

ОСВІТНЯ СКЛАДОВА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК РЕСУРС ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ІННОВАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА

У статті визначено основні риси людського капіталу при умовах інноваційного виробництва та зазначено вплив освіти на економічне зростання, продуктивність праці. Доведено, що формування «нової економіки» вимагає як значного зростання освітнього потенціалу населення країни, так і випереджального розвитку освітньої сфери.

The article defines the main features of human capital under the conditions of innovative production and the impact of education on economic growth and labor productivity. It is proved that the formation of «new economics» demands both the considerable growth of educational potential of country's population and the leading development of educational sphere.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Формування «нової економіки» і забезпечення високих темпів економічного зростання, як відомо, вимагають випереджального розвитку освітньої сфери, підвищення якості підготовлюваних в системі професійної освіти кадрів і значного зростання освітнього потенціалу населення країни.

На наш погляд, реалізація ідеї випереджального розвитку освіти повинна базуватися на усвідомленні того, що в сучасних умовах людський фактор є визначальним в економічному розвитку. Точка зору, згідно з якою людський капітал є найбільш цінним ресурсом сучасного суспільства, набагато більш важливим, ніж природні ресурси або нагромаджене багатство, завойовує все більше прихильників. Опанована людиною інформація (знання) перетворюється у найбільш важливий ресурс розвитку виробництва, а інвестиції у людський капітал стають пріоритетним чинником економічного зростання. Внаслідок цього різко зростає роль освіти у відтворенні продуктивних здібностей людини. Освітній чинник сьогодні є основним у формуванні і розвитку людського капіталу.

Класики політичної економії приділяли досить серйозну увагу проблемі людського капіталу, поклавши початок науковому аналізу людських здібностей до праці, їх формуванню, відтворенню й ефективному функціонуванню.

Перша спроба трактування людської особистості як капіталу й оцінки її грошової вартості виявляється в «Політичній арифметиці» У. Петті. Погляд на підвищення якості робочої сили шляхом вкладення додаткових коштів в навчання був представлений А. Смітом у X главі «Дослідження про природу і причини багатства народів», якого світова наукова спільнота справедливо вважає основоположником теорії людського капіталу.

Подальший розвиток ідеї А. Сміта отримали в роботах Д. Рікардо. Він вводить поняття «робоча сила», під якою розуміє самих людей, працюючих за наймом. Д. Рікардо особливо виділяв роль освіти: відставання країн в економічному розвитку він пояснював поряд з іншими причинами «недоліком освіти в усіх верствах народу» [1].

Наступні покоління економістів у своїх працях прийшли до висновку, що удосконалення здібностей людини представляє собою нагромадження капіталу. До них належать Ж. Б. Сей, В. Рошер, Ф. Ліст, Дж. С. Уолш, Дж. Мак-Куллох, Дж. Мілль, І. Фішер, Г. Маклеод, Е. Енгел, Л. Вальрас, В. Парето та інші.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. У вітчизняній економічній літературі проблемі людського капіталу тривалий час не приділялось скільки-небудь серйозної уваги. Лише в 90-і роки стали з'являтися численні публікації і монографії, присвячені цій проблемі. Це роботи таких провідних російських і українських вчених, як Л. Л. Антонюк, Ю. Васильчик, Е. Вільховченко, В. М. Геєць, О. А. Грیشнова, О. І. Добринін,

С. Дятлов, Р. І. Капелюшников, Б. А. Корнейчук, М. М. Критський, С. Курганський, В. Марцинкевич та ін., де був врахований як західний досвід, так і ситуація, що змінилася, в країні й економіці, коли більш важливим економічним ресурсом став людський фактор. «За останні десятиріччя ідея, що капітал складається із одних фізичних активів, була порушена. На її місці поступово утвердився більш всеохоплюючий погляд, згідно з яким капіталом є будь-який актив – фізичний або людський, що має здатність генерувати потік майбутніх доходів» [2, с.75].

С. Дятлов і О. І. Добринін під людським капіталом розуміють сформований у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим ведуть до зростання заробітків даної людини [3, с.230-296; 4, с.15-62]. В. Марцинкевич та І. Ільїнський виділяють в людському капіталі як одну із складових освіту [5, с.28; 6, с.14]. Інші дослідники поруч з такими компонентами, як знання, навички і здібності, до складу людського капіталу відносять: «запас мотивацій» (Р. І. Капелюшников [7, с. 120-282]), «запас здоров'я» і «мотивацію» (О. А. Грішнова [8, с.139-290]), «здоров'я» та «здатність до споживання» (Л. Мухамеджанова [9, с.23-29]). М. М. Критський трактує людський капітал як основні виробничі відносини сучасного суспільства в його формальних модифікаціях, виділяє такі перетворені його форми: виробничу, споживчу, інтелектуальну [10, с.99-104]. С. П. Вігурська до основних компонентів людського капіталу відносить капітал здоров'я, трудовий, культурно-моральний, організаційно-підприємницький, інтелектуальний капіталі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Більш критичний підхід до визначень потребує більш розгорнутого трактування терміну «людський капітал». Про формування «людського капіталу», на нашу думку, можна говорити лише тоді, коли людина, чий розумові і фізичні здібності під впливом додаткових вкладень трансформовані, здатна до такого: виробляти більшу кількість чи кращі за якістю товари і послуги; заробляти більш високі грошові доходи; витратити свої доходи більш інтелігентно; одержувати більше задоволеності від життя. Розвиток вказаних вище здібностей, таким чином, і є дійсне удосконалювання людини, або формування людського капіталу, адекватного інформаційному типу економіки.

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення основних рис людського капіталу в умовах інноваційного виробництва та впливу освіти на економічне зростання і продуктивність праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людський капітал як економічна категорія виражає участь людських ресурсів у створенні прибутку, їх якісні перетворення та пріоритетну роль в епоху НТР і представляє собою запас знань, умінь, навичок, здібностей людей, який знаходиться у неперервному розвитку і результативно використання якого веде до зростання добробуту домогосподарств, підвищення ефективності функціонування фірм (підприємств, організацій), забезпечення економічного зростання і розвитку.

Поняття капіталу й інвестицій, втілених в людині, дозволило економістам по-новому підійти до проблеми чинників економічного зростання. Т. Шульц, Е. Денісон, Дж. Кендрік та інші об'єднали оцінки усіх видів інвестицій і нагромадження – як речових, так і неречових. Це дозволило виявити вплив сукупного капіталу на економічне зростання і визначити, наскільки воно обумовлене дією освітньої складової.

Витрати на наукові дослідження і розробки також слід розглядати як різновид інвестицій в нематеріальний основний капітал. Роберт Ейснер врахував державні інвестиції, витрати на споживчі товари довгострокового користування, інвестиції в наукові дослідження і розробки, підвищення освітнього рівня і навчання робітників, а також в охорону здоров'я. У результаті інвестиційні витрати в США склали майже 37,0 % уточненої величини ВВП проти 17,0 % ВВП за офіційними даними (1981 р.) [11, с.11681-1684]. В той же час країни, які вступили на шлях наздоганяльного індустріального розвитку, не мають інших внутрішніх

джерел інвестування розвитку, крім скорочення поточного споживання. Таким чином, на постіндустріальній стадії розвитку в умовах стимулювання інвестицій в людський капітал формуються якісно нові джерела економічного зростання.

В економічній теорії підвищення продуктивності праці розглядається як найбільш важливий чинник економічного зростання. За даними В. Л. Іноземцева, в перше десятиліття після Другої світової війни темпи зростання продуктивності праці склали в США більше 2,3 % в річному обчисленні, що пояснюється стрімким розвитком індустріального сектора [12, с.9]. Поступово потенціал індустріального розвитку за рахунок впровадження нових технологій був вичерпаний, а новий етап сформував інші джерела зростання й орієнтувався на розвиток сфери освіти, інвестиції в людський капітал. Тому, як вважає П. Друкер, основним завданням країн, що встали на шлях постіндустріального розвитку, є підвищення продуктивності робітників інтелектуальної праці [13, с.141].

Отже, інвестиції в людський капітал, в систему освіти створюють зовнішні ефекти, важливі для економічного і соціального розвитку. Такі ефекти, включаючи перспективну віддачу від фундаментальних досліджень і розвитку технологій, а також соціальні вигоди, нагромаджені у результаті побудови соціально орієнтованого ринкового господарства, виходять за межі приватних вигод, одержуваних окремими громадянами.

Науково-технічний прогрес є визначальним чинником формування і розвитку людського капіталу. Створивши його, людський капітал в той же час знаходиться під всебічним його впливом. В умовах сучасного інноваційного виробництва людський капітал набуває нових рис.

Для людського капіталу характерний високий і постійно зростаючий рівень інтелектуалізації. Це знаходить свій прояв і в збільшенні тривалості людського капіталу, і в зростанні початкових та наступних інвестицій в людський капітал, і в підвищенні його якісних характеристик.

Другою особливістю сучасного стану людського капіталу є його універсальність. Перехід до інноваційного виробництва породжує універсальну здібність до праці, здатну як швидко створювати нове знання, так і швидко його реалізовувати, динамічно відповідаючи на потреби ринку. Універсальність людського капіталу означає, що в ньому переважає фундаментальний капітал освіти, який дозволяє легко здійснювати створення, поширення і матеріалізацію знання. Важливою рисою є також здатність до самовідтворення в умовах виробництва, що змінюються, і менша сприйнятливість до морального зносу, тобто здатність до більш тривалого й ефективного функціонування.

Особливою рисою стану сучасного людського капіталу є його творчий характер. Процес створення нового знання неможливий без творчості всіх учасників інноваційного виробництва. У максимальній формі це виражається на стадії виробництва знання, де творчість так чи інакше входить в процес праці. Ефективність виробництва залежить від творчого пошуку працівника щодо постійного удосконалення діючої технології та засобів виробництва, форм і методів організації й управління праці, ефективних форм реалізації виробленої продукції. Все це вимагає від людини постійних і зростаючих творчих зусиль. Фірми прагнуть всіляко розвинути і реалізувати на практиці творчі можливості працівників. З цією метою проводиться навчання персоналу, використовуються форми і методи, які стимулюють творчу діяльність працівника.

Нові підходи до визначення ролі людини в діяльності компанії привели до розуміння ситуації, що в теперішній час недостатньо мати тільки освіту чи професійну підготовку. Необхідний новаторський потенціал, якому завжди притаманні почуття відповідальності і схильність до прийняття складних рішень, наростаючий професійний інтерес, уміння творчо мислити.

На думку автора, глибокі зміни, що відбуваються в сучасному суспільстві і перетворюють знання в головний фактор економічного розвитку, а також висока швидкість появи нових винаходів, які прискорюють моральний знос існуючої техніки й технології, приводять до розширення поняття «людський капітал» і появи нової категорії

«інтелектуальний капітал».

Фахівці в галузі теорії і практики інтелектуального капіталу виокремлюють у ньому дві великі складові частини [14, с.19-84]:

- людський капітал;
- структурний капітал (технічне й програмне забезпечення, організаційна структура, патенти, торгові марки і все те, що дозволяє працівникам компанії реалізовувати свій виробничий потенціал і відносини, які склалися між компанією та її великими клієнтами).

На нашу думку, людський капітал набуває властивості інтелектуального капіталу, якщо він доповнений інтелектуальною творчістю.

Зростає значимість соціальної складової людського капіталу. Інноваційна діяльність здійснюється групами дослідників, перед якими ставляться конкретні цілі з вирішення тієї чи іншої наукової проблеми. Складність і новизна цих проблем в більшості випадків робить неможливим їх рішення поодиноким дослідником. В сучасних умовах усе частіше використовується така форма організації праці, як робота в групах, повсюдного поширення набувають «економіка участі», демократизація приватної власності, а розмір доходів працівників усе в більшій мірі пов'язаний з результатами роботи як групи, так і фірми в цілому.

Найбільш важливою характеристикою людського капіталу є його мобільність. Мобільність – це перелив людського капіталу, виходячи з умов його функціонування, які змінилися. Мобільність людського капіталу є багатоаспектним поняттям, що включає в себе професійну мобільність, міжгалузеву та внутрішньовиробничу мобільність і, нарешті, територіальну мобільність.

Професійна мобільність пов'язана з об'єктивною необхідністю систематичного та цілеспрямованого переливу капіталу і зміни його якості з професійно-кваліфікаційного погляду. Високі темпи науково-технічного прогресу ведуть до швидкого морального старіння людського капіталу. В середньому через п'ять років, а щодо деяких функціональних форм капіталу й раніше, кожний учасник суспільного виробництва повинен поновлювати свою здатність до праці, підвищуючи свою кваліфікацію як постійно, так і періодично. В той же час в середньому один раз або двічі протягом свого продуктивного функціонування людині доводиться формувати свої здібності заново, виходячи із умов виробництва, які змінилися, тобто здійснювати перепідготовку.

Міжгалузєва мобільність людського капіталу виникає в результаті переливу капіталу із однієї галузі в іншу. Капітал спрямовується у ті сфери, де на нього підвищується попит і створюються кращі умови для функціонування. Ці міжгалузєві коливання визначаються ринковою кон'юнктурою, зростанням або зменшенням попиту на ті чи інші групи товарів. В той же час на міжгалузєву мобільність людського капіталу впливають загальні тенденції та напрями науково-технічного прогресу і структурна перебудова промисловості, що відбувається під його впливом.

Міжгалузєвий перелив людського капіталу породжує великі проблеми у сфері підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів. Масштаби цієї діяльності припускають активну участь у ній держави, яка розробляє з цією метою відповідну індустріальну політику.

Внутрішньовиробнича мобільність людського капіталу відбувається в рамках первинної ланки економіки. На неї впливають такі чинники, як НТП, технічне удосконалювання і раціоналізація виробництва, поліпшення якісних характеристик людського капіталу, мотиваційний механізм, соціальні і демографічні причини, диверсифікація виробництва. Такі зміни приводять до перестановки кадрів, зміни вимог до їх професійної компетентності. Так, сучасні ефективно функціонуючі корпорації Японії практикують різні форми внутрішньовиробничої ротації персоналу з метою забезпечення подальшого підвищення продуктивності праці:

- горизонтальна ротація зі зміною робочих місць з визначеною періодичністю протягом робочого дня, робочого тижня, місяця або року;

- періодичне підвищення кваліфікації персоналу з відривом від виробництва;
- вертикальна ротація персоналу – внутрішньокорпоративна професійна кар'єра спеціаліста в залежності від результатів виробничої діяльності та успішності перепідготовки.

Територіальна мобільність людського капіталу пов'язана з просторовим переміщенням капіталу в межах окремої країни. Воно відбувається у результаті НТП і викликаних ним територіальних змін в розміщенні суспільного виробництва, появи нових економічних регіонів, що концентрують у себе ті чи інші галузі виробництва.

Міжнародна мобільність людського капіталу характеризується просторовим переміщенням капіталу в планетарному масштабі. Причини, що її викликають, такі ж як і у територіальній мобільності. Крім того, на її появу впливають процеси міжнародного розподілу праці, нерівномірність економічного розвитку окремих країн і відмінності у якості та умовах функціонування людського капіталу в різних країнах.

Зростає роль і значення таких складових елементів людського капіталу, як капітал культури і здоров'я. Інноваційне виробництво пред'являє високі вимоги щодо їх формування. Не випадково через це студенти технічних спеціальностей американських університетів до 40 % свого навчального часу повинні витратити на вивчення предметів гуманітарного циклу, які вони обирають самостійно.

В цілому можна констатувати тенденцію до гуманітаризації всіх видів та форм освіти, важливою функцією якої є не лише формування капіталу освіти, але і капіталу культури.

В умовах НТП зростає значення інтенсивного використання людського капіталу. Проблема ця складна і включає в себе формування людського капіталу, раціональну організацію його використання, створення ефективного мотиваційного механізму та ін.

В цілому умовах НТП і переходу суспільства до інноваційного виробництва для людського капіталу характерний високий динамізм та гнучкість розвитку, поява нових якісних і кількісних характеристик, зростання його ролі у відтворювальному процесі.

Всі ці об'єктивні процеси формують стійку тенденцію підвищення вимог до людини як суб'єкта самих різних видів діяльності. Досвід розвитку освітніх стратегій в технологічно розвинених країнах свідчить про необхідність врахування таких чинників: інтеграція різних сфер життєдіяльності суспільства та їх взаємовплив, що посилюється; розширення спектра видів професійної (оплачуваної) діяльності людини; скорочення термінів морального старіння колись здобутої професії; динамічно зростаючий обсяг нових інноваційних технологій та інформаційних потоків; зниження попиту на стандартизовану діяльність та підвищення попиту на інноваційно-креативну діяльність.

Очевидно, існує декілька шляхів того, як суспільство згідно з об'єктивною логікою свого розвитку, може реагувати на існування даних чинників. Найбільш важливим з них є освіта. Фахівцями виділяються дві головні функції освіти: розвиток особистості й економічна. Сучасні тенденції розвитку постіндустріального суспільства виявляють тісне сплетіння названих функцій освіти. Формування людського капіталу в постіндустріальному суспільстві пов'язано з вирішенням таких проблем, як:

- поступове звільнення галузей господарства від некваліфікованої робочої сили;
- вирівнювання загальної освітньої підготовки трудових ресурсів і підвищення її середнього рівня;
- утвердження в системі освіти і підготовки кадрів принципу індивідуального розвитку особистості;
- закріплення в суспільстві концепції першорядної цінності людської особистості, а в соціальних відносинах – принципу рівності;
- переважне поширення в економіці характерних для творчої діяльності методів і форм організації й стимулювання праці.

Очолована державою політика трудових ресурсів поділяється умовно на два етапи:

- підготовка трудових ресурсів в системі офіційної традиційної освіти (дошкільні заклади, школи, заклади початкової, середньої, вищої професійної освіти, аспірантура);

– подальша освіта, що передбачає наступну професійну спеціалізацію і перепідготовку на фірмі чи в спеціальному навчальному закладі або центрі.

Основні форми і принципи розвитку освітньої сфери визначаються, в першу чергу, прогресом суспільних відносин та сучасними економічними умовами. Теорії освіти є опосередкованим відбиттям об'єктивних закономірностей розвитку суспільства. Певний комплекс соціально-економічних умов і породив, в кінцевому підсумку, феномен безперервної освіти.

Постіндустріальне суспільство характеризується кількома аспектами. По-перше, споживачі все активніше беруть участь у виробництві продукції для своїх потреб, вони більше не розглядаються як безлика маса, інтереси якої не визначались як пріоритетні. По-друге, посилення конкуренції. Товари, що цікавлять споживачів, перестали бути локальними і виробляються по всьому світі.

Таким чином, будь-які промислові підприємства постіндустріального суспільства не можуть залишатися статичними, вони повинні постійно змінюватися, щоб задовольняти запити споживачів, не поступатися в умовах жорсткої конкуренції, модернізувати свої виробничі процеси. Все це пред'являє працівникам нові, більш жорсткі вимоги. Працівник повинен розуміти увесь процес в цілому, вміти виконувати при необхідності не одне, а кілька завдань, його робота стає більш змістовною, розширюються його повноваження. Це змінює вимоги до підготовки співробітників. Якщо в індустріальному суспільстві було достатньо проведення навчальних курсів, то в постіндустріальному необхідна безперервна освіта працівників.

Враховуючи, що в сучасному постіндустріальному суспільстві технології будуть носити гнучкий характер і швидко поновлюватися, людині потрібно буде постійно підвищувати рівень своєї професійної культури. Це дозволить сформувати у кожної людини орієнтацію на безперервну освіту, яка стає головною умовою відповідності рівнів підготовки спеціаліста і розвитку виробництва.

Глобальна економіка і постіндустріальне суспільство прискорюють й ущільнюють всі процеси та події у світі. Інформація, обсяг знань, нагромаджуваний людиною, з 90-х років минулого століття подвоювалися кожні п'ять років. За прогнозами, до 2020 р. подвоєння інформації буде відбуватися кожні десять тижнів [15, с.532]. При цьому, за даними експертів, щороку поновлюється 5 % теоретичних і 20 % професійних знань. У зв'язку з цим прийнято говорити про період втрати половини компетентності – тривалість часу з дня закінчення ВНЗ, коли під впливом нової інформації і нових завдань поінформованість або авторитетність спеціаліста в своїй галузі знижується на 50 %. Встановлено, зокрема, що старіння знань інженера в наші дні настає приблизно через п'ять років. У гуманітаріїв цей термін, хоча і довший, але принципово не набагато [16, с.105-147]. Цим обумовлена необхідність постійного поновлення знань, причому як професійних, так і загальнотеоретичних.

З розгортанням НТП відбуваються глибокі структурні зміни в економіці. Працівник повинен постійно підвищувати свою кваліфікацію, йому, можливо, доведеться декілька разів у житті змінювати спеціальність, проходити професійну перепідготовку. На думку багатьох вчених, кожному поколінню доводиться переживати переміщення однієї третини населення з одного типу роботи до зовсім іншого типу зайнятості, і, можливо, наступному поколінню доведеться зіткнутися з такого роду проблемами, переміщуючи людей із індустрії послуг на інші види діяльності, про характер яких сьогодні можна тільки припускати.

Тому система професійної освіти повинна перемістити центр уваги з зайнятості, навчання конкретним навичкам та умінням, на здатність працювати, уміння творчо мислити, сприймати інновації, оскільки не можна зараз сказати, якого роду роботи будуть існувати завтра. Все це зумовлює важливість та актуальність безперервної освіти, і переважно безперервної професійної освіти.

Постійне опанування нових знань, навичок та умінь повинно бути основною характеристикою працівників постіндустріального суспільства. Саме така якісно нова робоча

сила є об'єктивною основою економічного розвитку країни. Отже, сфера освіти і професійної підготовки повинні посідати провідне місце в системі суспільних пріоритетів держави.

Формування «нової економіки» вимагає як значного зростання освітнього потенціалу населення країни, так і, що є найбільш важливим, випереджального розвитку освітньої сфери. Як вважають автори цієї ідеї, «в умовах становлення інформаційного технологічного способу виробництва...» освіта має «...передбачати потреби господарської практики, а не прямувати за ними» [17, с.478].

Світовий досвід показує, що найбільш сталими є економіки тих країн, в яких середній рівень освіти населення вищий. В країнах ОЕСР зростає частка працівників з вищою освітою так само, як і економічна віддача від вищої освіти. В промислово розвинутих країнах частка дорослого населення, що має вищу освіту, за період з 1975 по 2000 р. зросла з 22 до 41 %, тобто майже подвоїлася. За період з 1950 по 2010 р. в усіх розвинутих країнах збільшився середній термін навчання дорослого населення, зокрема у Франції – з 9,4 – 9,8 до 10,4 років, у Японії – з 9,0 – 9,2 до 11,5 років, в США – з 11,3 до 12,4 років. В США тільки за 1970–1997 рр. частка зайнятих, які мали вищу й незакінчену вищу освіту, зросла з 1/4 до приблизно 3/5 [18, с.80-81; 19, с.143].

На зростаючу роль знань у створенні вартості і матеріальних цінностей вказують істотні надбавки за освіту. Дж. Роч, економіст Каліфорнійського університету, довів, що продуктивність праці міської робочої сили зростає на 2,8 % пропорційно кожному року додаткового навчання [20, с.28-36]. При цьому потрібно враховувати те, що більш освічений робітник не просто працює з більшою віддачею, а найчастіше виконує якісно іншу роботу, в якій переважає інтелектуальний зміст.

Виділяються три основні канали впливу освіти на економічне зростання і продуктивність праці: освіта робить більш продуктивним труд кожного окремого працівника – вона або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої праці, результати якої є більш цінними і тому оплачуються вище; освіта розвиває в людині заповзятливість і підприємницькі навички, робить її більш вмілим організатором, підвищує сприйнятливості до нових наукових ідей та технічних новинок; освіта збільшує не тільки швидкість, з якою поширюються, але і швидкість, з якою відбуваються наукові відкриття.

Згідно з формулюванням Р. Нельсона і Е. Фелпса, практичний рівень розвитку технології досягає теоретичного рівня її розвитку із запізненням на певний період часу, причому цей лаг тим менший, чим більша освітня підготовка населення. Освіта, як припускають, вкорочує часовий лаг між відкриттям, або, якщо скористатися термінологією Р. Нельсона і Е. Фелпса, вона скорочує розрив між теоретичним і практичним рівнем розвитку технології. Особи з високою освітньою підготовкою швидше реагують на зміни в науці й техніці і першими впроваджують нововведення у своїй виробничій діяльності. В умовах економічного росту економічна цінність освіти збільшується і навпаки знижується в обстановці рутинного господарства. Таким чином, освіта розглядається як каталізатор науково-технічного прогресу.

Як вже зазначалось, освіта може збільшити не тільки швидкість, з якою поширюються, але і швидкість, з якою відбуваються наукові відкриття, тобто підвищувати темп науково-технічного прогресу. Обумовлене це тим, що, по-перше, подальший розвиток науки й техніки залежить від наявності висококваліфікованих кадрів не тільки у виробничій, але й в освітній сфері; по-друге, значна кількість наукових розробок здійснюється в процесі освітньої діяльності; по-третє, процеси, які відбуваються в освітньому просторі, сприяють розвитку творчого й інноваційного потенціалів суб'єктів освіти, що впливають тією чи іншою мірою, прямо або побічно, на параметри НТП.

На наш погляд, можна вважати, що освіта – це фактор потенційного економічного зростання (перелік джерел зростання буде складатись в цьому випадку з таких величин, як нематеріалізований технічний прогрес; технічний прогрес, матеріалізований у фонді освіти тощо). Фактором дійсного економічного зростання освіта стає лише за умови, що набутий

під час навчання і виховання запас знань та навичок може продуктивно використовуватися у процесі виробництва. Коли ж цього не відбувається, у випадку якісного «недовантаження» інтелектуального потенціалу суспільства, освіта спричиняє гальмування росту продуктивної сили праці внаслідок нерационального використання коштів і низького соціального й соціально-економічного ефекту, детермінованого невідповідністю між рівнем отриманої кваліфікації та змістом роботи.

Деякі люди розглядають освіту як споживче благо, їм подобається відвідування лекцій, спосіб життя студентів.

Одні задовольняють свою допитливість, отримуючи задоволення від самого процесу навчання, інші прагнуть до освіти через довгострокові вигоди. Так або інакше, вигоди від освіти можна одержувати тривалий час, практично все життя. Вигоди в майбутньому мають меншу цінність у порівнянні з такими ж вигодами, що отримуються сьогодні. По-перше, якщо витратити доходи на споживання, то бажано це зробити раніше. По-друге, якщо додаткові доходи використовувати як інвестиції у фізичний капітал з метою одержання прибутків в майбутньому, то і це краще зробити раніше, чим пізніше. Доведено, що сумарні заробітки за період життя працівників з вищою освітою повинні перевищити заробітки працівників з середньою загальною освітою.

Додаткові доходи від вищої освіти для багатьох людей є стимулом для інвестицій в освіту. Під інвестиціями у вищу освіту розуміються будь-які вкладення капіталу (у тому числі і реінвестованого) в освітній процес, кадровий потенціал, матеріально-технічне забезпечення й інші ресурси з метою підготовки якісних фахівців для задоволення потреб різних категорій споживачів (держава, домогосподарства, фірми, громадські фонди та організації).

Держава, домогосподарства, фірми, громадські фонди та організації приймають рішення про інвестиції в освіту, професійну підготовку особи на підставі всебічного розгляду і порівняння пов'язаних з даними вкладеннями вигод і витрат. Вигоди розглядаються як очікувані в майбутньому високі доходи, одержання престижної роботи, підвищення соціального статусу та ін.

Витрати на освіту визначаються грошовою оцінкою здійснюваних інвестицій на навчання, підготовку та інше, які можна порівнювати з очікуваними вигодами більш високих заробітків після навчання. Крім грошових вигод, вища освіта має ряд додаткових вигод негрошового характеру, які характеризують інтегральну цінність вищої освіти. Вважається, що врахування лише грошової дохідності освіти занижує її дійсну цінність як для самого працівника, так і для суспільства в цілому.

Інвестиції людини у вищу освіту, як правило, повністю окупаються і приносять відчутні вигоди, хоча ряд потенційних студентів вважає за краще не відмовлятися від частини свого доходу сьогодні заради перспективи одержання більш високого заробітку завтра. На думку деяких авторів [21, с.34-39], існує ряд закономірностей у співвідношенні заробітної плати і рівня освіти: більш освічені працівники заробляють більше, ніж менш освічені; заробітки збільшуються з віком, досягаючи піку, а потім незначно знижуються або залишаються на одному рівні; заробітки зростають з віком більшою мірою для більш освічених працівників; чим вище рівень освіти, тим пізніше досягається максимум заробітку.

Формування людського капіталу, подібно до нагромадження фізичного або фінансового, вимагає вилучення коштів із поточного споживання заради отримання доходів в майбутньому. Лише розвинена система освіти при достатньому фінансуванні зможе забезпечити зростання культурно-освітнього потенціалу населення, грамотну підготовку кадрів для майбутньої економіки з її технологічними, соціальними та іншими новаціями. Держава повинна йти на значні матеріальні вкладення в систему освіти для адаптації знань і професійних навичок населення до нових економічних умов. Зневага до якості людського капіталу може дорого коштувати в майбутньому і стати чинником, стримуючим соціально-економічний розвиток суспільства.

Уряди більшості країн не можуть задовольнити всі бюджетні вимоги, пов'язані з

наданням послуг вищої освіти. Наслідуючи приклад Японії і США, деякі країни стали підтримувати створення приватних інститутів. У Португалії менш ніж за десять років кількість приватних інститутів зросло настільки, що тепер вони складають 30 % усіх вищих навчальних закладів, а частка студентів, які навчаються в таких інститутах, в загальній чисельності студентів ВНЗ наближається до 40 %.

Зміна балансу між приватним і державним фінансуванням приводить до більш прямого впливу ринкових сил на діяльність ВНЗ. Ринок платних освітніх послуг наблизив структуру професійної освіти до поточних потреб економіки. В багатьох країнах світу посилення конкуренції з боку приватних ВНЗ привело до великої різноманітності та поширення можливостей вибору для студентів і стало потужним стимулом, що спонукає державні університети до інновацій і модернізації.

В країнах, що утворилися після розпаду СРСР, де державні університети і науково-дослідні інститути традиційно займали міцні позиції, процес модернізації системи вищої освіти також зіткнувся з труднощами через скорочення обсягу бюджетних ресурсів і конкуренцію з боку інших галузей за бюджетні ресурси. Ці процеси спричинили нездатність урядів фінансувати систему вищої освіти в колишніх обсягах.

В умовах реформування освітніх послуг їх комерціалізація виявляє ряд негативних з точки зору суспільного розвитку наслідків. В Україні введення плати за навчання без використання механізмів надання фінансової допомоги студентам мало негативний вплив на рівність в доступі до освіти. Відсутність стипендій та освітніх кредитів призводить до виникнення парадоксальної ситуації, коли непропорційно збільшується частка студентів із забезпечених сімей, що навчаються в безплатних державних університетах, при надмірному збільшенні частки студентів із малозабезпечених сімей в приватних ВНЗ.

Неконтрольований ріст приватних ВНЗ привів до певного зниження якості освіти. Критерієм ефективності розвитку платних освітніх послуг повинні бути не кількісні, а якісні соціально-економічні показники діяльності ВНЗ.

Виходячи з цього, здійснення перетворень у сфері вищої освіти повинно спиратися на результати вивчення ролі й місця потреб у конкретних освітніх послугах в структурі потреб суспільства, виявлення тенденцій їх розвитку з урахуванням соціально-економічної значущості для економіки країни. В даному питанні необхідний виважений і системний підхід.

Поділ системи освіти на приватний і державний сектори повинен вирішуватися за тим же принципом, що й в економіці. Із бюджету повинні фінансуватися ті ділянки, які не можуть розвиватися без державної підтримки: підготовка кадрів для фундаментальної науки, фахівців для армії, правоохоронних органів, інших силових структур, де споживач не має своїх грошей, щоб заплатити за навчання персоналу. А ті сфери, де рівень підготовки працівників визначає бізнес, необхідно передавати в систему платної освіти. Оплата праці і самостійність ВНЗ в обох секторах бажано, щоб була приблизно однаковою.

Висновки і перспективи подальших розробок. Підводячи підсумки та резюмуючи усе вище наведене, слід зазначити, що в статті зроблена спроба дослідити розвиток людського капіталу в умовах сучасного інноваційного виробництва та їх взаємовплив. Конкурентні переваги економіки, її спроможність до інноваційного розвитку безпосередньо визначаються нагромадженням в країні і задіяним людським капіталом.

Автор підтримує думку багатьох економістів, що сфера освіти і професійної підготовки є важливішою умовою економічного зростання і підвищення продуктивності праці в промисловості, саме їй надається першорядне значення в здійсненні таких соціальних завдань, пов'язаних з підвищенням якості життя, як досягнення оптимальної зайнятості населення і більш справедливий розподіл національного доходу. Розвитку цих тенденцій в економіці України може сприяти підхід до формування кваліфікованих кадрів як до створення і нагромадження людського капіталу.

Отже, освіта і підготовка кадрів повинні зайняти провідне місце в системі суспільних пріоритетів.

Список використаної літератури

1. Рикардо Д. Сочинения / Д. Рикардо: [Т. 1]. – М., 1955 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.biglib.com.ua/read>.
2. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, В. А. Кононов, С. А. Курганский. – СПб., 1993. – 164 с.
3. Добрынин А. И. Экономическая теория: [учеб. для вузов] / А. И. Добрынин и др.; Санкт-Петербург. гос. ун-т экон. и финансов. – СПб.: Изд-во «Питер», 1999. – 544 с.
4. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб., 1994. – 83 с.
5. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном производстве / И. В. Ильинский. – СПб., 1996. – 164 с.
6. Марцинкевич В. И. Экономика человека / В. И. Марцинкевич и др. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – 286 с.
7. Капелюшников Р. И. Концепция человеческого капитала / Р. И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политической экономии. – М.: Наука, 1997. – 287 с.
8. Богиня Д. П. Основы економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
9. Мухамеджанова Л. Человеческий капитал республики Казахстан: проблемы эффективного использования / Л. Мухамеджанова // Инвестиции в России. – 2001. – № 7. – С. 23–29.
10. Критский М. М. Интеллектуализация деятельности и современный рынок труда / М. М. Критский // Социально-экономические проблемы формирования рынка рабочей силы в РФ: Сб. науч. тр. – СПб., 1994. – С. 99–104.
11. Eisner R. Extended Accounts for National Income and Product / R. Eisner // Journal of Economic Literature. – 1998. – December. – Vol. 26(4). – P. 1161–1684.
12. Иноземцев В. Л. Парадоксы постиндустриальной экономики (инвестиции, производительность и хозяйственный рост в 90-е годы) / В. Л. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 3. – С. 3–11.
13. Drucker P. F. Management Challenges for the 21 Century / P. F. Drucker. – N. Y., 1999. – 224 p.
14. Новиков П. Н. Опережающее образование: гипотезы и реалии / П. Н. Новиков, В. М. Зуев. – М., 1996. – 136 с.
15. Гаврилов М. В. Информатика и информационные технологии / М. В. Гаврилов. – М.: Гардарики, 2006. – 655 с.
16. Юрга В. Глобализация рынка образовательных услуг и перспективы российского образования / В. Юрга. – Владимир: Собор, 2007. – 160 с.
17. Обучение рынку / под ред. С. Глазьева. – М.: Экономика, 2004. – 639 с.
18. Супя В. В. Образование в США: состояние и приоритеты развития / В. В. Супя // США: Экономика, политика, идеология. – 2000. – № 1. – С. 80–81.
19. Доклад о развитии человека 2010 года. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / ПРООН; [пер. с англ.]. – М.: Весь Мир, 2010. – 244 с.
20. Stewan T. A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T. A. Stewan. – N. Y., 1997. – 91 p.
21. Сумарокова Е. В. Финансирование высшего образования: зарубежный опыт и отечественная практика / Е. В. Сумарокова // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 4. – С. 3–17, 34–39.

Прийнято до друку 04.04.2011