

Галько Л.Р. (Halko L.R.)

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій

Тернопільського національного економічного університету

ІНСТИТУЦІЙНИЙ ВПЛИВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

INSTITUTIONAL INFLUENCE OF HIGHER EDUCATION ON HUMAN CAPITAL FORMATION OF AN ENTERPRISE

Анотація: У статті досліджено вплив інституту вищої освіти на формування та накопичення людського капіталу підприємства. Розглянуто процеси інвестування у розвиток людського капіталу в системі освіти та його споживання шляхом комерціалізації інноваційного продукту. Запропоновано концептуальні засади взаємодії інституту вищої освіти із підприємницьким сектором в процесі формування продуктивного людського капіталу на основі компетентнісного підходу.

Ключові слова: людський капітал, вища школа, інвестування, інституційне середовище, підприємницький сектор, комерціалізація, компетентність.

Аннотация: В статье исследовано влияние института высшего образования на формирование и накопление человеческого капитала. Рассмотрены процессы инвестирования в развитие человеческого капитала в системе образования и его потребления путем коммерциализации инновационного продукта. Предложены концептуальные основы взаимодействия института высшего образования с предпринимательским сектором в процессе формирования производительного человеческого капитала на основе компетентностного подхода.

Ключевые слова: человеческий капитал, высшее образование, инвестирование, институциональная среда, предпринимательский сектор, коммерциализация, компетентность.

Annotation: The article is concerned with research on the role of higher education in the formation and accumulation of human capital of enterprise. Processes of investing in human capital development in education and its consumption through the commercialization of innovative product are presented. Conceptual principles of higher education cooperation with business sector at the formation process of productive human capital based on competency approach are offered.

Keywords: human capital, higher education, investment, institutional environment, business sector, commercialization, competence.

Постановка проблеми. Становлення та розвиток економік знань перетворює людський капітал на основну продуктивну силу суспільного виробництва, здатну генерувати нові знання та ефективно використовувати їх у практичній діяльності. Зміна ціннісної орієнтації людського капіталу як чинника економічного зростання посилює роль системи освіти у підготовці висококваліфікованих фахівців нового типу, професійно компетентних, з інноваційним типом мислення та адаптивними здібностями.

Ефективна комерціалізація людського капіталу відбувається за рахунок інвестування в його розвиток, ключовим напрямком якого є здобуття нових якостей шляхом професійної освіти. Інвестиції в освітню сферу забезпечують формування, трансформацію та нагромадження інтелектуального потенціалу країни. У цьому контексті, вища освіта виступає основним чинником зростання якості людського капіталу, а її безперервність протягом активного трудової діяльності людини сприяє подоланню інфляції знань, підвищення кваліфікації та конкурентоспроможності фахівців на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальним проблемам формування людського капіталу та дослідження впливу інституційних структур на процеси його нагромадження присвячені праці багатьох науковців, таких як Т.А. Борова, Н.І. Верхоглядова, І.О. Волобоєва, О.І. Гізело, О.А. Грішнова, Т.В. Давидюк, А.П. Должикова, А.М. Іщенко, В.І. Кавецький, Н.В. Коваленко, А.В. Переверзева, Е.В. Прушківська, М.І. Радько, Т.В. Харчук, О.С. Штепа та інші. У своїх наукових публікаціях дослідники акцентували увагу на особливостях інвестування у розвиток людського капіталу підприємства та його формування в системі освіти і професійної підготовки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері комерціалізації людського капіталу, актуальними залишаються питання гармонізації відносин вищої освіти із підприємницьким сектором в процесі підготовки професійних фахівців відповідно до потреб та запитів ринку праці.

Мета статті полягає у дослідженні впливу інституту вищої освіти на продуктивне відтворення інтелектуального потенціалу суспільства та обґрунтуванні компетентнісного підходу до формування людського капіталу підприємства в контексті реалізації партнерської взаємодії освітньої галузі та сфери бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття людського капіталу формувалося поступово і пройшло етапи від виробничої категорії до продуктивної та соціально-економічної. Формування людського капіталу в умовах ринкових відносин мають певну специфіку, яка пов'язана із розвитком інтелектуального підприємництва, диференціацією кваліфікованих кадрів, зростанням прибутковості вкладень в підвищення продуктивності праці. Якщо за часів адміністративно-планової економіки практичний акцент у вивченні людського капіталу зосереджувався на ресурсному забезпеченні виробництва, то сучасний етап становлення даної науки передбачає дослідження економічного зростання залежно від якості робочої сили, науки, освіти та охорони здоров'я.

Сучасна наука розглядає людський капітал як сформований в результаті інвестування та накопичений конкретною людиною певний запас здоров'я, знань, вмінь, практичних навичок, цілеспрямоване використання якого сприяє створенню додаткової вартості та одержанню доходу його власнику шляхом капіталізації в процесі суспільного виробництва.

Накопичення та використання інтелектуальних можливостей персоналу підприємства дає змогу швидко реагувати на вимоги ринку, ефективно реалізовувати свою стратегію розвитку, забезпечувати відтворення капіталу. Реалізація таких заходів можлива лише за умови, якщо праця кожного працівника на підприємстві буде розглядатися як унікальна діяльність, яку необхідно заохочувати, постійно удосконалювати з урахуванням змін мінливого зовнішнього середовища [1, с. 223].

Процес накопичення людського капіталу проходить два етапи: інвестування та споживання. Характерною особливістю процесу інвестування в людський капітал є його двоїста природа, яка визначає капітал, з однієї сторони, як об'єкт

інвестування, а з іншої – розглядає його в якості інвестиційного ресурсу, який залучається до створення національного продукту [2].

Людський капітал формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня та якості життя населення, що передбачає фінансування витрат на здобуття освіти, професійне зростання, підвищення кваліфікації, мотивацію, зростання мобільності персоналу, охорону здоров'я, виховання, економічну та соціальну безпеку, проведення наукових досліджень тощо [3, с. 12].

Інвестиції у людський капітал мають характерні особливості, які відрізняють їх від вкладень в інші активи [4, с. 59-60; 5, с. 173; 6, с. 195; 7, с. 121]:

- людський капітал невід'ємний від самого носія – людини, яка наділена інтелектом та володіє комплексом знань, вмінь та навиків роботи, її участь у виробничому процесі є осмисленою та чітко спрямованою на досягнення поставлених цілей;

- людський капітал постійно накопичується в процесі навчання, професійної підготовки та трудової діяльності, тим самим збільшуючи свою корисність. Людський капітал виступає єдиним виробничим фактором, який містить в собі творчу складову та здатний продукувати нові прогресивні ідеї та матеріалізувати їх у конкретних благах;

- при накопиченні людського капіталу його прибутковість підвищується до певного моменту, який обмежується періодом активної трудової діяльності людини або станом її здоров'я;

- людський капітал має здатність до зношування в результаті протікання природних процесів старіння (фізичне зношування) та втрати цінності як продуктивної сили під впливом досягнень науки та техніки, які диктують нові вимоги до професійних навиків працівників (моральне зношення);

- використання людського капіталу та рівень його віддачі визначаються волею людини, яка є його власником, її індивідуальними інтересами та світоглядом, зацікавленістю у результаті своєї праці, загальним рівнем культури. У зв'язку з цим, вкладенням у розвиток людського капіталу

притаманний високий рівень ризику через невизначеність в одержанні очікуваних результатів в майбутньому.

Наведені особливості визначають необхідність забезпечення постійного та систематичного оновлення якісних характеристик людського капіталу протягом усього періоду трудової діяльності людини. Саме безперервність процесу накопичення людського капіталу підвищує його якість та корисність. В цьому контексті, зростає роль вищої освіти у формуванні фахівців, здатних швидко адаптувати свою професійну діяльність до змін, які виникають в галузях науки, техніки, технології та управління.

Вища освіта виступає важливою складовою соціально-економічного розвитку суспільства, що сприяє нагромадженню людського капіталу та формуванню інтелектуального потенціалу країни. Знання та компетенції особистості набувають ознак державної і суспільної цінності, коли рівень освіченості нації стає рушійним чинником економічного зростання країни та підвищення рівня її конкурентоспроможності.

Сфера вищої освіти виступає своєрідним посередником між особистістю, суспільством, державою та реально впливає на гармонізацію їх відносин. Як соціальний інститут вища освіта реагує на суспільні зміни та процеси, адаптуючи при цьому освітній продукт до запитів і потреб ринку праці, визначаючи при цьому якісну складову трудового потенціалу суспільного виробництва. Із поступовим зростанням масштабів вищої освіти, властиві їй ідеї академічної свободи та рівноправності, переносяться на суспільство та сприяють універсалізації політичних устроїв різних країн, тим самим закладаючи можливості для розвитку міжнародного співробітництва та інтернаціоналізації навчального процесу.

Інститут вищої освіти безпосередньо пов'язаний із становленням незалежної правової держави, підтримки національної безпеки, економічними, політичними та соціальними перетвореннями в країні. Розбудовуючи систему вищої освіти, держава фактично інвестує власне майбутнє, оскільки саме дана соціальна сфера покликана задовольняти інтереси та потреби особистості в

якісній фаховій підготовці, здійснювати підготовку до життя у соціумі, сприяти формуванню у молоді громадянської свідомості, активної життєвої позиції у суспільних процесах. Разом з тим, формування нових соціокультурних цінностей таких як цивілізований вільний ринок, демократизація та гуманізація суспільних відносин обумовлюють, в свою чергу, не лише трансформацію змісту вищої освіти, але й провокують зміни існуючої парадигми розвитку освітньої сфери від освіти, орієнтованої на суспільство, до освіти, орієнтованої на особистість. Таким чином, вища освіта виступає інтегруючим елементом в процесі формування людини як основної продуктивної сили економіки та громадянського суспільства.

Розвиток людського капіталу виступає безперервним процесом, який протікає з різною інтенсивністю залежно від етапів життєвого циклу людини та потреб її становлення як особистості з врахуванням впливу інституційного середовища, в межах якого формується та реалізовується людський капітал. Він охоплює стадії від становлення особистості, нагромадження знань та вмінь, професійного розвитку, відтворення здобутих навиків, набуття нових властивостей аж до етапу пасивного використання.

Інституційний вплив вищої освіти проявляється в процесі нагромадження та відтворення людського капіталу, оскільки на цих етапах вона безпосередньо долучається до підготовки майбутніх фахівців та подальшого розвитку їх професійних компетенцій. На етапі нагромадження людського капіталу відбувається формування свідомості та професійних вмінь людини, необхідних для трудової діяльності. Поряд із інститутом сім'ї як середовища формування особистих якостей та системи цінностей, становленню інтелектуального потенціалу нації сприяє інститут вищої освіти шляхом збереження існуючих знань людини, їх примноження та отримання якісно нових навиків практичної роботи. Відтворення людського капіталу у процесі трудової діяльності тісно пов'язаний із необхідністю інвестування коштів в освіту працівників для забезпечення їх професійного росту, підвищення кваліфікації, забезпечення

обміну знаннями і компетенціями, розвитку адаптивних здібностей реагування та ситуативного управління в умовах, що змінюються.

Таким чином, неперервність вищої освіти та її випереджувальний характер забезпечують розширене відтворення людського капіталу та підвищують рівень його конкурентоспроможності на ринку праці, саме тому інвестування в освітню галузь покликане сприяти формуванню висококваліфікованих фахівців, праця яких визначає темпи економічного розвитку.

Слід зазначити, що не усі інвестиції у вищу освіту перетворюються на продуктивні інвестиції та призводять до якісної зміни людського капіталу. Позитивний вплив людського капіталу на соціально-економічний розвиток країни проявляється за умови його ефективного використання [8, с. 84]. Інвестиційним ресурсом стають лише ті вкладення, об'єкти яких успішно засвоєнні людиною та активно використовуються нею в процесі трудової діяльності, результатом якої є отримання доходу. Отримані надходження не лише компенсують понесені витрати на формування людського капіталу, але й забезпечують економічні вигоди як власнику, так і підприємству, яке використовує найману працю.

Органічне поєднання процесів інвестування в розвиток людського капіталу та його споживання в суспільному виробництві вимагає розробки ефективного механізму взаємодії інституту вищої школи і підприємницького сектору, направленою на формування якісного складу персоналу та адекватного використання відповідно до рівня його кваліфікації. Така активна взаємодія передбачає з боку інституту вищої школи перегляд освітніх програм підготовки фахівців та їх адаптацію до нових запитів ринку праці, тоді як бізнес-структури повинні направляти свою діяльність на впровадження механізмів мотивації трудової діяльності працівників, підвищення продуктивності праці та забезпечення постійного підвищення рівня їх кваліфікації шляхом професійної освіти та організації самонавчання. Концептуальні основи взаємодії інституту вищої освіти та підприємницького сектору в процесі формування та нагромадження людського капіталу представлені на рис. 1.

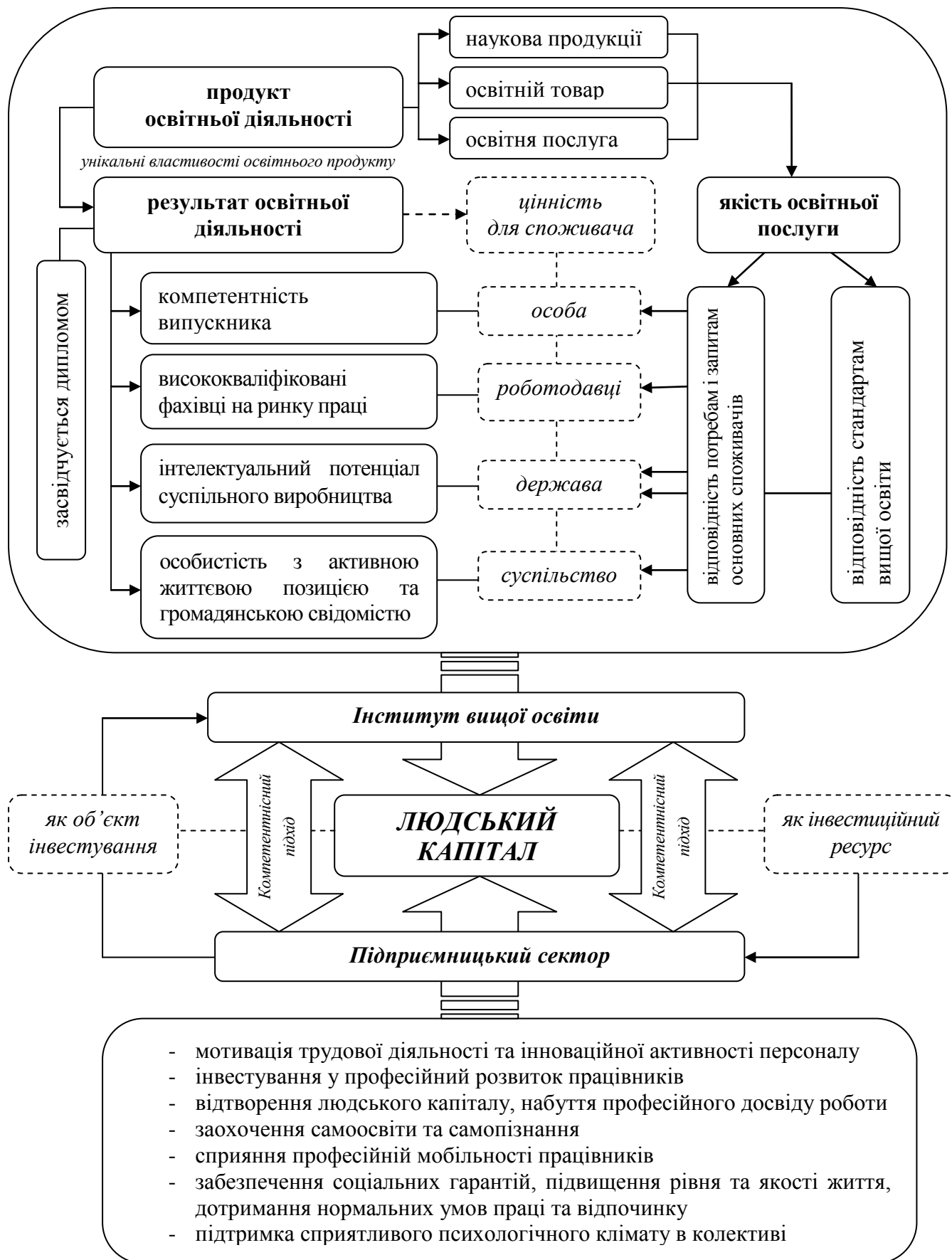


Рис. 1. Взаємодія інституту вищої освіти і підприємницького сектору в процесі формування та нагромадження людського капіталу

Джерело: розроблено автором.

Якість людського капіталу підприємства визначається, насамперед, рівнем професійних знань, вмінь та практичних навичок працівників, накопичених в процесі фахової підготовки та досвіду роботи. Вплив вищої освіти на формування людського капіталу реалізується через освітню діяльність, в процесі якої створюється освітній продукт та наукова продукція (інтелектуальний продукт). Освітній продукт представлений у формі економічного блага, яке формує систему знань, вмінь та навичок, що володіють певним рівнем корисності для споживачів (освітня послуга) та у формі підготовки навчально-методичних матеріалів для забезпечення потреб навчального процесу (освітній товар). Освітній продукт є специфічним відносно інших благ, оскільки його споживання задовольняє потреби не лише окремого суб'єкта, але й економіки і суспільства загалом [9, с. 262].

Навчальна діяльність вищих навчальних закладів тісно пов'язана із наукою, в процесі взаємодії яких генеруються якісно нові знання, які можна комерціалізувати шляхом легалізації створеної інтелектуальної продукції [10, с. 9]. Запровадження наукових розробок вищої школи у практичну діяльність підприємства сприяє освоєнню працівниками інноваційних методів організації виробництва, підвищенню продуктивності праці, стимулює їх власну творчу активність, що дозволить перетворити особистий інтелектуальний потенціал на компетентності. Реалізація ідеї партнерства між науковцями та бізнесом є досить перспективною, хоча на сьогодні більшість розробок не знаходять можливості практичної апробації та комерціалізації, так і залишаючись виключно результати науково-дослідної роботи університетів.

Результат діяльності вищих навчальних закладів виражається конкретною цінністю, яку отримують безпосередньо споживачі освітньої послуги. Так, для випускника корисність навчання визначається можливістю зарекомендувати себе на ринку, знайти гідне місце праці відповідно до спеціальності та виступати конкурентоспроможним фахівцем за рахунок здобутих компетенцій. Роботодавці оцінюють результат освітньої діяльності з точки зору професійних та особистих якостей спеціалістів, здатних ефективно виконувати свої

обов'язки та адаптуватися до вимог конкретного робочого місця. Для держави як споживача освітніх послуг основна цінність вищої освіти визначається наявністю освіченого та професійно підготовленого населення, спроможного продукувати, розподіляти та використовувати знання. Соціальна цінність освітньої послуги полягає у формуванні особистості з активною життєвою позицією та громадянською свідомістю, для якої потреби у фундаментальних знаннях та підвищення власного професійного рівня асоціюється із зміцненням своєї держави. Відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особистості та суспільства характеризує якість наданої освітньої послуги. Таким чином, якість вищої освіти не виступає кінцевим результатом навчання, вона служить своєрідним засобом визначення міри відповідності освітньої послуги цілям її призначення: потребам споживачів або існуючим стандартам якості вищої освіти. Слід зазначити, що сучасні тенденції до зростання масовості вищої освіти змінили акценти в оцінюванні якості освітньої послуги у бік задоволення потреб осіб, які її здобувають. Враховуючи відірваність освітньої галузі від реальних запитів економіки, потреби держави у кадровому забезпеченні пріоритетних галузей можуть бути задоволені шляхом реалізації механізмів стимулювання студентів до вибору та якісного опанування відповідних освітньо-професійних програм.

Активізація співпраці між вищою освітою та сферою бізнесу базується на взаємному інтересі та вигідному партнерстві, реалізація якого забезпечує практичну спрямованість навчального процесу, підвищує якість підготовки майбутніх фахівців відповідно до очікувань роботодавців [11]. В умовах конкурентного ринку підвищення якості професійної освіти можливе за рахунок перегляду системи освітніх цінностей та запровадження нової моделі підготовки фахівців, заснованої на компетентнісному підході.

Ідея компетенцій посідає значне місце в галузях освіти та професійної діяльності як прагнення сформувати динамічні фактори розвитку, а не зосереджуватися на фіксованих знаннях, вміннях та навичках. Так, основними компонентами компетентності людини є: здатність застосовувати здобуті

знання, вміння і досвід в практичній діяльності; готовність самостійно вирішувати поставлені завдання та долати життєві кризи; професіоналізм; індивідуальність в способах досягнення мети; здатність ефективно діяти в складних соціальних ситуаціях [12, с. 110].

Компетентнісний підхід передбачає трансформацію класичних методів в освіті, які зосереджені на засвоєнні стандартного набору знань, вмінь, навиків, на користь формування у майбутніх фахівців комплексу професійних та соціально-особистісних компетенцій, які дозволять їм повністю реалізувати свій інтелектуальний потенціал. Таким чином, слід сформувати принципово нову систему безперервної вищої освіти, яка б враховувала динамічно зростаючі потреби, індивідуалізацію попиту на робочу силу та можливостей її використання. Для цього необхідно здійснити адаптацію освітньо-професійних програм підготовки фахівців до сучасних потреб економіки та запитів ринку; запровадити проблемно-цільову та проектно-креативну спрямованість навчального процесу, стимулювати творчу активність студентів до пошуку нетипових способів розв'язання ситуацій; залучення роботодавців до формування складу професійних компетенцій майбутніх фахівців.

Компетентнісний підхід характеризується зміною акцентів на результати навчання в напрямку формування системи професійних якостей, морально-етичних цінностей особи, яка визначає її здатність до продуктивної роботи, використовуючи при цьому засвоєнні знання, вміння, навички, досвід роботи та готовність приймати нестандартні рішення, які стосуються професійної діяльності. Таким чином, компетентність є формою прояву людського капіталу у практичній діяльності людини, тоді як інвестування підприємства у підвищення рівня професійних компетенцій працівників стане запорукою зростання прибутковості та успішного розвитку бізнесу.

Висновки. Людський капітал виступає стратегічним чинником економічного зростання за умови неперервного інвестування у його розвиток та забезпечення належних умов споживання. Якість відтворення людського капіталу залежить від кваліфікації працівника, здобутої в процесі професійної освіти.

Провідна роль у формуванні інтелектуального потенціалу країни належить інституту вищої освіти, який виступає своєрідною ланкою між процесами створення нових знань та їх використанням на практиці. Кооперація вищої школи із підприємницькими структурами покликана забезпечити якісну підготовку фахівців, яка структурно та функціонально задовольнятиме потреби ринку праці. Таким чином, реалізація компетентнісного підходу до формування людського капіталу покликана вирішити проблему диспропорції та невідповідності підготовки майбутніх спеціалістів в системі вищої школи. Перевагами такої співпраці для освітньої галузі є наявність чітких вимог роботодавців щодо якості професійної освіти, тоді як бізнес отримує мотивованого та компетентного фахівця, здатного приносити результати та досягати стратегічних цілей розвитку підприємства.

Такий інноваційний підхід до організації освітньої діяльності у вищій школі підвищить якість людського капіталу, забезпечить його конкурентоспроможність та примножить доходи від практичного використання здобутих компетенцій. Перспективними напрямками подальших наукових досліджень є пошук ефективних форм освітньо-публічного партнерства у формуванні людського капіталу та розробка конкретних механізмів їх реалізації.

Бібліографічний список:

1. Волобоєва І.О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації / І.О. Волобоєва // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 223-228.

2. Соколюк К.Ю. Людський капітал – специфічний інвестиційний ресурс АПК [Електронний ресурс] / К.Ю. Соколюк // Ефективна економіка. – 2013. – № 6. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2097&p=1>.

3. Гізело О.І. Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України / О.І. Гізело // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 11-14.

4. Давидюк Т.В. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2008. – № 4. – С. 56-60.

5. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості / В.В. Кавецький // Вісник Хмельницького національного університету. – 2007. – № 3. – Т. 2. – С. 171-174.

6. Коваленко Н.В. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції / Н.В. Коваленко, А.П. Должикова // Економічний простір. – 2013. – № 75. – С. 191-199.

7. Прушківська Е.В. Освіта як складова людського капіталу / Е.В. Прушківська, А.В. Переверзева // Вісник Запорізького національного університету. – 2008. – № 1(3). – С. 119-124.

8. Іщенко А.М. Феномен надлишкової освіти як фактор формування людського капіталу: філософська рефлексія / А.М. Іщенко // Актуальні проблеми філософії та соціології. – 2015. – № 5. – С. 83-86.

9. Лепьохін О.В. Визначення та порівняльний аналіз маркетингової категорії «освітня послуга» і «освітній продукт» у загальній системі інформаційних ресурсів, послуг і продуктів / О.В. Лепьохін, П.О. Прокопченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 260-263.

10. Жиляєв І.Б. Вища освіта України: стан та проблеми / І.Б. Жиляєв, В.В. Ковтунець, М.В. Сьомкін. – К.: Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. – 96 с.

11. Куценко В.І. Перспективи розвитку системи підготовки кадрів: пошук альтернативи [Електронний ресурс] / В.І. Куценко, О.В. Гарашук // Ефективна економіка. – 2011. – № 1. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

12. Штепа О.С. Дискримінантний аналіз компетентності у психологічному контексті / О.С. Штепа // Освіта регіону. – 2011. – № 3. – С. 108-111.