навчальних курсів різного рівня навчання з окремих та інтегрованих дисциплін. Кількість слухачів цих курсів у нетрадиційний час (вечір чи вихідні дні) перевищувала 14 тисяч осіб. Аналогічно діють і європейські університети.

У ході реформ в Україні також змінюється освітня парадигма, переглядаються загальноприйняті соціальні принципи освіти або пошуку врівноважуючої альтернативи. Так, доступність освіти у нинішніх умовах конкуренції за якістю дедалі частіше поєднується з елітарністю, особливо в приватних освітніх структурах. Умовами відбору тут разом з досить високою вартістю навчання, є наявність здібностей, таланту відповідного інтелектуального

рівня. Це дає змогу створити мережу елітарних навчальних закладів – своєрідних еталонних рівнів навчання з певних галузей знань.

Досить актуальною сьогодні є тенденція до безперервності та спадкоємності освіти населення. Надмірно швидкі зміни технологій на стадії інформаційного суспільства перетворюють безперервне навчання на абсолютну необхідність нормального життя.

Не менш важливою є тенденція до урізноманітнення закладів вищої освіти. У більшості розвинених країн світу поступово склалися так звані “бінарні” системи вищої освіти, де поряд з університетським сектором (найчастіше він домінує за кількістю студентів) існують досить численні спеціалізовані заклади, які залучають чималу частину молоді. З європейських країн “бінарну” систему вищої освіти мають Бельгія, Велика Британія, Греція, Данія, Ірландія, Нідерланди, Норвегія, Німеччина, Франція, Швейцарія та ряд інших. Експерти з певними застереженнями відносять до “бінарних” і системи вищої освіти у країнах Східної Європи та у більшості країн Центральної Європи.

У Франції, наприклад, були засновані дворічні технологічні інститути, в Німеччині набув розвитку сектор професійних приватних вищих навчальних закладів, який розширюється за рахунок залучення у мережу середніх спеціальних навчальних закладів. Це зумовило підвищення вимог прийому і зміну організації навчання. У США створено комунальні коледжі загального або спеціалізованого типу з дворічним терміном навчання. Ідея диверсифікації вищої школи нині утвердилася в Австрії та Італії.

Таким чином, зростає престиж “неуніверситетського” сектору в системі освіти. Передусім нові інститути відзначаються більшою порівняно з університетами оперативністю, орієнтуються на потреби своїх інвесторів і споживачів освітніх послуг. Виникнення прогресивних технологій збільшило потребу у фахівцях, здатних обслуговувати їх. Суспільство усвідомило необхідність існування навчальних закладів з “короткими” навчальними

курсами, тому фінансове забезпечення випускників “неуніверситетського” сектору постійно зростає.

Важливим аспектом політики диверсифікації є також забезпечення регіональних потреб у вищій освіті. Прикладом реалізації такої функції є створення "регіональних коледжів" у Норвегії, які пропонують скорочені (1-3 роки), орієнтовані на практику курси та університетські курси. Останні, при бажанні, можуть бути продовжені в університеті. Це також забезпечує участь у широкій програмі навчання дорослих. Проте, нові й модернізовані інститути часто набували нижчого рейтингу в академічній системі, оскільки акценти і цілі підготовки у них зміщувалися з академічних принципів на прикладні, що в кінцевому підсумку знижувало їхню репутацію.

Особливе значення розвиток гуманістичних орієнтирів освіти має для нашого суспільства, яке щойно позбавилося авторитарного соціального устрою і ще багато в чому сповідує його принципи та ідеали. У таких умовах розуміння конкретних завдань, які стоять перед вітчизняною освітою у контексті демократичної модернізації нашої країни, є необхідною умовою успішного здійснення як освітянських, так і загальносистемних реформ.

Проблеми сучасної освіти неможливо усвідомити, не визначивши її ролі та значення як інтегрованого феномену, що поєднує у собі здобутки світової культури та науково-технічного прогресу. Збільшення частки гуманітарних знань і гуманітаризація освіти – це прояв змін у складі освітніх послуг, викликаних розвитком суспільства. На сьогодні науково-технічний прогрес досяг такого рівня, що нові відкриття можуть загрожувати самому існуванню людства. Тому необхідне чітке усвідомлення кожною людиною, в якій би сфері вона не працювала, свого місця у світі, значення істинно людських цілей. Цьому і служить гуманітаризація освіти.

До негативних тенденцій в українській освіті, на нашу думку, можна віднести проблему працевлаштування випускників вищих навчальних закладів як в цілому по Україні, так і в окремих регіонах. Наростають диспропорції та протиріччя між ринком освітніх послуг і ринком праці. При

зростанні обсягів прийому та контингенту студентів і випусків, що є свідченням масовості вітчизняної вищої освіти, зростає соціальна напруга на ринку праці серед молоді, що здобула професійну освіту. Негативні тенденції щодо працевлаштування випускників можуть посилюватися і в перспективі, якщо не вжити радикальних заходів, спрямованих на створення робочих місць, соціального захисту випускників на ринку праці, посилення соціального партнерства між вищими навчальними закладами та роботодавцями.

Проте, незважаючи на проблеми, працевлаштування випускників, масштаби їхньої підготовки не зменшуються. Отже, з одного боку, у нестабільній економічній ситуації при загальному дефіциті робочих місць необхідно привести у відповідність зростаючі обсяги підготовки з потребами країни у кадрах високої кваліфікації, щоб не допустити зростання безробіття серед громадян з вищою освітою. З іншого боку, треба вирішити пріоритетне стратегічне завдання забезпечення інноваційного розвитку держави через систему підготовки "наука – освіта – технології".

Насамперед необхідно вдосконалити на державному та регіональному рівнях систему сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів, координувати дії центральних та місцевих органів виконавчої влади, служб зайнятості, вищих навчальних закладів, роботодавців, пріоритетності працевлаштування на першому робочому місці насамперед випускників, що мають відповідну фахову освіту.

Для цього потрібно поліпшити систему обміну інформацією, сформувати та постійно оновлювати єдиний банк даних про потребу в кадрах з вищою освітою за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, удосконалити нормативно-правову базу для визначення технологій, процедур та правил працевлаштування випускників. Сьогодні роботодавці ще не зацікавлені у наданні першого робочого місця за фахом і рівнем здобутої вищої освіти та у формуванні професійної підготовки (змісту вищої професійної освіти, організації якісного навчального процесу, сприянні

якості професійно-практичної підготовки шляхом проходження практики).

У дослідженнях із теорії і соціології освіти стверджується ідея про необхідність переходу на принцип "випереджувального розвитку" освіти порівняно з динамікою соціального зростання. Реалізація цього принципу для приватної освіти можлива лише в умовах взаємодії з усіма галузями сучасної науки – гуманітарними, технічними і природничими в умовах органічного зв'язку інноваційного наукового пошуку з процесом навчання, професійного становлення й удосконалення фахівців. "Випереджувальні" позиції обумовлюються також участю найобдарованіших студентів у дослідженнях високопрестижних наукових шкіл, введенням молоді у соціальну структуру в пропорціях, що певною мірою випереджають структуру активного (зайнятого) населення, тобто з урахуванням тенденцій розвитку продуктивних сил, економічної кон'юнктури, змін у суспільному розподілі праці.

Західні країни висунули інноваційність (схильність до нововведень і здатність до їхнього відтворення) як пріоритетний принцип, який у сполученні з принципом "зваженого консерватизму", тобто прагненням зберегти і захистити інтелектуальну самоцінність освіти як елемента духовної культури країни та духовного виробництва, підтримати фундаментальну науку і науково-педагогічний потенціал автономних ВНЗ. Підтримується також прагнення знайти універсальні, загальнолюдські критерії освітнього прогресу (наприклад, рівень демократизації вищої школи) у будь-якому регіоні світу. Цю ідею "глобалізму" слід вважати необхідним кроком на шляху виявлення соціальних детермінант, що впливають на освітні процеси і реформи у різних країнах світу.

Об'єктивна необхідність здійснення освітніх реформ у світі пов'язана з низкою загальних причин, серед яких слід виділити: демографічний вибух кінця 40-х років, внаслідок якого у 1960-1975 рр. кількість студентів у світі зросла з 12 до 34 млн. осіб; різке зростання обсягів наукової інформації, що ускладнило селекцію, переробку і збереження нових знань; збільшення

виробничої мобільності – інтенсивне зникнення одних і виникнення нових професій; збільшення попиту на кадрів порівняно вищої кваліфікації; підвищення ролі науки й сучасної техніки у житті суспільства й окремої особи; розвиток засобів масової інформації й комунікації, здебільшого телебачення та інноваційних форм зв'язку; збільшення вільного часу завдяки використанню досягнень технічного і технологічного прогресу; помітне піднесення добробуту (навіть у слаборозвинених країнах); демократизація соціального життя, особливо у країнах з економічно стабільним і соціально-політично стійким державним режимом; подовження середнього віку життя людей внаслідок розвитку служби охорони здоров'я і прогресу у галузі медичних наук і поряд з цим зростання загрози для геофізичного середовища проживання людини, поширення нових хвороб, зростання злочинності серед молоді тощо. [93, 97, 102, 106, 114, 120].

Таким чином, реально оцінюючи рівень власної освітньої системи та тенденцій її розвитку у порівнянні з міжнародним рівнем вищих освітніх досягнень будь-яка країна може розраховувати на конкурентоспроможність своєї економіки, на повагу до національних духовних і культурних цінностей.

2.2. Дослідження людського капіталу у вищих навчальних закладах

Для висвітлення проблем людського капіталу у системі вищої освіти ми вважаємо за необхідне звернутися до соціологічних досліджень, з метою повнішого наукового уявлення з питань розвитку людського капіталу [50]. Сьогодні важливо зосередитись не тільки на об'єктивних характеристиках людського капіталу у системі вищої освіти, а й на суб'єктивних якостях викладачів, бо людина дедалі більшою мірою стає суб'єктом не праці як раціональної діяльності, а одиницею творчих процесів. Основними способами емпіричного дослідження є соціологічні опитування та інтерв'ю.

Для вирішення протиріч, пов'язаних з розвитком людського капіталу у системі вищої освіти ми розробили технологію соціологічного дослідження для його оцінки (рис. 2.1.)



Рис. 2.1. Основні етапи соціологічного дослідження

Виділимо такі зовнішні та внутрішні протиріччя формування і розвитку людського капіталу у системі вищої освіти:

1) між потребами суспільства у кваліфікованих спеціалістах та набутим людським капіталом і його можливостями щодо забезпечення умов для його накопичення;

2) між потребами ринку праці й незатребуваністю спеціалістів;

3) знецінення набутих раніше знань, умінь і навичок, з одного боку, і скорочення пропозиції робочих місць, які потребують висококваліфікованої праці, з іншого;

4) між необхідністю ефективного використання людського капіталу у системі вищої освіти і недостатністю розробок методичних підходів до його оцінки;

5) між необхідністю формувати і розвивати людський капітал у системі вищої освіти з урахуванням потреб суспільства та умовами праці професорсько-викладацького складу, складністю оцінки результатів їх діяльності, проблемами в організації та оплаті праці.

Невирішення цих суперечностей призводить до зниження динаміки віддачі від інвестицій у вищу освіту, до того, що структура наявного освітнього потенціалу не відповідає структурі попиту на ринку праці і, зрештою, до зниження мотивації діяльності й адаптації викладачів до сучасних умов та потреб.

Об'єктом соціологічного дослідження є професорсько-викладацький склад, студенти та випускники ВНЗ, а предметом – основні умови формування і розвитку людського капіталу у системі вищої освіти. Згідно з метою дослідження, яка полягає в оцінці специфічного людського капіталу у системі вищої освіти, необхідно вирішити низку завдань (рис. 2.2.).

Основним поняттям дослідження є праця викладача, тому вважаємо за доцільне уточнити його зміст та головні особливості. Праця викладача – це розумовий вид праці, результат якої часто не збігається у часі із завершенням трудового процесу. Об'єктом праці викладача є духовний світ людини, а формування висококваліфікованого спеціаліста – це результат праці багатьох викладачів. Тому важко виділити внесок кожного викладача у досягнення загального результату, правомірним буде визнання двостороннього зв'язку між об'єктом впливу і самим викладачем.

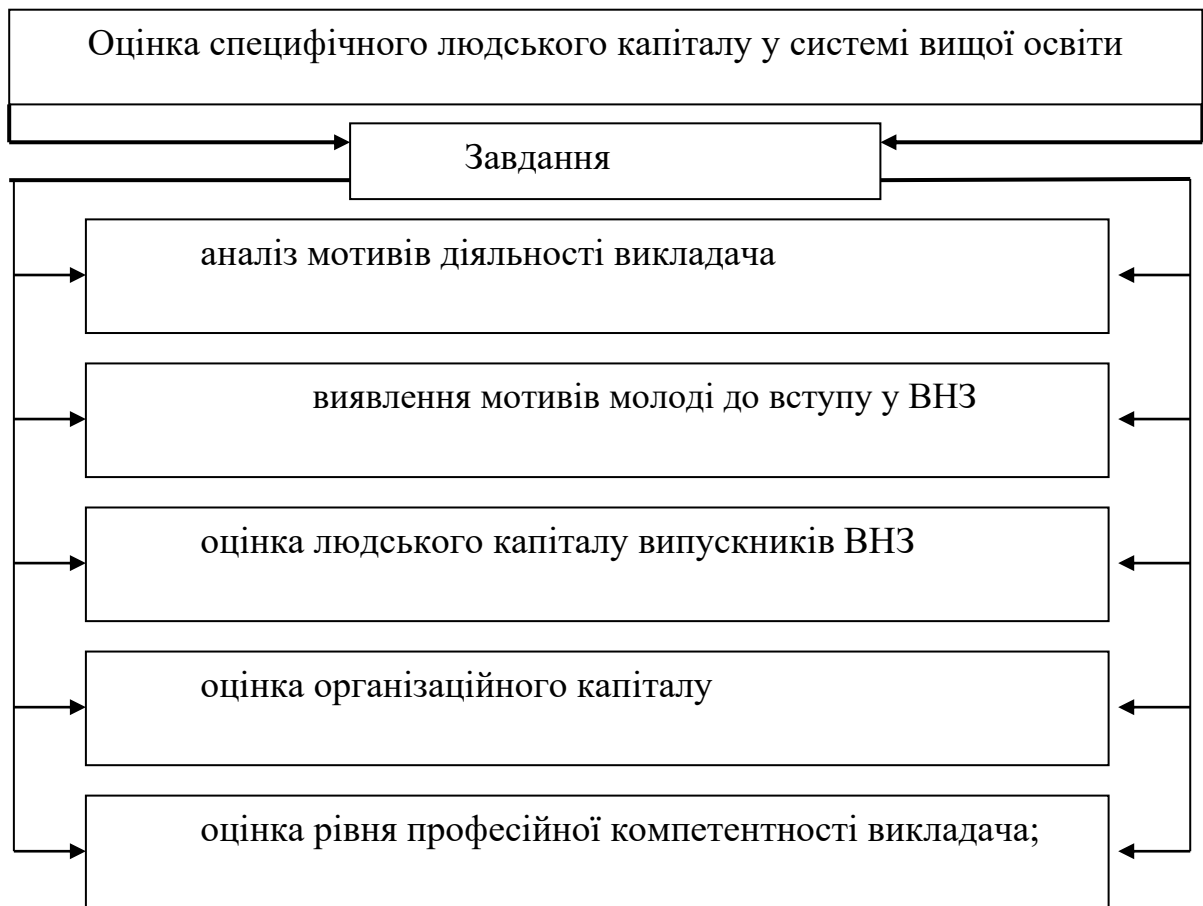


Рис. 2.2. Основні завдання з оцінки людського капіталу у системі вищої освіти

Діяльність викладача як розумовий вид праці характеризується такими рисами:

- 1) високою питомою вагою нервово-психічних навантажень;
- 2) значними затратами розумової енергії;
- 3) ступенем інтелектуальності, що потребує високого рівня професійних знань та кваліфікації;
- 4) значною залежністю результатів від особистих якостей та здібностей працівника;
- 5) вищою часткою творчості порівняно з фізичною працею та вищим ступенем відповідальності.

Зміст праці викладача визначається його посадовими обов'язками, які у свою чергу визначають вимоги до їхньої кваліфікації. Вплив праці професорсько-викладацького складу на економіку країни багатогранний, але головний її ефект – набуття знань, пряме й опосередковане підвищення кваліфікації робочої сили (тобто підвищення ефективності живої праці) [89. с.14].

Не менш важливою особливістю викладацької діяльності є об'єкт праці викладача – людина (студент) з її численними потребами та індивідуальними особливостями. Останнє обумовлює підвищену соціальну відповідальність науковця за результати праці. Ефективність навчального процесу залежить як від студентів, так і від викладачів. Праця викладача ВНЗ затрачається з метою розвитку людського капіталу студентів, а також свого власного. Завдяки зусиллям та затратам праці викладачів, випускники ВНЗ, які одержують певний запас знань і навичок і вміють розпоряджатися ним, отримують і престижнішу роботу, і вищий рівень заробітної плати порівняно з тими, хто не навчається. Таким чином, студенти є соціальним індикатором діяльності викладача, тому при оцінці його професійної компетентності, враховується думка студентів.

Умови розвитку людського капіталу у системі вищої освіти, які характеризують організаційний капітал, можна описати за допомогою таких показників: розподілу навчального навантаження, оплати і матеріального стимулювання праці, системи підвищення кваліфікації, змісту та інтенсивності праці.

Важливою характеристикою праці викладача є навчальне навантаження, яке є одночасно і основним елементом системи нормування у вищій школі. Головними складовими системи норм і нормативів, які регламентують функціонування людського капіталу у системі вищої освіти, є:

- 1) штатні нормативи;
- 2) норми трудових затрат на всі види діяльності;
- 3) трудомісткість навчального плану;
- 4) норми середньорічного навчального навантаження викладача.

Норми часу на виконання окремих видів робіт також є важливою частиною нормативної бази. Їх можна поділити на дві групи: норми проведення занять та норми підготовки до занять.

Робочий час (для викладачів одиниця виміру – академічна година) визначає величину трудових затрат працівника на кожний елемент навчального процесу. Основна роль нормування праці полягає у реалізації стимулюючої функції заробітної плати, тобто створення розрахункової основи встановлення її відносного рівня залежно від кількості, якості та результатів праці. Проте деякі види трудової діяльності викладача важко нормуються, а тому досить часто адекватно не оплачуються.

Оплата і матеріальне стимулювання праці є важливими чинниками для розвитку людського капіталу у системі вищої освіти. Оплата праці – це основна частина трудової матеріальної винагороди, яка має більшу (основна заробітна плата) чи меншу (додаткова заробітна плата) усталеність [24, с.51]. Стимулювання праці можна визначити як зовнішнє спонукання людини до здійснення якоїсь дії, або до зміни характеристик своєї поведінки (наприклад, просування по службі або матеріальне заохочення працівника) [24, с.167]. Отже, стимулювання праці має на меті забезпечення матеріальної і моральної зацікавленості викладачів у суспільно корисній праці та збільшенні її ефективності.

Матеріальне стимулювання включає різні форми доплат і надбавок до заробітної плати. Переважно базою для обчислення розміру доплати служить встановлена викладачеві тарифна ставка. Значна частина стимулюючих доплат і надбавок призначена для інтенсифікації праці викладачів у межах робочого дня за рахунок розширення професійного або посадового профілю. Це одна із форм грошової компенсації трудових затрат.

Для розвитку людського капіталу у системі вищої освіти дуже важливе значення має кваліфікація професорсько-викладацького складу. Кваліфікація визначається документально засвідченим рівнем освіти і професійною підготовкою працівника, що дає йому право виконувати роботу певного виду.

Праця викладача є складним видом діяльності. Складність праці (рівень необхідної кваліфікації) визначається характером виконуваних трудових функцій і може бути кількісно визначена за кількістю років підготовки, необхідною для успішного виконання певної роботи [24, с.62].

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів спрямоване на зростання професійної майстерності викладачів, удосконалення їхніх знань, умінь і навичок. Підвищення кваліфікації здійснюється у різних формах:

- 1) стажування у вітчизняних та зарубіжних установах і на підприємствах;
- 2) навчання в інститутах та на курсах підвищення кваліфікації;
- 3) індивідуальний план підвищення кваліфікації.

Підготовкою та підвищенням кваліфікації викладачів займаються аспірантура та докторантура. Вся організація підготовки і підвищення кваліфікації працівників має на меті реалізацію ідеї безперервного, ступеневого професійного зростання наукового рівня працівників і є важливою складовою людського капіталу. Отже, підвищення кваліфікації входить у процес безперервної освіти, постійного поновлення професійних знань, в умовах швидкого старіння наукової інформації, а відтак спрямоване на розвиток людського капіталу у системі вищої освіти.

Професійна компетентність оцінюється за такими характеристиками його трудової діяльності, як зміст та інтенсивність праці. Зміст праці – це характеристика трудової діяльності, яка визначається всією сукупністю трудових функцій працівників, системою їхніх зовнішніх і внутрішніх зв'язків, ступенем складності праці й самостійності трудової діяльності [24, с.57]. Затрати фізичної енергії, напруженість розумових здібностей працівників протягом робочого часу характеризуються показником інтенсивності праці [24, с.57].

Структура інструментарію збору первинної соціологічної інформації, необхідної для нашого дослідження, представлена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Структура інструментарію збору первинної соціологічної інформації

Операційне поняття	Індикатор
Оплата і матеріальне стимулювання праці	
Заробітна плата	Величина заробітної плати
Додаткові джерела прибутку	Види джерел
Оцінка реальної заробітної плати	Оцінка через можливість придбання товарів
Рівень оплати праці	Ступінь задоволеності
Матеріальне стимулювання праці	-----/-----
Система підвищення кваліфікації	-----/----- Форми підвищення кваліфікації
Мотивація діяльності	
Інтерес до професії викладача	Індивідуальна оцінка
Самореалізація	-----/-----
Матеріальна стабільність	-----/-----
Професійне зростання	-----/-----
Передача знань студентам	-----/-----
Соціальний статус професії	-----/-----
Професійна компетентність	Оцінка викладачів студентами за критеріями
Соціально-демографічні характеристики	
Вік	Вікова група
Стать	Стать
Педагогічний стаж	Кількість років
Сімейний стан	Перебування у шлюбі
Наявність дітей	Кількість дітей
Посада	Назва посади
Інші показники	
Розподіл навчального навантаження	Оцінка за ступенем складності робіт Ступінь задоволеності
Норма середньорічного навантаження	Величина середньорічного навантаження
Вільний час викладачів	Розподіл вільного часу Можливі напрями використання вільного часу
Опитування студентів	
Ставлення до спеціальності	Індивідуальна оцінка
Ставлення до платної освіти	-----/-----
Матеріальне становище	Індивідуальна оцінка
Зайнятість студентів	Поєднання роботи з навчанням
Пропозиції щодо вдосконалення системи вищої освіти	Відкрите питання
Опитування випускників	
Рівень заробітної плати	Величина заробітку
Рівень отриманої освіти	Ступінь задоволеності
Робота за спеціальністю	

Проте, обрані характеристики не повністю відображають увесь масив показників, які характеризують формування і розвиток специфічного людського капіталу у системі вищої освіти.

Основні гіпотези дослідження стосуються зв'язків між компонентами людського капіталу, які позначені на концептуальній схемі дослідження представлений на рис. 2.3.

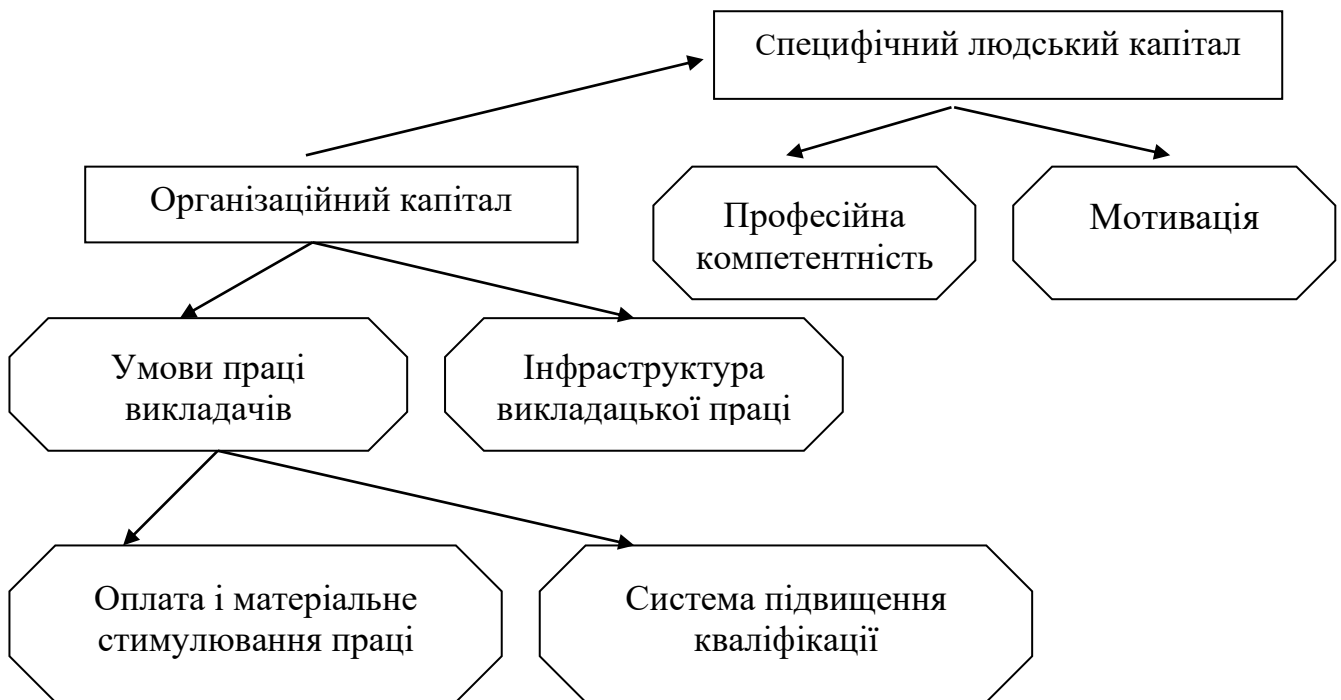


Рис. 2.3. Концептуальна схема дослідження специфічного людського капіталу в системі вищої освіти

Спираючись на концептуальну схему, можна зробити ряд припущень:

- 1) оплата праці виявиться пов'язаною з індивідуальними особливостями суб'єктів (соціально-демографічними властивостями, особливістю мотиваційної сфери);
- 2) чим вищий рівень індивідуального людського капіталу, тим нижча вірогідність втрати роботи;
- 3) рівень специфічного людського капіталу залежить від рівня організаційного капіталу у ВНЗ;

4) рівень заробітку випусників не відображає рівень специфічного людського капіталу в системі вищої освіти, а є характеристикою загального людського капіталу;

Дослідження проводилися в три етапи, які зображені на рис. 2.4.

Згідно з вимогами репрезентативної вибірки, які полягають у тому, що за виділеними критеріями склад обстежуваних осіб, повинен наближатися до відповідних пропорцій у генеральній сукупності, ми обґрунтували потрібну кількість представників професорсько-викладацького складу, студентства та випусників у межах нашого дослідження. Нами відібрані два державні (Кримський державний агротехнологічний університет, Львівський національний університет ім. І.Франка) та два приватні ВНЗ (Донецький інститут туристичного бізнесу та Економіко-правничий інститут м. Чернівці.)

За даними Держкомстату України на початок 2014/04 навчального року чисельність професорсько-викладацького складу двох державних ВНЗ становила 1207 штатних працівників та 695 викладачів на умовах штатного сумісництва, у двох приватних ВНЗ працюють 76 та 48 осіб відповідно. Таким чином, генеральна сукупність у державних ВНЗ складала 1902 особи, а у приватних - 124. Для складання технології емпіричного дослідження щодо оцінки людського капіталу, вибірка опитаних представлена 100 викладачами, 200 студентами і 50 випусниками. У посадовій структурі вибіркової сукупності викладачів асистенти становлять 11%, старші викладачі – 15, доценти – 58, професори 11, завідувачі кафедрами – 5%.

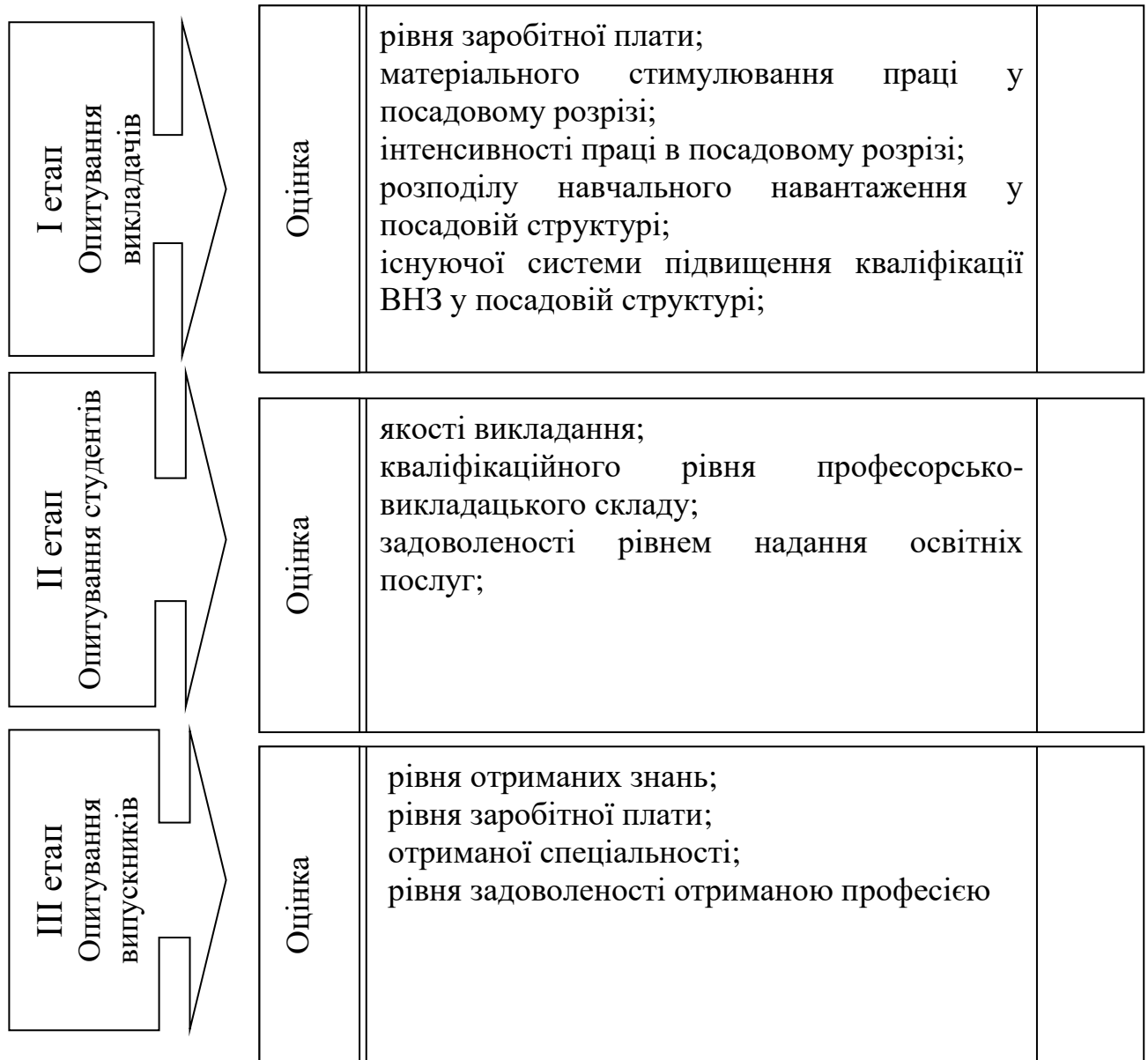


Рис. 2.4. Дослідження системи показників людського капіталу у системі вищої освіти

Збір необхідної інформації здійснювався методом анкетування серед викладачів, студентів, випускників. Анкета для викладачів (див. додаток № 1) складається з 9 запитань закрито-відкритого типу. Анкети для студентів та випускників наведені у додатках № 2 та № 3.

Кореляційна залежність між компонентами людського капіталу визначалась за коефіцієнтом взаємної сполученості Чупрова К., який

використовується для вимірювання тісноти зв'язку між кількісними ознаками і може набувати тільки позитивних значень у межах від 0 до 1,0. При $K=0$, зв'язок між ознаками відсутній; чим ближче до 1, тим тісніший зв'язок.

Основним положенням теорії людського капіталу є твердження про те, що значні інвестиції на отримання вищого рівня освіти забезпечують і вищі заробітки. Тому доцільно розглянути задоволеність респондентів станом системи оплати праці та матеріального стимулювання, а також проаналізувати залежність заробітної плати від рівня освіти.

2.3. Оцінки ефективності використання капіталу ВНЗ

Ефективна діяльність вищих навчальних закладів є важливим чинником підвищення інтелектуального капіталу на національному рівні. Хоча прояв якісних результатів діяльності ВНЗ певним чином відстрочений у часі, кількісна ефективність їхньої роботи проявляється у найближчій перспективі. Сутність поняття “ефективність” полягає у відображенні цим поняттям взаємообумовленості затрат суспільної праці і корисного результату для суспільства у вигляді матеріальних благ і послуг. Це, зрештою, кінцевий якісний показник розвитку і функціонування економіки. Ефективним вважається все, що більшою мірою сприяє вирішенню суспільних проблем. [90, с.1010]. Передусім критерієм результативної діяльності ВНЗ є їхня ринкова цінність, що виявляється через стійкий попит на освітні послуги певного навчального закладу. Індикатори ринкової цінності ВНЗ за напрямом оцінювання можна розподілити на якісні та кількісні. До якісних можна віднести такі:

- 1) інформованість широких верств населення про той чи інший навчальний заклад, про основні напрями підготовки та про спеціальності, які отримують його випускники. Цей індикатор відображає вплив певного освітнього закладу на формування складових пропозиції трудових ресурсів у масштабах національної економіки;

2) „імідж” навчального закладу, тобто уявлення про рівень кваліфікації та професійних якостей його випускників, що формується серед роботодавців (власників чи керівників підприємств). На загальнонаціональному рівні цей індикатор можна розглядати як чинник формування пропозиції на певні види трудових ресурсів в умовах прискорених темпів зростання інноваційності господарських процесів;

3) наявність державної підтримки ВНЗ і його участь у загальнонаціональних та регіональних освітніх програмах. Це важлива складова позитивного іміджу навчального закладу як індикатора високої якості наданих освітніх послуг;

4) інформованість про навчальний заклад та професійні якості його випускників за межами держави, а також участь ВНЗ у міжнародних освітніх програмах;

5) науковий ступінь, рівень підготовки і, зрештою, рівень викладання, одним з проявом якого є обсяг підготовлених підручників, посібників, навчально-методичних розробок професорсько-викладацького складу;

б) показник плинності кадрів професорсько-викладацького складу, обслуговуючого персоналу;

7) соціальний склад та походження абітурієнтів;

8) напрями формування кар’єри випускників — контингент, „ринкова ніша”, перелік можливих посад при працевлаштуванні студентів після закінчення навчання.

Спільним для всіх індикаторів якості ВНЗ є певна складність та умовність оцінки їхнього кількісного прояву: адже для кількісної систематизації зазначених характеристик потрібно виконати значну кількість не тільки статистично розрахункових операцій, а й застосовувати у переважній більшості випадків експертні методи, що значною мірою мають суб’єктивний характер і елімінування впливу яких неможливе.

Кількісні індикатори ринкової цінності ВНЗ – це складові поняття його „внутрішньої ефективності”. Вони передусім пов’язані із фінансовою

діяльністю ВНЗ та формуванням його матеріальної бази, їх можна визначити за допомогою економіко-математичного інструментарію. Це дає можливість певним чином науково обґрунтувати ефективність функціонування того чи іншого освітнього закладу, виявити резерви його подальшого розвитку та сформулювати напрями реалізації майбутніх освітніх програм, врахувавши при цьому і якісну складову.

Кількісні індикатори ефективності ВНЗ складаються із власне кількісних та вартісних показників. До кількісних ми віднесли: вік ВНЗ; кількість відділень та філіалів, їхнє територіальне розміщення; обсяги набору та випуску студентів, які можна деталізувати за спеціальностями та рівнем здобутої освіти, а також відповідно до географічного розташування структурних підрозділів ВНЗ;

Визначення набору вартісних показників, за якими можна оцінювати ефективність діяльності вищого закладу освіти, а також їхня систематизація за статтями витрат досить коректно сформульована А.Я.Савельєвим [72]. Зокрема провідну роль в аналізі того чи іншого приватного ВНЗ відіграють такі індикатори:

- 1) заробітна плата викладачів;
- 2) заробітна плата навчально-допоміжного персоналу;
- 3) вартість основних фондів (навчальних корпусів, споруд, лабораторій);
- 4) вартість навчально-лабораторного устаткування;
- 5) вартість навчально-методичних матеріалів, літератури, навчальних посібників, тощо;
- 6) вартість інформаційного забезпечення (бібліотеки, комп'ютери, інформаційні системи);
- 7) комунальні витрати (тепло-, водопостачання, електроенергія);
- 8) експлуатаційні витрати на утримання і ремонт будинків, споруд, устаткування.

Витрати студента або його сім'ї (сукупна „відпускна”, „реалізаційна” ціна освіти) складаються з: плати за навчання; плати за житло (гуртожиток, найм квартири); придбання літератури, користування засобами комунікацій та ін.; придбання технічних засобів та витратних матеріалів до них (калькулятор, комп'ютер, мобільний телефон, значний обсяг канцтоварів та подібного приладдя); витрат на відпочинок та дозвілля (театр, кіно, культурно-мистецькі та спортивні заходи, відвідання яких є обов'язковим за регламентом ВНЗ); транспортних витрат.

І людський (інтелектуальний з урахуванням особливостей „виробничого” процесу ВНЗ), і фізичний капітали мають достатню кількість спільних ознак, розвиток кожного з них може відбуватися двома шляхами.

Екстенсивним, який по відношенню до матеріальної складової капіталу виявляється у збільшенні кількості використовуваних в навчальному процесі одиниць основних засобів. В аспекті інтелектуального капіталу цей прояв полягатиме у залученні додаткових професорсько-викладацьких кадрів, або підвищенні навантаження працюючих.

Інтенсивним, характер оцінки якого суттєво відрізняється залежно від типу аналізованого капіталу: оцінка віддачі інтелектуального капіталу має переважно ймовірнісний характер, а тому формування значень її порогових критеріїв значно ускладнене, оскільки прояв таких суттєвих складових ефективності використання інтелектуального капіталу професорсько-викладацького складу ВНЗ, як корисність діяльності викладача та якість підготовки випускника значною мірою віддалений у часі на невизначений термін — від кількох років до кількох десятиліть. Натомість продуктивність матеріальної складової капіталу в умовах ВНЗ може оцінюватись не тільки якісно — шляхом встановлення зв'язку між рівнем отриманих знань та професійних умінь і навичок студентів та фондоозброєністю навчального процесу після завершення певного досить тривалого періоду часу, а й кількісно — зв'язок між динамікою надходжень виручки від реалізації освітніх послуг напряму. Останній залежить від обсягів набору, випуску та

кількості студентів, що навчаються у навчальному закладі, і відображається через відношення суми коштів, сплачених за навчання, до розміру основного капіталу, зокрема, основних фондів, тобто через коефіцієнт фондівіддачі. При цьому результати прояву фондівіддачі не такі суттєво відкладені у часі, як для інтелектуального капіталу, а тому можуть слугувати об'єктом цілеспрямованого систематичного моніторингу та коригування напрямів змін окремих чинників, що підпадають під управлінський вплив.

Враховуючи означені вище складові успішного функціонування та розвитку ВНЗ, стратегічні цілі підприємств, основним видом діяльності яких є надання освітніх послуг з підготовки фахівців різних спеціальностей, повинні спрямовуватися на підвищення ефективності використовуваного інтелектуального та матеріальної складової капіталу. Для останньої точним індикатором стану й динаміки змін є показник фондівіддачі підприємства. За специфікою навчального процесу у ВНЗ та положеннями чинного законодавства стосовно формування та обліку майна підприємства, а також за методикою оцінки фінансово-економічної діяльності підприємства, для значення цього показника суттєвим є вплив таких двох чинників, як залишкова вартість наявних на підприємстві основних засобів і розмір виручки від реалізації. У свою чергу кожен із цих двох чинників залежить від безпосереднього впливу другорядних та опосередкованого впливу інших складових основної господарської діяльності.

З метою встановлення кількісних параметрів ефективності зусиль ВНЗ, спрямованих на досягнення стратегічної мети у плані ефективного використання та оновлення матеріальної складової капіталу, основними критерієм для відбору вихідної інформації встановлено:

- 1) придатність фактора для систематичного кількісного виміру та наявність відповідної облікової інформації;
- 2) рівень впливу на значення фондівіддачі основних засобів;

3) відібрано набір показників для цілісної характеристики особливостей віддачі матеріальної складової капіталу ВНЗ з урахуванням багатоаспектності впливу різноманітних факторів;

4) для точності висновків, зроблених у результаті порівняльного аналізу показників роботи декількох різних ВНЗ, використовуваний комплекс показників має бути постійним;

5) зважаючи на істотний діапазон абсолютних значень параметрів діяльності закладів освіти, зумовлений різними масштабами їхньої діяльності, відібрані показники мають бути порівнянними між собою. Для забезпечення відповідності вихідних даних моделі цьому критерію доцільним є застосування розрахункових відносних коефіцієнтів.

Для формулювання моделі кількісного прояву ефективності використання освітніми закладами матеріальної складової капіталу відповідно до вищезазначених критеріїв, а також з урахуванням економічного змісту кожного з показників, комплекс аналізованих чинників ефективності використання матеріальної складової капіталу представлено такими групами показників ефективності діяльності підприємства, як показники майнового стану, фінансової стійкості, ліквідності та ділової активності.

Безпосередні фактори зміни тактичного показника — коефіцієнта автономії, зростання якого є необхідною умовою підвищення стратегічно важливого коефіцієнта фондівіддачі, є його непрямими, опосередкованими чинниками. Особливості системи взаємозв'язків між прямими та опосередкованими чинниками, що впливають на тактичні і стратегічні зміни індикатора ефективності управління формуванням й використанням матеріальної складової капіталу показані на схемі (рис 2.13.). Звичайно, обсяг впливу кожного з наведених чинників на зміну тактичного показника фінансової незалежності ВНЗ може істотно відрізнятись. Встановити комплекс незалежних факторів як опосередкованих складових матеріальних

активів можна лише по завершенні підготовчо-аналітичного етапу, коли встановлені значення відповідних коефіцієнтів кореляції.

Оскільки значення окремих розрахованих коефіцієнтів та діапазон їхніх відхилень значно менші нуля, то з урахуванням специфіки впливу факторів на тактичний індикатор автономії фінансово незабезпечених підприємств кількість незалежних змінних у наведеному вище рівнянні скорочено до трьох.

Подальше звуження набору факторів тактичної моделі ефективності формування і використання матеріальної складової капіталу освітніх підприємств недоцільне через високу ймовірність зниження точності та об'єктивності оцінки в результаті спрощення розрахункових моделей, а також втрату її практичної цінності. Цілком ймовірно, що скорочення кількості незалежних змінних призведе до зменшення і без того низьких (порядку 10^{-4}) емпіричних коефіцієнтів регресійного рівняння, що значно ускладнюватиме прикладне застосування результатів дослідження під час розробки стратегічних й тактичних програм розвитку ВНЗ.

Якщо ж обрати тактичним показником інший коефіцієнт з групи показників фінансової стійкості — коефіцієнт маневреності, то для побудови адекватної багатокомпонентної регресійної моделі скоротиться базовий набір чинників. Внаслідок низької кореляції із тактичним індикатором з розрахунків буде виключено фактор „Зобов'язання за розрахунками з одержаних авансів” (Z_2), встановлений як пріоритетний під час аналізу кореляційної матриці впливу на фінансову стійкість.

Особливості виробництва „освітнього продукту” не потребують спеціального створення виробничих сировинних запасів, як у матеріальному виробництві, або надання послуг, що можуть бути виміряні через натуральні показники. Тривалий процес одержання освіти та оволодіння комплексом професійних знань, умінь і навичок на рівні спеціаліста не створює напівфабрикатів незавершеного виробництва і не поповнює товарних запасів, тому показник маневреності — частки матеріальних запасів в активах підприємства, дуже рідко дорівнює нулеві. Це не тільки унеможлиблює

побудову криволінійних багатофакторних моделей, а й ставить під сумнів точність та реалістичність лінійної регресії.

Отже, аналіз чинників ефективності використання капіталу ВНЗ дає можливість з'ясувати, що критерії ефективності діяльності ВНЗ можна розділити на якісні та кількісні. Основним якісним критерієм „освітнього продукту” є наявність сталого у довгостроковому періоді купівельного попиту на послуги того чи іншого навчального закладу. Найістотніша відмінність між якісними та кількісними індикаторами функціонування ВНЗ — рівень об'єктивності під час визначення їхніх кількісних значень та ефективна участь у виробництві та при реалізації освітніх послуг.

Висновки до 2 розділу

При дослідженні сучасного стану та динаміки розвитку системи вищої освіти виявлені як позитивні, так і основні кризові тенденції, що перешкоджають розвиткові людського капіталу. Для подолання кризи, яка проявляється у зниженні якості підготовки спеціалістів, важливо створити умови для ефективного використання людського капіталу.

Нами проаналізована динаміка основних характеристик загального людського капіталу у системі вищої освіти, а саме: кількість ВНЗ, кількість викладачів та студентів, витрати держави на вищу освіту. Проведений аналіз дозволив з'ясувати, що інвестиції у людський капітал системи вищої освіти зростають досить повільно і це негативно впливає на його формування та розвиток. Морально зношена структура загального людського капіталу в цілому потребує більших інвестицій для його відтворення на якісно новому рівні.

Результати соціологічного дослідження виявили недостатній рівень специфічного людського капіталу викладачів ВНЗ, який справляє негативний мультиплікативний вплив на загальний людський капітал в організаціях вищої освіти. Проведене дослідження дало можливість визначити напрямки інвестицій у людський капітал в системі вищої освіти: на розвиток професійної компетенції викладачів; на підвищення кваліфікації; на стимулювання праці викладачів; на накопичення організаційного капіталу.

Стратегічна мета організації управління матеріальною складовою капіталу ВНЗ — підвищення ефективності її використання, індикатором реалізації якої є зміни показника фондівіддачі. Основні чинники, що на нього впливають — зміни обсягу основних засобів, їхнє оновлення, рівень фінансової незалежності та абсолютної ліквідності. Цей вплив має зворотний характер.

Важливою умовою ефективної реалізації стратегічних і тактичних цілей управління матеріальною складовою капіталу ВНЗ є застосування адекватних регресійних моделей. Коректне встановлення типу багатокomпонентного

рівняння (лінійного чи обернено-пропорційного) і оцінка значень емпіричних коефіцієнтів при незалежних змінних потребують чіткого дотримання відповідних алгоритмів, які складаються з трьох етапів і реалізуються на декількох стадіях покрокової ітерації.

Досягнення стратегічних цілей ефективного використання матеріальної складової капіталу забезпечується шляхом реалізації тактичного завдання — підтримки коефіцієнта автономії не нижче певного рівня. Фактори зміни цього тактичного індикатора є непрямими факторами змін стратегічного індикатора, оскільки відображають безпосередні зміни складу і структури джерел фінансування коштів підприємства. До них, зокрема, належать: нерозподілений прибуток, зобов'язання за розрахунками з одержаних авансів, поточні зобов'язання, загальна сума пасивів, чиста виручка від реалізації.

ВИСНОВКИ

Теорія людського капіталу та її особливості розвивалися у руслі неокласичного напрямку. Ідеї, закладені у теорії людського капіталу, значно вплинули на економічну політику держави. Завдяки їхньому розвитку змінилося ставлення суспільства до вкладень у людину як до інвестицій, які забезпечують виробничий, причому довгостроковий за своїм характером, ефект. Теоретичне обґрунтування системи освіти і підготовки кадрів у багатьох країнах світу сприяло прискореному її розвитку.

Концепція людського капіталу відобразила вплив інституціонального напрямку в науці, відтак у цю сферу були залучені такі важливі інститути суспільства, як сім'я, освіта тощо. Виникла необхідність дослідження нових явищ епохи науково-технічної революції, коли застосування традиційних методів аналізу не дає бажаного результату. Таким чином, інституціональний підхід до проблеми людського капіталу розширює неокласику. Поряд з вивченням питань, що стосуються максимізації корисності раціональними індивідами, дедалі більше приділяється уваги процесам прийняття рішень, його умовам і передумовам. Використання інституціонального підходу також доцільне, оскільки виникає можливість звернутися до категорії якості як пріоритетної для нашого дослідження, у той час як з погляду неокласики акцентувалася увага більшою мірою на ціні та кількості ресурсів.

У неокласичному розумінні людський капітал є статичною величиною і визначається такими поняттями, як «прибуток», «інвестиції». З позиції інституціонального підходу людський капітал є багатовимірною векторною величиною з визначеним напрямом розвитку і характеризується насамперед рівнем впливу зв'язків у організації. У системі вищої освіти людський капітал має двоїстий характер, оскільки включає людський капітал того, хто навчає і кого навчають.

Людський капітал у системі вищої освіти визначається нами як накопичене багатство, що виражається у сукупності професійної компетенції, культури, здоров'я, мотивації і покликане забезпечити високу якість підготовки випускників та їхню вартість на ринку праці.

Специфічність людського капіталу у системі вищої освіти пов'язана з тим, що викладач володіє особливими знаннями і навичками, необхідними для підготовки кваліфікованого спеціаліста. На нашу думку, специфічність людського капіталу у системі вищої освіти характеризується за такими основними ознаками:

- 1) набір спеціальностей і дисциплін;
- 2) система офіційно затверджених норм поведінки та форми контролю за їхнім дотриманням;
- 3) структура стійко відтворюваних статусів (ієрархія, керівництво);
- 4) розподіл праці між учасниками процесу;
- 5) наявність винагород і покарань за участь/неучасть у справах вищого навчального закладу;
- 6) знання адміністративних особливостей і управлінської структури ВНЗ;
- 7) термін підготовки спеціалістів тощо.

Багатогранність поняття “людський капітал” дає підставу виділити різні його похідні. Для системи вищої освіти найбільш значущими, на наш погляд, є: інформаційний, організаційний і соціальний капітали.

Поняття “інформаційний капітал” використовується нами для визначення інформаційного багатства з метою відображення втрат і надбань, пов'язаних з процесом відтворення, накопичення, зберігання і використання знань.

Конгломерат соціальних відносин у системі вищої освіти можна описати за допомогою поняття «соціальний капітал». Враховуючи організаційні умови поєднання професійної компетенції і мотивації в єдине ціле у вигляді людського капіталу, використовуємо поняття «організаційний капітал».

Організаційний капітал – це насамперед приналежність до організації. Він визначається особливими умовами та інфраструктурою праці викладача, до яких належить і організація навчального процесу ВНЗ, а також характеризує специфічність людського капіталу у системі вищої освіти. Тому

організаційний капітал безпосередньо пов'язаний з процесом розподілу між людьми різних організаційних ролей і завдань.

Процес формування і розвитку людського капіталу відбувається під впливом факторів двох видів: ринкових та інституціональних. У процесі формування та відтворення людського капіталу в системі вищої освіти створюється певне інституціональне середовище, тобто фундаментальні політичні, соціальні та юридичні правила. Інститути і правила, що є стандартними обмеженнями прийнятими в економічній теорії, формують можливості, якими володіють викладачі ВНЗ як члени суспільства. Організації ж створюються для того, щоб використовувати ці можливості.

Ринкові фактори також мають велике значення для формування та розвитку людського капіталу у системі вищої освіти. Ринок завдяки ціновому механізму як гнучкій сигнальній системі має здатність мінімізувати дії фактора невизначеності. Одним із інститутів, що знижує невизначеність у взаємодії індивідів, є ринок праці. Оскільки на сучасному ринку праці спеціалісти мають велику свободу вибору своїх роботодавців, значення людського капіталу зростає.

Аналіз сучасного стану загального людського капіталу в організаціях вищої освіти дає можливість виявити основні кризові тенденції, що перешкоджають його розвитку. Для подолання кризи, що проявляється у зниженні якості підготовки спеціалістів, важливо створити умови для ефективного використання людського капіталу. До основних характеристик загального людського капіталу у системі вищої освіти, на нашу думку, можна віднести:

- 1) кількість ВНЗ, а також кількість викладачів та студентів цих ВНЗ;
- 2) витрати держави на вищу освіту;
- 3) рівень заробітної плати професорсько-викладацького складу і випускників ВНЗ.

Інвестиції у людський капітал системи вищої освіти зростають досить повільно, що негативно впливає на його формування та розвиток. Морально зношена структура загального людського капіталу в цілому потребує більших інвестицій для його відтворення на якісно новому рівні. Таким

чином, відбувається не розвиток, а втрата накопиченого людського капіталу у системі вищої освіти.

Результати проведеного емпіричного дослідження підтвердили такі висунуті гіпотези:

1) затребуваними виявляються не накопичені у старій системі економічний досвід та вміння, а мобільність та адаптованість викладачів до ситуацій, що змінюються;

2) у визначенні заробітної плати домінують характеристики ВНЗ (державний чи приватний) порівняно із такою важливою характеристикою, як професійна компетентність працівників;

3) чим вищий рівень індивідуального людського капіталу викладача, тим нижча ймовірність втрати ним роботи;

Результати соціологічного дослідження виявили недостатній рівень специфічного людського капіталу викладачів ВНЗ, який спричиняє негативний мультиплікативний ефект на загальний людський капітал в організаціях вищої освіти. Тому необхідно розробити систему заходів щодо ефективного використання людського капіталу.

Проведене дослідження дає підставу визначити такі напрями інвестицій в людський капітал у системі вищої освіти:

- 1) на розвиток професійної компетенції викладачів;
- 2) на підвищення кваліфікації;
- 3) на стимулювання праці викладачів;
- 4) на накопичення організаційного капіталу.

Аналіз чинників ефективності використання капіталу ВНЗ показав, що критерії ефективної діяльності ВНЗ можна розділити на якісні та кількісні. Основним якісним критерієм „освітнього продукту” є наявність сталого у довгостроковому періоді купівельного попиту на послуги того чи іншого навчального закладу. Найістотніша відмінність між якісними та кількісними індикаторами функціонування ВНЗ — рівень об’єктивності під час визначення їхніх кількісних значень та характер прояву ефективності за участю у виробництві та реалізації освітніх послуг.

Необхідною умовою ефективного функціонування ВНЗ є перевищення вхідних грошових потоків, які формуються переважно за рахунок оплати студентами навчання у ВНЗ, вихідного, що розподіляється на два витoki: один забезпечує якісно-змістовне наповнення навчального процесу, другий – формування його матеріально-технічної бази.

Капітал освітнього підприємства утворюють дві взаємодоповнюючі складові: інтелектуальна та матеріальна, які взаємодоповнюють одна одну, проте не можуть взаємозамінюватися, а тому встановлення пріоритетності їхніх внесків для економічного зростання освітнього закладу неможливе. Оцінка матеріальної складової капіталу може бути здійснена у будь-який момент часу із значною мірою точності та об'єктивності. Вона може і повинна бути об'єктом систематичного моніторингу через швидкий вплив змін матеріальних активів на ефективність, якість та успішність діяльності освітнього підприємства.

Важливою умовою успішної реалізації стратегічних і тактичних цілей управління матеріальною складовою капіталу ВНЗ є застосування адекватних регресійних моделей. При цьому коректне встановлення типу багатокomпонентного рівняння (лінійного чи обернено-пропорційного) і оцінка значень емпіричних коефіцієнтів при незалежних змінних потребують чіткого дотримання відповідних алгоритмів, які складаються з трьох етапів і реалізуються на кількох стадіях покрокової ітерації.

Стратегічна мета організації управління матеріальною складовою капіталу ВНЗ — підвищення ефективності його використання. Індикатором реалізації мети є зміни показника фондovіддачі. Основні чинники, що на нього впливають — зміни обсягу основних засобів, їхнє оновлення, рівень фінансової незалежності та абсолютної ліквідності. Такий вплив має обернений характер.

Досягнення стратегічних цілей ефективного використання матеріальної складової капіталу забезпечується шляхом реалізації тактичного завдання — підтримки не нижче певного рівня величини коефіцієнта автономії. Фактори зміни цього тактичного індикатора є непрямими факторами змін стратегічного індикатора, оскільки відображають безпосередні зміни складу і

структури джерел фінансування коштів підприємства. Зокрема, до них належать: нерозподілений прибуток, зобов'язання за розрахунками з одержаних авансів, поточні зобов'язання, загальна сума пасивів, чиста виручка від реалізації. Зміна нерозподіленого (реінвестованого) прибутку та загальної суми пасивів прямо впливає на тактичні та стратегічні показники ефективності матеріальної складової капіталу фінансово забезпечених ВНЗ, однак для ВНЗ фінансово не забезпечених цей взаємовплив носить зворотний характер.

Система вищої освіти – об'єкт перспективних та вигідних інвестицій. Ефективність її функціонування найближчим часом визначатиме стан економіки. Розроблена концепція розвитку людського капіталу виходить з припущення, що інвестиції у сферу вищої освіти є найвигіднішими, оскільки сприяють забезпеченню сталого зростання ринкової економіки. Концепція є системою поглядів та положень, які визначають ближні та дальні цілі досягнень щодо підвищення якості вищої освіти в Україні та вирішення проблеми забезпечення галузей народного господарства висококваліфікованими спеціалістами.

Нами розроблені заходи ефективного використання людського капіталу, основними з яких є:

- 1) удосконалення системи оплати та матеріального стимулювання праці викладачів;
- 2) вертикальна інтеграція освітнього процесу.

Специфіка людського капіталу в організаціях системи вищої освіти вносить такі модифікації до традиційних методів стимулювання. Для ефективного використання людського капіталу в організаціях вищої освіти потрібно вдосконалювати систему стимулювання праці викладачів.: ефективна винагорода має складатися з фіксованої частини та гнучкої частини, яка залежить від кінцевих результатів діяльності викладачів. Нами запропонований метод стимулювання, заснований на свободі вибору: викладачам пропонується вибирати певні послуги як винагороду за працю. Добровільність вибору сприяє оптимізації ефекту стимулювання. При цьому зникає необхідність у трудомістких та високовартісних оцінках індивідуальних мотиваційних структур.

На нашу думку, можна виділити дві групи показників соціально-економічної ефективності використання людського капіталу у системі вищої освіти: ринкові (норма прибутку на вищу освіту, економічна цінність викладача) та інституціональні (корисність діяльності випускника, залученість до трудової діяльності, оцінка якості підготовки випускників).

Порівнюючи величину втрачених заробітків з грошовими прибутками майбутніх періодів, ми отримаємо норму прибутку на вищу освіту. Цей показник можна застосовувати у приватних ВНЗ.

Процес використання людського капіталу в системі вищої освіти може бути ефективнішим при розробці системи оцінки економічної цінності викладачів. Це дає можливість керівництву ВНЗ визначати, хто здатен принести більшу користь. Така система спростить прийняття рішень, пов'язаних із розподілом ресурсів на розвиток людського капіталу, допоможе спланувати бюджет на програму підвищення кваліфікації і визначити очікуваний рівень віддачі від інвестицій у підготовку.

Економічна цінність викладача визначається на основі обсягу і якості освітніх послуг, які працівник надасть або реалізує, працюючи у певній організації. Показник економічної цінності викладача розраховується на основі стохастичної позиційної моделі.

Залученість індивіда до трудового процесу характеризується не лише об'єктивними показниками, а й його суб'єктивним ставленням до свого професійного стану (оцінка престижу професії, можливість професійного зростання). Відповідність професійно-кваліфікаційної підготовки характеру та змісту виконуваної роботи свідчить про позитивну залученість молодих спеціалістів у трудовий процес.

Якість підготовки випускника-спеціаліста оцінюється з боку ВНЗ, роботодавця та держави. Цей показник відображає якість людського капіталу випускника. У рамках інституціональної оцінки соціально-економічної ефективності використання людського капіталу неможливо сформулювати загальний критерій, прийнятний для усіх зацікавлених сторін.

Важлива роль у здійсненні структурної перебудови ВНЗ належить державі: це насамперед розробка концептуальних та законодавчих основ розвитку

системи вищої освіти. Питання формування та розвитку людського капіталу у системі вищої освіти є надзвичайно актуальними сьогодні та потребують подальшого дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2013 р. № 2984 – III // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 20. – С. 134.
2. Законодавство України про освіту: Збірник законів. – К.: Парламентське вид-во, 2013. – 159с.
2. Закон України Про наукову і науково-технічну діяльність № 1646 – III від 06.04.2011.
3. Про національну програму інформатизації: Закон України №74/98 – ВР від 4.02.2009 року із змінами № 2684 – III від 13.09.2012 року // Відомості Верховної Ради України, 2013, №1.
4. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України № 433 – IV від 16.01.2014 року // Відомості Верховної Ради України, 2014, № 13.
5. Про затвердження Завдань Національної програми інформатизації на 2009-2011 роки: Закон України № 76/98 – ВР від 04.02.2009 року // Відомості Верховної Ради України, 2009, № 27 – 28. – с.183.
6. Національна Доктрина розвитку освіти //Освіта України. – №29. – 2012.
7. Айнштайн В.Г. Мотивирующие факторы в подготовке инженеров// Высшее образование России. – 1993. – №3. – С.96.
8. Александрова В.П. Перспективи фінансування економіки знань // Економіка і прогнозування. – 2015. – №4.
9. Алёхин Б. Валютный рынок и микроструктурные финансы // Вопросы экономики. – 2013. – № 6.
10. Арэф'єва О.В. Планування економічної безпеки підприємств. - К.:Вид-во Європ.ун-ту, 2015. – 170с.
11. Арэф'єва О.В., Сорокіна Л.В. Концепція дослідження проблем та перспектив пропорційного розвитку підприємств. – К.: ГРОТ, 2015. – 68с.

12. Артюх Г.М. Управління і організація освіти в перехідний до ринкових відносин період(на прикладі м. Києва): Дис. кад. екон. наук: 08.10.03 / НДІ соціально-економічних проблем (м. Київ). – К., 1996.
13. Бергер П, Лукман Т. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания. – М.: Медиум, 1995.
14. Благодетельева–Вовк С. // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №2.
15. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2011. – 313с.
16. Васильев Ю.С., Глухов В.В., Федоров М.П., Федоров А.В. Экономика и организация управления вузом. – СПб., 2010.
17. Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке.// Общественные науки и современность. – 2012. – №1. – С.5-26.
18. Вища освіта. Ретроспективний аналіз. Ч.1. – К., 2015.
19. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань // Економіка й управління. – 2015. – №4.
20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2013. – 416с.
21. Гершунский Б.С. Философия образования: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2009. – 428с.
22. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. – М. – 1975.
23. Горелов Н.А., Тучков А.И. Энциклопедия труда и занятости. – СПб.: СПБ УЕФ, 2008. – 239с.
24. Грищенко К.Г. Правове регулювання видатків на вищу освіту: Дис. канд. юрид. наук: 12.00.07 / Київський національний ун.-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2010.
25. Давыдова Н. Приглашение в технопарк // Евразия. – М.,2009. – №6.
26. Дайновский А.Б. Экономика высшего образования: планирование, кадры, эффективность. – М.: Экономика, 1976. – 156с.

27. Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. – М., 1971. – 645 с.
28. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. – СПб.:Наука, 2010. – 309с.
29. Доклад о развитии человека за 2012 год (ООН). Нью-Йорк, Oxford University Press, 2012.
30. Доклад о развитии человеческого потенциала за 1996 г. – Нью-Йорк, 1996. – С. 6.
31. Долан Э. Дж, Линдсей Д.Е. Микроэкономика. – СПб., 1994.
32. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. – СПб. – 1996.
33. Егоршин А.П. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учебн. пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2012. – 624с.
34. Єрохін С.А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект). – К.: Світ знань. – 2013.
35. Закон України “Про вищу освіту”. Науково-практичний коментар/ За загальною редакцією Кременя В.Г. – К., – 2013.
36. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. – СПб. 1996.
37. Каньгин Ю.М. Основы когнитивного обществознания. – К., 1993.
38. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1878. – 275 с.
39. Концептуальні засади гуманітарної освіти в Україні (вища школа) Затверджено наказом Міністерства освіти України № 111 від 10.04.1996 року.
40. Костанян С.А. Предмет и метод экономики образования. – М., 1976.– С.10.
41. Коулман Д. Капитал социальный и капитал человеческий // Общественные науки и современность. –2012. –№3.– С.122– 139.
42. Кравченко В.Ф., Кравченко Е.Ф. и др. Организационный инжиниринг. – М.: Приор, 2010. – 256 с.

43. Кремень В.Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (Факти, роздуми, перспективи). – К.: Грамота, 2014. – 216с.
44. Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. – 117с.
45. Курганский С.А. Основы теории человеческого капитала. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1996.
46. Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2010.
47. Куреляк В. Нова економіка у світовому та українському вимірах // Вісник Академії економічних наук України: Науковий щорічник. – Донецьк, Інститут економіко-правових досліджень НАН України, 2013. – С.95 – 116.
48. Лазутін Г.І. Сучасні тенденції розвитку інноваційної діяльності.// Економіка і прогнозування.– 2014.– №2.
49. Литвинова Н.П. Интенсификация образования и ее влияние на повышение эффективности педагогического труда: Дисс. д-ра экон. наук. 08.00.07.– Л.: ЛФЭИ, 1989.
50. Лопушняк Г.С. Соціально-економічні аспекти розвитку вищих навчальних закладів України: Дис. канд. экон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут економіки. – К., 2012.
51. Макаров В. Контуры экономики знаний // Экономист. – 2014. – №3.
52. Макаров В.Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник Российской академии наук.– 2014.– №5.– Том.73.
53. Маневич В.М., Синов В.В., Тучков А.И. Управление человеческими ресурсами в инновационной сфере. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ., 2008.– 67с.
54. Менделеев Д.И. Заветные мысли. – СПб., 1903-1904. – 239 с.
55. Мильнер Б. Управление знаниями: вызов XX века // Вопросы экономики. – 2012. – № 9.
56. Московский А.И. О предмете и методе современной экономической науки // Вестн. МГУ. Серия6. Экономика. – 2013. – №3.– С. 21-29.

57. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики.– М., 2008.
58. Нуреев Р.М. Теория общественного выбора // Вопросы экономики. – 2013. – №10. – С. 126-151.
59. Образование в странах с переходной экономикой: задачи развития. Всемирный банк. Европа и Центральная Азия. Сектор социального развития. 2013, с. 17.
60. Олейник А.Н. Институциональная экономика: Учебн. пособие. – М, 2011. – 416с.
61. Освіта України в перехідний період. – К.: Міжнародний фонд «Відродження», 2008.
62. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/04 навчального року / Держкомстат України. – К., 2014.
63. Янжул И.И., Чупров А.И, Янжул Е.Н. Очерки – СПб., 1898.
64. Петти В. Экономические и статистические работы. – М.: Соцэкгиз, 19940. – 324с.
65. Подмазін С. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління освітніми системами // Освіта і управління.– 2008.– №1.
66. Посошков И.Т. Книга о скудности и богатстве и некоторые более мелкие сочинения. – М.: 1911.
67. Праця України 2014: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: № 09-2-2/92/277 від 09.07. 2015 р.
68. Приватное образование: перспективы развития. Материалы III Международного семинара лидеров частного образования – Х., – 2013. – 124с.
69. Проблеми та перспективи української реформації /За заг. ред. М.Ф.Головатого, Г.В.Щокіна.– К.: МАУП, 2012. – 248с.
70. Райзберг Б.А., Лозовский Л.И., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М., 2010.

71. Савельев А.Я. Высшее образование: состояние и проблемы развития. — М., 2012.
72. Скворцов В.Н. Социально-экономические проблемы теории непрерывного образования. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — 228с.
73. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов.— М.: Соцэкгиз, 1962.— 684с.
74. Соловьев А.Я. Пути развития высшего образования в СССР // Высшее образование в Европе, 1991. Т.XVI.№3.
75. Сохань Л. Життєвотворчий потенціал особистості як фактор її безпеки в суспільстві ризику / Україна – 2013. Моніторинг соціальних змін.
76. Струмилин С.Г Хозяйственное значение народного образования// Плановое хозяйство.— 1924.— №9,10.— С. 1654.
77. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. — М.: Наука, 1982.— 471с.
78. Тетт Дж. Российские менеджеры и западная культура //Финансовые известия.— 1993.— №40.
79. Тоффлер Э. Третья волна. — М., 2010.
80. Тучков А.И. Институциональная оценка качества непрерывного образования / IV Царскосельские чтения (научная конференция с международным участием).— СПб, 2011.
81. Україна – 2013. Моніторинг соціальних змін.— К., Інститут соціології НАН України, 2013.
82. Україна у цифрах. Короткий статистичний довідник.— К.: Консультант, 2014.
83. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. — М.: Дело, 1993.
84. Фомін. С. Чи стане українська наука продуктивною силою // Науковий світ. — 2015. — №7.
85. Цибульов П.М., Чеботарьов В.П., Зінов В.Г., Суїні Ю. Управління інтелектуальною власністю: Монографія. — К.: К.І.С., 2016. — 448с.

86. Шастирко А.Е. Институциональная экономики: теория и методология: Автореф. дис. д-ра экон. наук.– М.:Изд-во МГУ, 2011.– 41с.
87. Щедрина Т.І. Трансфер інновацій як реалізація знань: аналіз для України // Економіка і прогнозування. – 2014– №4.– С. 82.
88. Экономика и организация управления вузом /Под ред. Глухова В.В.– СПб.: Лань, 2010. – 448с.
89. Экономическая энциклопедия.– М.: Экономика, 2010.
90. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика. – М.: МГУ, 1996. – 800с.
91. Эфендиев А.Г. Преподаватель московского вуза.– М., 1996.
92. Bahr Guidelines for the Reform of Education? Ministry of Education. – Токуо, 1972;
93. Янчук В.А. Психологические основы образовательной инноватики // Инновации в образовании. – 2014. – №1. – С.16.
94. Basdevant O., Kaasik U. The Core of Macro-economic Model for Estonia // Working Papers of Eesti Pank.– №6.– 2013.
95. Becker G. Human capital.– The University of Chicago Press, Chicago and London,1983.
96. Bericht der Bundesregiierung zur Sildungspolitik. – Bonn, 1970.
97. Blaug Mark. The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey.– “Journal of Economic Literature”, 1976, vol.14, N3.
98. Bowen O. Investment in learning. San Francisco,1978.
99. Card D., Krueger B. Does School Quality Matter? Returns to Education the Education and the Characteristics of Public Schools in the United States // Journal of Political Economy, 1992, Vol.100.– №1, p.1-40.
100. Chorsi A. Foreword // Priorities and Strategies for Education. A World Bank Review. – W., 1995. – P.XI-XII
101. Faure (ed) E. Learning to be UNESCO. – Paris, 1972.

102. Freytag Andreas. Accession to EMU and Exchange Rate Policies in Central Europe – Decision under Institutional Constraints // Working Papers of Eesti Pank. – №1.– 2013.

103. Griliches Z. Notes on the Role of Education in Production Function and Growth Accounting/ Education, Income and Human Capital.-N.Y.– L.,1970.– P.105.

104. Higher Education: the Lesson of Experience. – W., 1994.

105. Ley general de education. - Lima, 1972;

106. Lukas R. On the Mechanics of Economic Development // Monetary Economic.– 2009.– №22.

107. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital. – Princeton, 1984. – P. 419.

108. Mill J. Principles of Political Economy. – London, 1920. – P.47.

109. North D. Institution of Economic Perspectives.– 1991--Vol.5-№ 1.– Winter.

110. OECD. A New Economy? Changing Role of Innovation and Information Technology in Growth. – Paris: 2011.

111. Possible Futures of European Education...– Hague, 1972.

112. Priorities and Strategies for Education. A World Bank Review. – W., 1995.

113. Raport o stanie w PWN. - Warszawa, 1973.

114. Romer P. Increasing Returns and Long Run Growth // Political Economy.– 1986. – №94.

115. Schultz T. Resources for higher education: an economist's view// The Journal of Political Economy.– 1968.– Vol. 76.– №3.

116. Schultz T. Investment in human capital: The Role of Education and of Research.– N.Y.– 1971. – 362p.

117. The Creative Society of the 21st Century. Future Studies (Paris), OECD, 2011.

118. The Knowledge Economy, a submission to the New Zealand Government by the Minister for Information Technology's IT Advisory Group. August 2010.

119. The Swedish, 1968 Educational Commission. – Paris, 1973.

120. Thurow L. Investment in human capital.– Belmont.– 1970.– P.40.

121. Tickton(ed) S.G. To Improve Learning... – New York, 1970.

122. Woolcock M. The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomers.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Анкета для викладачів

1. Ваша заробітна плата у ВНЗ..... грн.
2. Ваші додаткові джерела прибутку
 - 1) різні види доплат в межах ВНЗ;
 - 2) кошти від комерційної діяльності поза ВНЗ;
 - 3) заробіток чоловіка / дружини;
 - 4) пенсії, допомоги;
 - 5) не маю додаткових джерел прибутку;
3. Сума середньомісячного прибутку на 1 чол. у Вашій сім'ї.....грн.
4. Оцініть (за п'ятибальною шкалою) умови і організацію педагогічної праці
 - 1) розподіл навчального навантаження;
 - 2) зміст педагогічної праці;
 - 3) рівень оплати праці;
 - 4) інтенсивність праці.
5. Якими мотивами Ви керуєтесь, працюючи у ВНЗ?
 - 1) інтерес до професії викладача 2) самореалізація
 - 3) матеріальна стабільність 4) професійне зростання
 - 5) передача знань новим поколінням 6) корисність для суспільства
 - 7) престижність професії викладача 8) ваш варіант
6. Ваша стать
 - 1) чоловіча
 - 2) жіноча
7. Ваша посада
8. Стаж роботи у ВНЗ
9. Сімейний стан

Дякуємо за допомогу

Додаток 2.

Анкета для студентів

1. Як ви оцінюєте рівень навчання?

Високий рівень

Важко сказати Низький рівень

1. Реформи у Вашому ВНЗ 3 2 1

2. Кваліфікаційний рівень професорсько-викладацького складу 3 2 1

3. Перелік дисциплін 3 2 1

4. Попит на Вашу спеціальність 3 2 1

2. Ви плануєте працювати за обраною спеціальністю?

Так Ні Важко сказати

3. Якби Ви знову вступали до ВНЗ, чи обрали б Ви той самий ВНЗ?

Так Ні Важко сказати

4. Яка річна плата за навчання на стаціонарі прийнятна для Вас ?

понад 3000\$

від 2011\$ до 3000\$ від 1000\$ до 2011\$

менше 1000\$ освіта має бути безкоштовною

5. Навчаючись у ВНЗ, Ви:

Поєднуєте навчання з роботою за спеціальністю

Поєднуєте навчання з роботою не за спеціальністю

Тільки навчаєтесь.

6. Ваші пропозиції щодо вдосконалення системи вищої освіти

7. ВНЗ _____

8. Спеціальність _____

9. Стать чол. жін.

10. Вік _____

Дякуємо Вам за допомогу!

Додаток 3.

Анкета для випускників

1. Як ви оцінюєте рівень отриманих знань у ВНЗ?

Високий Середній Низький

2. Ви працюєте за спеціальністю?

Так Ні

3. За якими суміжними спеціальностями Ви могли б працювати?

4. Як швидко ви влаштувались на роботу після закінчення
ВНЗ? _____

5. Які форми підвищення кваліфікації існують в організації, де Ви
працюєте?

6. Чи є у Вас можливість професійного росту у Вашій організації?

Так Ні

7. Чи задоволені ви умовами і змістом праці?

Так Ні Важко відповісти

8. Рівень винагороди _____

9. Чи віддали б Ви перевагу стабільній зайнятості з невеликою
гарантованою винагородою?

10. Якби Ви знову вступали до ВНЗ, чи обрали б Ви той самий ?

11. ВНЗ, спеціальність.

12. Стать Чол. Жін.

13. Вік.

Щиро вдячні Вам за допомогу!