

УДК 331.522.4:332.1

Безтелесна Л.І., д.е.н., професор

Національний університет водного господарства та природокористування

ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РІВНІ ГРОМАДИ

У статті виокремлено рівні формування людського капіталу, відображено специфіку продукування освітніх послуг і оцінювання результатів їх споживання. Доведено, що громада і процес децентралізації чинить вплив на поліпшення якості формування людського капіталу на місцевому рівні.

Ключові слова: людський капітал, громада, зовнішнє незалежне оцінювання, середня освіта, якість.

Beztelesna L.

WAYS OF IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL FORMATION AT COMMUNITY LEVEL

The article highlights the levels of human capital formation, reflects the specifics of the production of educational services and the assessment of their consumption results. It has been proved that the community and the process of decentralization have an impact on improving the quality of human capital formation at the local level.

Key words: human capital, community, external independent evaluation, secondary education, quality.

Безтелесная Л.И.

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА УРОВНЕ ОБЩИНЫ

В статье выделены уровни формирования человеческого капитала, отражено специфику продуцирования образовательных услуг и оценки результатов их потребления. Доказано, что община и процесс децентрализации оказывает влияние на улучшение качества формирования человеческого капитала на местном уровне.

Ключевые слова: человеческий капитал, община, внешнее независимое оценивание, среднее образование, качество.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Проведення реформи децентралізації влади в державі передбачає передання повноважень і бюджетів від органів державних до місцевого самоврядування (громади). В основному на децентралізацію покладаються як на процес поліпшення формування фінансової спроможності територіальних громад. Проте, вважаємо, що її потенціал необхідно використати й для поліпшення якості формування людського капіталу на рівні громади.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. У дослідженні [1] виділяють такі в теоретичному аспекті рівні «людського капіталу» як особистісний, мікроекономічний, макроекономічний, даючи трактування його сутності.

Цілі статті. Проте, у науковій літературі недостатньо відображаються рівні формування людського капіталу, а тим більше умови оцінки його якості, що й стало метою даного дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В умовах ринкової економіки власник людського капіталу здійснює продаж на ринку праці знань та вмінь, що сформовані в результаті інвестицій, і отримує дохід. Процес інвестування у формування людського капіталу об'єднує інтереси як особи, так і держави, і роботодавця, а рівні його формування визначаються як віком особи, так і місцем її проживання та здобуття освіти.

Використовуючи таку комбінацію ознак у формуванні людського капіталу, виділяємо такі рівні: місцевий (громада), здобуття освіти дошкільної і середньої, проживання у сім'ї з батьками, практично до досягнення особою 16 – 18 рр. і немісцевий (регіональний, національний чи міждержавний), що передбачає вихід з сім'ї, здобуття професійної чи вище середньої освіти і розпочинається після досягнення особою 16-18 років.

Першочергово формування людського капіталу відбувається за місцем проживання особи у системі дошкільної, а згодом й середньої освіти. Згідно статті 57 Конституції України повна загальна середня освіта є обов'язковою, а держава забезпечує доступність і безоплатність її здобуття. Окрім того, реалізація цієї норми Основного Закону трактується не лише як реалізація державної соціальної гарантії, а як засіб державної політики, що визначає обсяги та процес інвестування бюджетних коштів у безпеку та розвиток людини, економіки та суспільства і приносить довгострокові соціально-економічні ефекти [2].

Особливістю формування людського капіталу в системі середньої освіти є не лише її доступність і безоплатність, а специфіка цього процесу. На виході у нього є нематеріальний продукт (враження), які оцінити неможливо як за класичними фізико-хімічними властивостями, так і без присутності самої особи та докладання нею зусиль (фізичних і інтелектуальних).

Спрощене відображення процесу виробництва матеріального товару (продукту) і нематеріального (освітньої послуги) відрізняється не лише вхідними ресурсами, технологією, а головне кінцевим результатом (рис.1, рис.2).

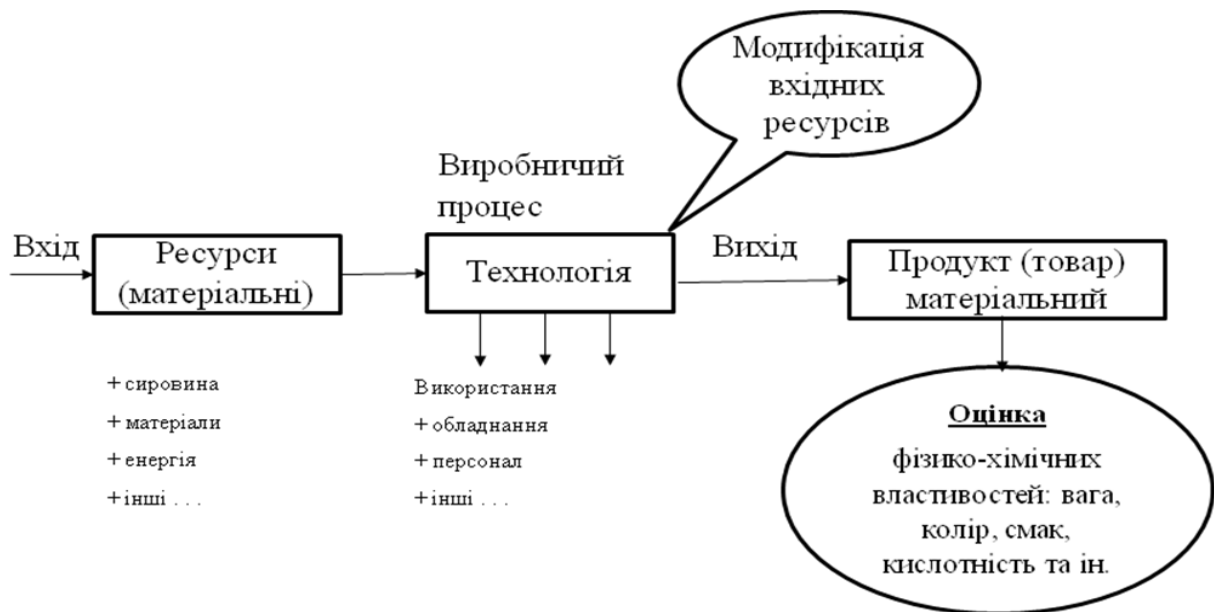


Рис. 1. Спрощена схема процесу виробництва продукту, товару (матеріального)

Але якщо здобуття середньої освіти трактується як інвестиція держави у розвиток своїх громадян, то закономірно, що кінцевий продукт підлягає оцінці, складання учнями ЗНО.

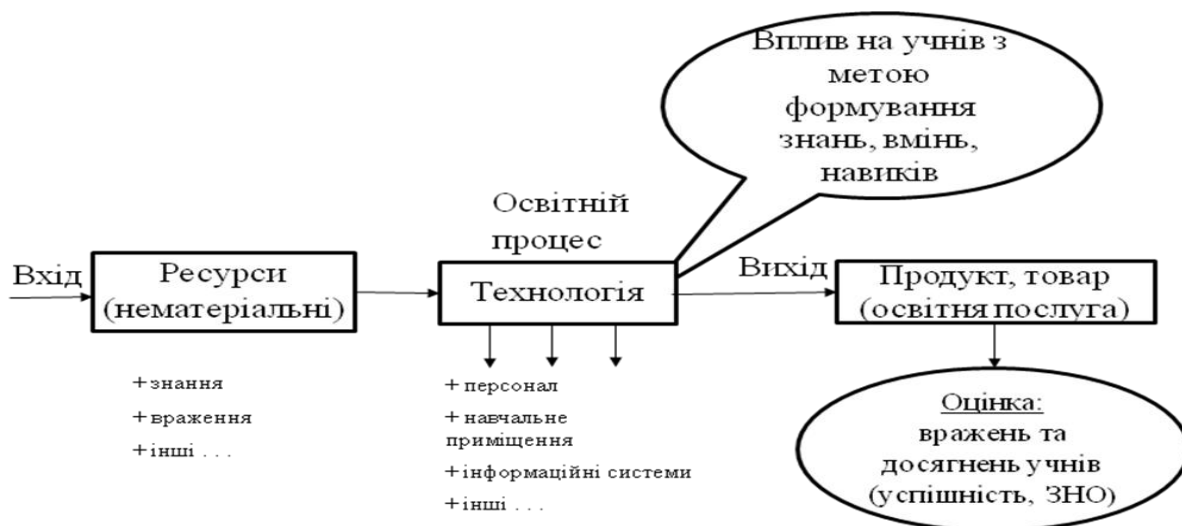


Рис. 2. Спрощена схема процесу виробництва продукту, товару (нематеріального) освітньої послуги

Відповідальність за фінансове забезпечення функціонування закладів дошкільної освіти покладено повністю на органи місцевого самоврядування, а середньої - розподілено між державою та органами місцевого самоврядування. Так, заробітна плата вчителів фінансується за рахунок освітньої субвенції, а утримання закладів освіти (інфраструктури) за кошти громади.

Якщо системноутворюючим чинником розвитку громад є людський капітал, то усі зусилля місцевої влади мають бути зосереджені на поліпшенні якості його формування.

Звісно, що характеристикою якості формування людського капіталу у системі середньої освіти є результати складання учнями ЗНО. Так, оцінюючи тісноту зв'язку між результатами складання ЗНО учнями Рівненської області у 2015 році та середнім навантаженням вчителя учнями, віковим та освітнім рівнем вчителів, розраховуючи коефіцієнт кореляції виявили наступне. Між результатами складання ЗНО і навантаженням вчителя учнями існує прямий, середній зв'язок (коефіцієнт кореляції 0,62). Отож, результати свідчать, що вища наповнюваність класів сприяє отриманню кращих результатів навчання. Психологи пояснюють це появою змагальності у класах. З економічної точки зору вища наповнюваність класів є менш фінансово обтяжливою, тому що змінні витрати є значно меншими, що є аргументом для об'єднання територіальних громад. Крім того, результати аналізу спростовують існуючий підхід до того, що молоді педагогічні кадри вносять більший прогрес у навчання, а ніж досвідчені. Так, розрахунки свідчать, що між результатами складання ЗНО та середнім відсотком вчителів віком до 30 років існує обернений, середній зв'язок (коефіцієнт кореляції -0.54). Щодо освіти вчителя та роботи його у пенсійному віці, то такого зв'язку не виявлено. І якщо оцінити результати складання ЗНО у розрізі районів Рівненської області (табл.1), то можна віднайти безліч розбіжностей. І не проблемою є їх наявність, але головним залишається аналіз результатів досягнень учнів у динаміці та результатів праці їх вчителів, що абсолютно доцільно робити на місцях з прив'язкою до конкретного вчителя. Якщо ж у динаміці існує прогрес в роботі вчителя, що відображається на результатах складання ЗНО, то це не повинно викликати занепокоєння у місцевої влади щодо перегляду термінів трудових договорів з вчителями. Проте якщо ж цього процесу не спостерігається, то доцільним є їх перегляд. Окрім того, громада може впливати на поліпшення якості формування

людського капіталу, а саме якість середньої освіти, мотивуючи вчителя за результатами його роботи (складання учнями ЗНО), вкладаючи кошти у його професійний розвиток.

Таблиця 1

Аналіз результативності функціонування закладів середньої освіти у Рівненській області, 2015 р. [3]

Райони \ міста обласного значення	Середній бал ЗНО з української мови	Середня кількість учнів на одного вчителя, ос.	Частка вчителів з вищою освітою, %	Частка вчителів-пенсіонерів, %	Середній відсоток вчителів віком до 30 років, %
Березнівський	146	7	79	15	19
Володимирецький	147	7	81	18	19
Гошанський	147	4	74	11	9
Демидівський	145	5	73	4	15
Дубенський	151	5	100	7	12
Дубно	160	9	80	14	8
Дубровицький	151	5	77	17	14
Зарічненський	145	3	88	20	16
Здолбунівський	149	5	82	11	12
Корецький	146	4	83	9	13
Костопільський	148	6	87	10	14
Кузнецовськ	156	10	89	32	4
Млинівський	146	5	78	11	13
Острог	144	7	80	7	9
Острозький	147	4	70	7	18
Радивилівський	153	5	82	7	15
Рівне	157	9	86	10	11
Рівненський	147	6	87	6	19
Рокитнівський	146	6	72	8	17
Сарненський	148	8	83	19	19
Середнє значення по регіону	148	6	77	11	13
Коефіцієнт кореляції	*	0,62	0,31	0,31	-0,54

Звісно, що якість освітніх послуг першочергово визначається роботою не лише вчителів, але й менеджерів, директорів цих закладів. Оцінюючи результати кадрової політики у системі середньої освіти Львівської області у розрізі традиційних та об'єднаних територіальних громад (табл.2), можна зробити наступні висновки. На відміну від традиційних у об'єднаних серед директорів шкіл немає молодих віком до 30 років та надто досвідчених, вік яких понад 70 років. Це свідчить про те, що голови об'єднаних територіальних громад провадять й виважену кадрову політику і тим самим впливають на якість формування людського капіталу на місцевому рівні.

Таблиця 2.

Порівняння вікової структури директорів шкіл середньої освіти територіальних громад Львівської області, осіб [4]

Вікова група, років	Територіальні громади	
	Традиційні	Об'єднані
до 30	16	0
30 – 40	87	8
40 – 50	301	17
50 – 60	429	22
60 – 70	234	7
70+	22	0
Всього	1089	54

Крім того, порівняння результатів складання учнями ЗНО Львівської і Рівненської областей може слугувати й додатковим аргументом того, що громада, а відтак і процес децентралізація може сприяти поліпшенню якості формування людського

капіталу на місцевому рівні (табл.3). Так, частка учнів, що не подолали мінімальний поріг складання ЗНО у Львівській області є вдвічі меншою від Рівненщини із української мови, яка є обов'язковим предметом для складання ЗНО. Аналогічна ситуація характерна і для складання математики, що є вибірковою і складається ЗНО за вибором учня.

Таблиця 3

Порівняння результатів складання учнями ЗНО, 2016р. [3]

Область	Усього	% учасників, які отримали відповідний результат за шкалою 100-200 балів					
	з української мови						
	Взяли участь	не подолали поріг	[100;120)	[120;140)	[140;160)	[160;180)	[180;200]
Рівненська	5090	17,10	24.93	19.31	14.64	13.75	10,26
Львівська	8480	8,90	14,38	14,71	16,40	22,25	22,97
	з математики						
Рівненська	2165	18,48	27,02	21,20	17,32	11,73	3,93
Львівська	3831	9,79	17,91	20,83	24,25	20,54	6,88

Висновки. Отож, проведений аналіз дає право стверджувати, що поліпшення якості формування людського капіталу на місцевому рівні, а саме громади, відбувається в системі середньої освіти через процес децентралізації влади, що обумовлює трансформацію діяльності громад від традиційних до об'єднаних, а відтак проведення кадрових змін у системі середньої освіти та сприяє підвищенню якості її результату.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Монографія – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. -254с.
2. Безтелесна Л.І., Пивоварчук Л.В. Інституційне забезпечення соціальних гарантій держави. Монографія –К.: Кондор - Видавництво, 2017. – 196с.
- 3.Шкільна карта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/edustat/databox>
- 4.. Стан і перспективи освітньої галузі Львівської області. Департамент освіти і науки Львівської обласної державної адміністрації, 25.10.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: loda.gov.ua/departament-osvity-i-nauky.

УДК 005.336.5

Вакуленко Ю.В., к.с.-г.н., доцент

Безрук С.С., магістр

Мельніченко З.Д., магістр

Полтавська державна аграрна академія

ФОРМУВАННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНО- ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті досліджено залежність ефективності управління матеріально-технічними ресурсами підприємства від рівня кваліфікації персоналу із вищою освітою. Акцентовано увагу на значенні трудових ресурсів, які безпосередньо впливають на конкурентні можливості підприємства і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Виявлено сутність управління матеріально-технічними ресурсами як однієї із складових частин керівництва усією виробничо-господарською діяльністю підприємства в контексті досягнення його економічної мети.

Ключові слова: кваліфікація персоналу, трудові ресурси, матеріально-технічні ресурси, вища освіта, прибутковість, витрати.

Вакуленко Ю.В, Безрук С.С., Мельніченко З.Д.