

**ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ,  
МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ**

УДК 330. 14: 316

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ – ПРОВІДНА СКЛАДОВА  
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

**Мішин Ю.Р.\* , 2013**

*Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

В умовах стрімкого скорочення часових характеристик між основними етапами науково-технічного прогресу людина стає невід'ємною і головною складовою всіх без винятку технологічних систем, а людський інтелект посідає місце безпосередньої і вирішальної продуктивної сили нової постіндустріальної ери.

**Ключові слова:** людський капітал, освіта, інвестиції, соціально-економічний розвиток, витрати.

**Постановка проблеми.** Формування ринкового середовища в Україні і загострення міжнародної конкуренції на тлі всеохоплюючої глобалізації об'єктивно вимагають кардинально змінити погляди на джерела і чинники економічного зростання національної економіки. Утвердження в розвинених країнах «нової економіки», що базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, ідей щодо інвестування у розвиток людського капіталу.

Зростаюче значення людського капіталу в наші дні пов'язане з посиленням ролі освіти в економічному розвитку і з серйозними змінами у взаємодії суб'єктивного і об'єктивного чинників виробництва.

Перетворення людського чинника, провідну і визначаючу продуктивну силу по відношенню до речовинного чинника відбувається з середини ХХ ст. ще і тому, що зменшився лаг, тобто різниця в кількості років, необхідних для зміни технологій і підготовки кадрів для них. Раніше радикальні технічні зміни в суспільному виробництві відбувалися приблизно через 35-40 років, а тому знань, отриманих у вузах, вистачало майже на все подальше трудове життя фахівців і для навчання було достатньо в середньому 6-8 років. У сучасних же умовах середній період оновлення технологій і техніки скоротився до 4-5 років, а в найбільш розвинених галузях – до 2-3 років, причому необхідність оновлення диктується не стільки фізичним, скільки моральним старінням. А терміни підготовки кваліфікованих працівників зросли до 12-14 і більше років.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Людський капітал є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного капіталу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, але і на якість економічного зростання, що обумовлено рядом причин [1, 2].

Проблемам формування та ефективного використання людського капіталу та ролі освіти в цьому процесі приділялося чимало уваги у працях вітчизняних науковців. Віддаючи належне даним працям [3, 4, 5, 6, 7], зазначимо, що існуючих розробок все ще недостатньо та існує необхідність їх узагальнення, сучасного аналітичного підкріплення та визначення тенденцій для подальшого дослідження цієї проблематики.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо можливостей вдосконалення національної системи освіти як джерела формування людського капіталу – основного чинника сучасного соціально-економічного розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** До найважливіших сучасних економічних закономірностей, властивих більшості країн, відноситься інтелектуалізація економічного і взагалі соціального життя. Проявляється цей процес двоюко: зростає не тільки роль таких галузей соціальної сфери, як освіта і наука, але і значення інтелектуальної діяльності усередині інших галузей господарства. Обидві тенденції сприяють формуванню і вдосконаленню освітнього,

---

\* © Мішин Ю.Р. – к.е.н., Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет».

професійного, наукового і духовного потенціалу суспільства і є найважливішими чинниками соціально-економічного розвитку.

Згідно теорії людського капіталу, людський капітал в умовах ринку – це індивід і його здібності до праці. Оскільки здібності до праці володіють властивістю накопичуватися, соціальні складові (демографічні, характеристики фізичного і психічного здоров'я, освіта і виховання, культура) також мають капітальну природу, бо вони визначають ступінь затребуваності індивіда на ринку праці. Величина вкладень (інвестицій) в людський капітал, тобто в забезпечення здоров'я, освіти культуру, прямо впливає на зростання продуктивності праці і одержувані доходи працівника. У свою чергу це веде до зростання суспільного багатства тобто економічному зростанню і підвищенню конкурентоспроможності країни.

Недостатній облік елементів людського капіталу негативно впливає на економічне зростання. Наприклад, загальноновизнано, що високий рівень освіти і професійної підготовки є чинником зростання економіки, скорочує розрив між попитом пропозицією різних видів праці. Крім того, сучасність пред'являє все більш жорсткі вимоги до якості людського капіталу.

У розвинених країнах витрати на освіту значно вищі, ніж в Україні. Зокрема, у Данії, Норвегії і США вони складають 7,1%, 6,4% і 7,3% ВВП відповідно. В той же час структура витрат на освіту в розвинених країнах відрізняється значно більшою частиною приватних інвестицій. Наприклад, у США і Японії вони складають 2,26% і 1,5% ВВП відповідно і мають більшу питому вагу в структурі витрат, ніж в інших країнах.

Світовий досвід показує, що країни, які витрачають значні кошти на освіту, досягають значних успіхів в економічному розвитку. Так Південна Корея щороку витрачає на освіту 13% ВВП, що стало однією з головних умов її перетворення на одного з лідерів так званих «східно-азійських тигрів». Україна ж витрачає на освіту в середньому за останні роки 5,4 % ВВП, що стримує людський, а отже, й інноваційний розвиток. Саме в цьому напрямі наша держава повинна активізувати свою науково – технічну інноваційну політику і розвиток науки, беручи до уваги, що інвестиції в освіту і науку ще і є найвигоднішими [8, с.27].

Зменшення значення чинника освіти сьогодні може викликати серйозні витрати для держави на перспективу: погана освіта і низька кваліфікація різко знижують шанси працівників на ринку, збільшують вірогідність попадання в розряд низько дохідних категорій населення, а значить, вимагають вищої частки державних витрат.

Концепція людського розвитку стала основою першої Доповіді про світовий людський розвиток 1990 року (ці доповіді нині щорічні). Вона трактує людський розвиток як мету та критерій суспільного прогресу, як засіб збільшення доходу, що набуває цінності лише тоді, коли реально впливає на добробут людей. Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей – людина має прожити довге життя, не хворіти, бути освіченою, користуватися політичними та економічними свободами, правами людини, суспільною повагою до особистості. Вона пропонує основні напрями дій щодо оптимізації зв'язку між економічним зростанням і людським розвитком у практичній політиці:

1) збільшення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприятиме реалізації здібностей людини та її участі у виробництві та розподілі благ;

2) справедливий розподіл доходів і національного багатства, що забезпечуватиме матеріальну базу розвитку широких верств населення і протидіятиме концентрації ресурсів у нечисленних групах;

3) збалансованість соціальних витрат та зміцнення економічної бази соціальної сфери, диверсифікація джерел її фінансування;

4) розширення можливостей людей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній та економічній сферах, передусім тих групах населення, які з різних причин мали обмежені можливості (жінки, мігранти, етнічні меншини).

Аналіз сучасного рівня людського розвитку надає можливість визначити чотири пріоритетні напрями людського розвитку в Україні:

- підвищення ролі кожної окремої людини в суспільстві, розширення її можливостей власною волею вирішувати свою долю, тобто приймати рішення і нести за нього відповідальність;

- забезпечення соціальної справедливості стосовно кожної людини – в розподілі доходів та оплаті праці залежно від її якості, в доступі до освіти, до послуг охорони здоров'я, до роботи, до соціальних благ;

- досягнення повної продуктивної зайнятості, яка на відміну від сучасного стану забезпечувала б не тільки соціальний статус, а й добробут працівників, стимулювала б легальну ефективну діяльність, а не орієнтацію на тіньову економіку;

- досягнення екологічної безпеки, що передбачає два напрями: по-перше, ліквідацію наслідків Чорнобильської катастрофи та наслідків нераціонального використання природних ресурсів, по-друге, розробку комплексу заходів, які унеможливають повторення у майбутньому будь-яких техногенних катастроф.

Виникнення «поняття людський капітал» та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Трактуючи витрати на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрати інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого періоду часу. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу.

Слід одразу ж зауважити: більшість методів економічно-статистичного та технічно-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. Основна маса досліджень припадає на сферу економіки освіти, що народилася в процесі розвитку концепції людського капіталу.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікування зисків від її отримання.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи.

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю). До них слід віднести: оплату за навчання, витрати на підручники, канцтовари тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. Втрачені заробітки. Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Значить, заради одержання освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку «втрачені заробітки» вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку б могла мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. Моральні втрати: втрата вільного часу – одного з найважливіших втрат для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що інколи вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко приносить задоволення, за інших рівних умов отримують вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоналізовані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та інші), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого робітника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими робітниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче; висококваліфіковані працівники, як

правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо).

3. Моральні зиски: задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Віддачу від людського капіталу можна розглядати під різними кутами зору. По-перше, вона може виступати в грошовій формі (наприклад більш високі заробітки працівників з вищим рівнем освіти), по-друге, в ній можна виділити споживчу та інвестиційну складові. Освіта представлятиме безпосередню освітню цінність, якщо людина отримує користь або задоволення від самого процесу навчання. А інвестиційна цінність освіти визначається тими вигодами, які вона здатна приносити після завершення навчання.

Розрізняють загальний і специфічний людський капітал. Загальні знання і навички представляють цінність незалежно від того, де вони були отримані, оскільки можуть знаходити застосування в самих різноманітних місцях (наприклад, уміння працювати з персональним комп'ютером). Специфічні знання і навички можуть використовуватися тільки там, де були отримані і при переході на інше місце роботи вони втрачають будь-яку цінність (наприклад, уміння працювати на унікальному верстаті, який є тільки на даному підприємстві). Природно, що більшість знань і навичок, не є ні повністю загальними, ні повністю специфічними; це завжди питання відносне. Проте неважко переконатися, що підготовка в рамках системи феодальної освіти орієнтована на виробництво переважно загального, тоді як підготовка безпосередньо на робочих місцях – переважно специфічного людського капіталу.

Освіта здійснює позитивний вплив на пошук на ринку праці, переважно за рахунок навичок використання інформації та вміння налагоджувати потрібні контакти і зв'язки. Рівень освіти є також важливим фактором, який визначає політичну та соціальну поведінку. При інших однакових умовах більш високий рівень освіти посилює політичну активність, позитивно впливає на добровільну діяльність всередині колективу і підвищує соціальні навички – здатність до організації, співробітництва і взаємодії.

Освіта не тільки знання і уміння, які складають основу людського капіталу, але і визначений престиж в суспільстві, причому тим більший, чим більшим соціальним капіталом володіє відповідний навчальний заклад.

Дошкільна, початкова та середня освіта формують передусім інтелектуальну складову людського капіталу, поліпшуючи якість, підвищуючи рівень і запас знань людини. Велике значення цих початкових етапів освіти зумовлюється такою характеристикою людського капіталу: він інтенсивніше накопичується в тих людей, які вже мають його більше. Тому на цих етапах створюється не просто початкове необхідний для життя у суспільстві запас людського капіталу, а й формується база для подальшого розвитку та збагачення цього капіталу.

Інвестиції у професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

В усьому світі держава здійснює значні інвестиції у розвиток освіти та професійної підготовки і надає гарантії для довгострокових інвестицій інших суб'єктів у цю сферу; застосовує податкові пільги та інші форми регулювання ринку з метою забезпечення розвитку пріоритетних спеціальностей, форм і методів підготовки спеціалістів, розвитку освіти в цілому тощо. Крім того, в сфері освіти держава покликана виконувати досить специфічні функції, які не можуть бути виконані як слід іншими суб'єктами.

Зростання частки позабюджетних коштів фінансування в загальному обсязі асигнувань на професійну підготовку є показником розширення сфери ринкових відносин в освіті, її подальшої комерціалізації, що викликає необхідність обґрунтування сучасних підходів до фінансування освіти та ціноутворення на ринку освітніх послуг.

Особливо слід виділити групу витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Нині в багатьох розвинутих країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрівиробничого навчання. Та в наш час стає

очевидним, що сфера поширення систем внутрівиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки. Водночас зростають вимоги, що висуваються не лише до вмінь, потрібних до участі у певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і вмінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації необхідне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

З точки зору теорії людського капіталу ми поділяємо процес професійної підготовки особи на модулі і хочемо висловити міркування щодо можливого перегляду джерел фінансування кожного з них в умовах переходу до ринкової економіки. Оплату навчання за модулями загальнокультурної та загальнонаукової підготовки найдоцільніше було б у ринкових умовах організувати на принципах державного кредитування з безвідсотковим їх поверненням у формі частини прибуткового податку з доходів фізичних осіб після закінчення навчання. Навчальні послуги за модулями конкретно економічної і загальнопрофесійної підготовки передусім впливають на загальні економічні результати роботи підприємства (на розмір прибутку) і могли б оплачуватися через податок.

Оплату навчання за іншими модулями професійної підготовки, де знання та вміння значно швидше старіють та використовуються переважно у виробничих цілях, справедливо перекласти на підприємства – споживачів робочої сили.

Запропонований механізм оплати державного освітнього кредиту з майбутніх доходів конкретної особи, що одержує вищий рівень освіти, ліквідує несправедливість нарощення приватного людського капіталу за рахунок коштів всіх платників податків. Треба звернути увагу на дуже важливий момент: працівник, що володіє більшим людським капіталом, повинен мати і більші доходи від його використання, тобто рівень заробітної плати працівників з вищою професійною освітою повинен бути в цілому вищим, ніж рівень заробітної плати нижчекваліфікованих працівників.

**Висновки.** Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і недостатній метод підготовки людини до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплома і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, загальнолюдської мудрості.

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства. Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, обумовлюють реформування освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до розвитку творчих здібностей, докорінному покращенню професійної і загальноосвітньої підготовки спеціалістів, здатних працювати в нових умовах.

Витрати на освіту та професійну підготовку складають основну частку капіталовкладень у розвиток робочої сили на всіх рівнях. Ці капіталовкладення включають початкові витрати і супроводжуються надією на окупність та прибутковість в майбутньому. Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою робочою силою. Це дозволяє нам розглядати витрати на освіту та професійну підготовку на всіх рівнях, включаючи бюджетне фінансування галузі освіти, не як безповоротні, але необхідні витрати на виховання підростаючого покоління, а як інвестиції в людський капітал, що приносять економічний і соціальний ефект.

#### **Література:**

1. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учеб. пособие / С.А Дятлов СПб.: Изд-во СПб УЭФ, 1999.
2. Критский М.М. Человеческий капитал /М.М.Критский Л.: Изд-во ЛГУ, 1991.–С. 120.
3. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста // Экономика Украины. – 2003.– №7. – С. 48–53.
- 4.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001.– С. 254 .
- 5.Климко С. Г. Людський капітал та зайнятість: деякі проблеми теорії і практики / С. Г. Климко// Вісник економіки. – Вип. 63. – К.2002.– с.51–52.

6. Поплавська Ж. Поплавський В. Економіко–філософські аспекти людського капіталу./ Ж. Поплавська, В.Поплавський // Вісник НАН, 2002, №12.
7. Гадзало А.Я. Розвиток теорії людського капіталу в економічній науці / А.Я. Гадзало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 19.10. – С. 311–317.
8. Фукс А.Е. Освіта, наука і виробництво як складові формування національної інноваційної системи./ А. Е. Фукс // Перспективи і проблеми забезпечення конкурентноспроможних економічних систем в умовах глобалізації: Матеріали Першої Всеукраїнської науково–практичної конференції (8–9 грудня 2011 р.) – Кривий Ріг: КЕІ КНЕУ, 2011.– С 27.