

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ОСВІТНЮ СФЕРУ

*Никифоренко В.Г., д.е.н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Одеського національного економічного університету*

Постановка проблеми. Без постійного й вагомого інвестування в освіту немає надії на побудову української економіки, що базується на знаннях, немає надії на більш високий рівень розвитку суспільства в цілому. Інвестування в освіту людини ґрунтується на тих же принципах раціональної економічної поведінки, що й в інших видах підприємницької діяльності.

Освіта, а також накопичення й використання знань є одним із найважливіших чинників, що визначають формування, розвиток інтелектуального капіталу і його раціональне використання, є. Один із головних фахівців теорії людського капіталу й економіки освіти Т.Шульц дійшов висновку, що «доходи від освіти є відносно привабливішими, ніж доходи від людського капіталу» [386, с.11]. Формування нового соціального й економічного порядку, що частіше йменується «постіндустріальним суспільством», пов'язане, на думку японського дослідника Т. Сакаїя [253, с. 342], з так званою «knowledge-value revolution», революцією на основі цінності, втіленої у знання. У сучасних умовах при прискоренні науково-технічного прогресу, яке приводить до скорочення періоду старіння професійних знань до 3-х років, освіта людини вимагає постійних і досить великих інвестицій.

У країнах членах Організації економічного співробітництва й розвитку інвестиції в знання ростуть швидше, ніж інвестиції в основні фонди. За оцінками експертів у промислово розвинених країнах приблизно 40% загального обсягу промислової продукції уже зараз створюється на базі знань, а успіх національної економіки визначається ефективністю в накопиченні й використанні знань і технологій. Вкладення в знання, створення мереж знань є ключовими факторами розвитку нововведень, а їх поширення – джерелом зростання продуктивності й конкурентоспроможності.

Як цілком слушно зауважує Федулова Л.І. «...зміни, яких зазнає система освіти останнім часом, проявляються в різних формах: ускладненні самого процесу навчання, розширенні інституційних форм та структури організації цієї сфери діяльності, диверсифікації її фінансового механізму тощо. Це породжує безліч різних проблем, які потребують швидкого і ефективного вирішення [3, с.186]

У той же час, в Україні протягом останніх років спостерігається неефективність механізму державного фінансування системи освіти. Незважаючи на збільшення бюджетних видатків на освіту, ефективність використання цих коштів залишається вкрай низькою. Основні статті видатків бюджету спрямовані не на підвищення якості освіти, а на виплати зарплати й комунальні платежі (понад 70% усього фінансування).

У зв'язку з цим сьогодні з'явилася необхідність у розробці механізму й інструментарію розбудови системи ефективної взаємодії всіх суб'єктів інвестування в освіту, які забезпечили б формування й збагачення інтелектуального капіталу персоналу як визначальної складової людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна наука управління виявляє помітну зацікавленість до тенденцій, що формуються, щодо нарощування людського капіталу. Теоретичні дослідження із проблем вивчення ролі й ефективності використання людського капіталу, проведені багатьма вітчизняними й закордонними вченими, у тому числі: А.Р. Алавердов, Н.І. Архипова, А.В. Александров, С.В.Беляєва, М.Д.Віноградський, Г.Г.Воробйов, В.М.Геєць, О.А.Грішнова, В.А.Дятлов, А.Я.Кибанов,

Г.А.Ковальова, В.М.Колпаков, В.А.Дмитренко, А.Е.Котляр, М.І. Магура, О.Ф.Морозов, А.Н. Нєверовська, Ю.Г.Одегов, А.В. Омаров, В.М.Петюх, Л.Н. Пономарьов, Г.Х.Попов, В.А.Савченко, Н.Г. Рак, В.А. Розанова, В.В.Травін, Л.І.Федулова, С.В.Шекшня, А.М. Яновський, До. Ноумен, Дж. Іванцевич, З.Лізер, М. Мескон, Й. Ніссинен, До. О'дейл, З. О'Доннел, Т.Пітерс, Т. Сааті, Т.Сакайя, С.Д. Сінк, Н. Тічі, Р.Уотермен, Ф. Хедоурі, Х.Хекхаузен, Т.Шульц. Вони підготували наукову базу для розробки методів і інструментів ефективного впливу на нарощування людського капіталу.

Відтак, на перший план висувається проблема визначення практичних системних скоординованих дій у розбудові якісної безперервної освіти.

Метою статті є визначення шляхів ефективної взаємодії всіх суб'єктів інвестування в освітню сферу України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під інвестиціями в людський капітал розуміють видатки, спрямовані на підвищення знань, професійних навичок, здоров'я, мотивацій тощо, усього того, що приводить до підвищення продуктивності праці. Можна виділити такі види інвестицій у людський капітал:

- видатки на освіту (загальну й спеціальну, формальну й неформальну, різні курси, тренінги на робочому місці й поза ним), тобто на освіту протягом усього життя;
- видатки на охорону здоров'я (профілактика захворювань, медичне обслуговування, збалансоване харчування, поліпшення житлових умов, заняття фізкультурою й спортом);
- видатки на народження й виховання дітей (видатки родини на харчування, одяг, житло й видатки держави на допомогу незаможним родинам на виховання дітей);
- видатки на прищеплювання моральних і культурних цінностей на рівні родини, дошкільних, шкільних, вищих навчальних закладів, держави в цілому);
- видатки на міграцію людських ресурсів.

Визначальною структурою, яка сприяє формуванню людського капіталу, є освітня система, що включає різні рівні (загальна освіта, професійна підготовка у вузі, додаткова професійна освіта, здійснювана в межах освітньої виробничої і позавиробничої підсистем).

Вартість економічних, соціальних і політичних ресурсів, необхідних для всебічного розвитку людського капіталу величезна. Причому без стійких інвестицій у людський капітал процес розвитку втратить свою рушійну силу.

Оскільки ефективність вкладення ресурсів багато в чому залежить від початкового капіталу людини, а саме: від його природних здатностей і особистісно-психологічних особливостей, його схильності до визначених видів діяльності, то споконвічно низький стартовий капітал може не дати значущої віддачі від інвестицій як в окрему людину, так і цілі колективи. Сама людина може примножити свій стартовий капітал (природні здібності й здоров'я), якщо буде ретельною до засвоєння знань, вишукувати можливості для одержання освіти, опікуватися про своє здоров'я.

Відповідно до сучасної парадигми людського існування, що базується на нових знаннях і глобальних принципах мислення, на принципах сталого розвитку, метою освіти повинний стати безперервний розвиток людини, формування в нього критичного мислення, незалежності в прийнятті рішень, соціальної активності.

Оскільки освіта впливає на всі складові людського капіталу, вкрай важливим є збільшення інвестицій в освіту до рівня розвинених країн і об'єднання зусиль по формуванню високого рівня людського капіталу всіх зацікавлених у цьому сторін – самої людини, організацій-роботодавців і держави.

На рисунку 1 наведено основні суб'єкти й напрямки інвестування коштів в освітню сферу. Надамо коротку характеристику стану у цій сфері на сьогодні.

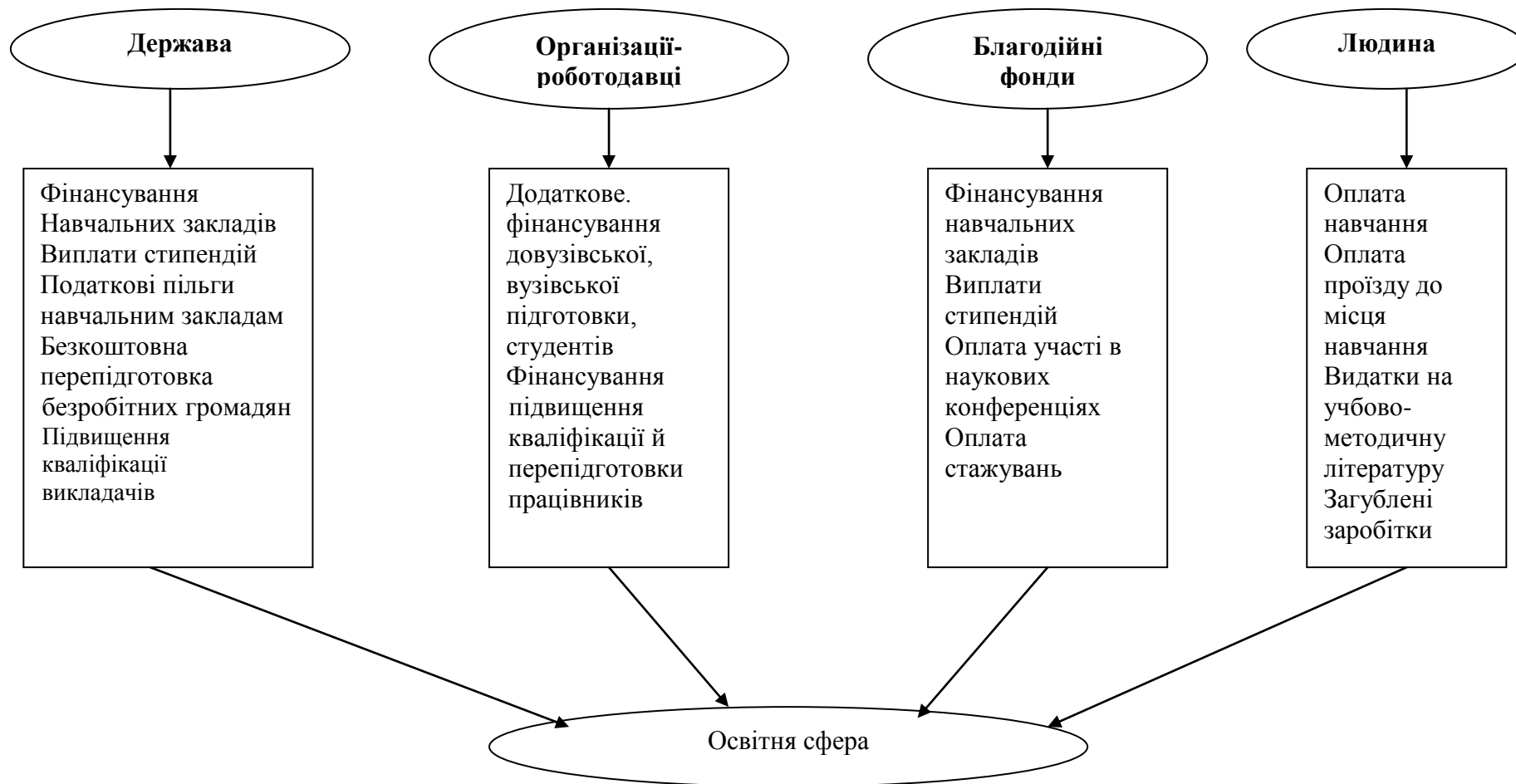


Рис.1. Суб'єкти і напрямки інвестування коштів в освітню сферу

1. Суб'єкт інвестування – держава. В умовах світових кризових явищ, які не обминули й Україну, державного фінансування явно не вистачає для реалізації основних цілей сучасної освіти з підготовки висококваліфікованого фахівця, ініціативної особистості із критичним мисленням. Не дивно, що більшість роботодавців висуває претензії до якості підготовки фахівців, до їхнього вміння застосовувати отримані знання на практиці.

2. Суб'єкт інвестування – організації-роботодавці. Переважна більшість українських промислових підприємств (компаній, корпорацій) вкладала донедавна в освіту і розвиток своїх фахівців, а тим більше, потенційних, незначні кошти. Витрати підприємств на соціальні потреби наприкінці 90-х років становили всього лише 4% від загальних витрат на виробництво, що явно недостатньо для забезпечення високого сукупного людського капіталу підприємства. Наразі ситуація починає трохи поліпшуватися. Великі компанії із галузей, що найбільше динамічно розвиваються (інформаційних технологій, будівництва, страхування, торгівлі тощо), яких не влаштовує якість вузівської підготовки фахівців, надають відсутні знання й навички молодим фахівцям у власних корпоративних навчальних підрозділах, налагоджують контакти із провідними вузами.

Організації, які активно практикують внутрішньофірмове навчання своїх кадрів, ризикують і почасти ставлять себе в невігідне становище, оскільки навчений і досвідчений працівник може покинути організацію заради більш вигідної роботи в іншому місці. Для того щоб організація не зазнавала збитків внаслідок звільнення добре навчених співробітників, необхідно виконувати наступну умову: зростання граничної продуктивності праці працівника після навчання має бути більше за зростання його граничної заробітної плати, але остання повинна перевищувати доходи, які він міг би одержати на іншому підприємстві.

Останні роки ряд великих корпорацій починають робити додаткові інвестиції в освіту не тільки теперішніх працівників, але й своїх потенційних фахівців. Йдеться про ранню профорієнтацію, матеріальну підтримку обдарованих студентів у вузах, інвестуванні коштів у матеріальну базу освітніх установ. Формування майбутнього фахівця починається зі шкільної лави, триває у вузі, а потім на самому підприємстві.

3. Суб'єкт інвестування – благодійні фонди. Діяльність благодійних фондів в основному спрямована на підтримку талановитої молоді в різних галузях: природничої, гуманітарної, економічної, музичної, акторської тощо. Інвестування в освіту виражається у виділенні іменних стипендій, оплаті видатків на участь у різних професійних конференціях, конкурсах, разовій допомозі в придбанні будь-якого устаткування й інструментів для освітніх установ.

4. Суб'єкт інвестування – людина Сама людина має можливість вкладати свої власні кошти або кошти своєї родини в освіту. Загальна тенденція зростання з поступовою стабілізацією чисельності вищих навчальних закладів і контингенту студентів за останні 15 років свідчить про затребуваність освіти в Україні і готовність громадян вкладати в неї гроші.

У той же час потрібно відзначити негативну тенденцію щодо зростання чисельності тих, хто не має змоги оплатити навчання. Процес інвестування коштів в освіту людини не виключає одночасного використання коштів усіх суб'єктів інвестування. Більше того, в умовах, що склалися, тільки шляхом інтегрування зусиль і коштів усіх суб'єктів інвестування в освіту людини можна значно збільшити як індивідуальний, так і сукупний людський капітал. Щоб сформувати фахівця, який відповідає вимогам сучасного виробництва й суспільства, насамперед необхідно розбудовувати різноманітні форми співробітництва освітніх установ з організаціями роботодавцями, у межах якого останні зможуть безпосередньо впливати на рівень і зміст освітніх програм, а, отже, і на якість підготовки фахівців, їх адаптацію до професійної трудової діяльності.

У такому співробітництві кожна зі сторін виступає рівноправним партнером і використовує тільки її властиві засоби, форми й способи підготовки фахівців. Функції кожної зі сторін не

збігаються, а доповнюють одна одну, що дозволяє їм відігравати свою роль у конкретному виді освітньої діяльності. Тільки в результаті спільних зусиль можна підготувати кваліфікованого фахівця сучасного рівня.

Перш ніж говорити про форми співробітництва, потрібно усвідомити, що молодий фахівець як конкретний носій певних знань, умінь, навичок повинен розглядатися як людський ресурс підприємства не тільки на етапі безпосереднього включення в сучасну систему поділу праці, тобто при його працевлаштуванні, але й на етапі його підготовки (школяр, студент, випускник). Молодий фахівець відрізняється від інших суб'єктів цього співробітництва тим, що використовує свої знання як для створення матеріальних цінностей і інших благ замість коштів до існування, так і для задоволення власних потреб (наприклад, пізнавальних, потреби в освіті, спілкуванні і т.д.). Саме він здійснює конкретний вибір своєї майбутньої спеціальності, місця, форми роботи й усього комплексу реалізації надбаного потенціалу. Навколо цього особистісного вибору повинні будувати та налагоджувати свої відносини й інші суб'єкти взаємодії «школа – вуз – підприємство».

Школяр, а потім студент є самою проблемною ланкою взаємодії «школа – вуз – підприємство». Це визначається специфікою молодого фахівця: він суб'єкт на ринку праці, і в той же час його робоча сила є товаром у взаєминах інших («виробників» і «споживачів»). У взаєминах між вузами і підприємствами молодий фахівець виступає як продукт вищої школи й одночасно сам є носієм робочої сили.

Позицію молодого фахівця у взаємодії «школа – вуз – підприємство» можна представити в такий спосіб:

- «покупець» на етапі підготовки у взаємодії «школа – молодий фахівець» і «вуз – молодий фахівець». Саме у процесі навчання він здобуває знання навички й уміння, які надалі визначають якість його робочої сили;
- «продавець» на етапі споживання, використання робочої сили у взаємодії «молодий фахівець – підприємство». У цьому випадку він реалізує свою робочу силу на ринку праці в обмін на певну кількість благ, необхідних для відтворення його робочої сили;
- «товар» на етапі розподілу у взаємодії «вуз – підприємство» у тому випадку, коли підприємство замовляє підготовку молодого фахівця під свої вимоги.

Цілі учасників підготовки фахівця при традиційному механізмі їхньої взаємодії не збігаються. Більшість школярів надходять у вузи для здобуття освіти, що дозволяє надалі одержати більш престижну й оплачувану роботу, причому не обов'язково за фахом. Основною метою діяльності школи є надання школярам по можливості якісної загальної освіти, що дозволяє далі спеціалізуватися в будь-якій галузі.

Основною метою діяльності вузів є надання всім бажаючим вищої професійної освіти. Вимоги роботодавців до якості освіти з багатьох причин (основна з яких – відсутність достатнього фінансування освітніх установ) не можуть бути повністю задоволені. Основною метою діяльності підприємства у сфері підготовки власних кадрів стає пошук кваліфікованих фахівців у вузах, що готують для них випускників. При пасивному відношенні до освіти потенційних фахівців підприємство в принципі не може отримати фахівця, що максимально відповідає його вимогам.

У результаті роз'єднаних дій суб'єктів інвестування освітньої сфери (держави, людини, що навчається, його родини, підприємства й ін.) не вдається підготувати фахівця, що повністю відповідає вимогам сучасної економіки.

Механізм взаємодії суб'єктів інвестування в освіту людини, який пропонується в даній статті, передбачає не тільки фінансову підтримку підприємством навчального процесу в державних освітніх установах, але й участь підприємства в самому освітньому процесі так званих цільових фахівців (рис.2).

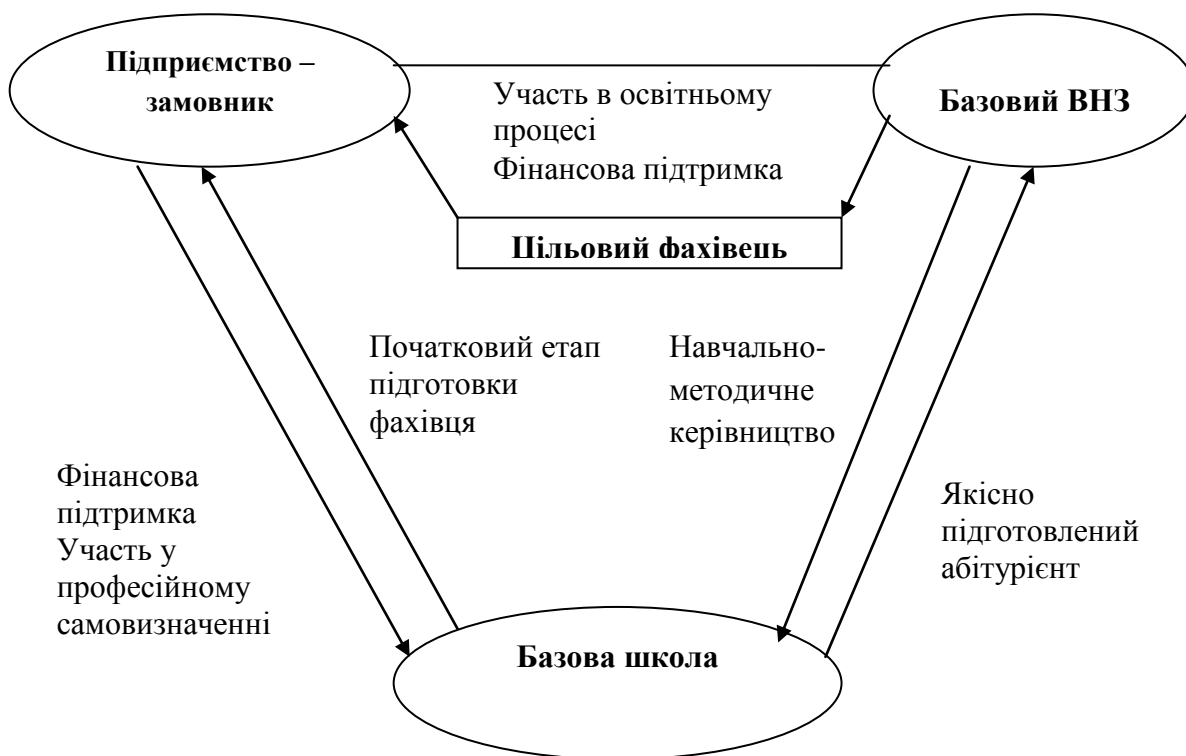


Рис. 2. Механізм взаємодії суб'єктів інвестування в освітню сферу

У даній схемі цілі всіх учасників освітнього процесу збігаються. Необхідно цілеспрямовано й послідовно готувати фахівця, що відповідає вимогам конкретного підприємства, сучасного суспільства. Кожний з учасників використовує свої можливості, свої методи, але зусилля всіх об'єднані єдиною метою.

При такому підході підприємство на договірних умовах надає фінансову підтримку навчальному процесу в державних освітніх установах, і бере участь в освітньому процесі. Договір може передбачати зобов'язання роботодавця щодо оплати додаткової професійної освіти (вивчення дисциплін, що не входять у державний освітній стандарт, але необхідні для ведення професійної діяльності на даному підприємстві), організації виробничої практики, безоплатної передачі школі або вузу майна й устаткування для ведення навчального процесу цільових студентів тощо. Така взаємодія логічно має передбачати участь підприємств у формуванні робочих планів і навчальних програм.

Після навчання в системі довузівської підготовки й у випадку успішного проходження вступних випробувань школяр (абітурієнт) зараховується у вузи. Вибір напрямку навчання в системі вищої освіти здійснюється школярем, виходячи із власних інтересів й інтересів підприємства – замовника молодих фахівців. Підприємство має право запропонувати студентів, що претендує на цільове місце, укласти з ним договір про умови навчання у вузі й наступне працевлаштування.

Зміст освітніх програм, що пропонуються вузом, і зміст реальної професійної діяльності молодих фахівців часто не збігаються. Причинами цього можуть бути як відставання змісту освітніх програм і освітніх технологій від рівня виробництва, що розвивається, так і відсутність тісної взаємодії вузів і підприємств при підготовці фахівців.

Представники замовників повинні брати участь у формуванні вузівського компонента державного освітнього стандарту тих спеціальностей, за якими ведеться підготовка цільових студентів для того, щоб у процесі навчання дати студентам знання, необхідні для роботи на конкретному підприємстві.

Розробці вузівської (або регіональної) компоненти робочого плану, наповненню змісту спеціальних курсів повинні передувати:

1. Відрядження завідувачів кафедр і провідних викладачів профільних вузів на підприємства для вивчення діючих виробництв, обговорення й узгодження з керівництвом підприємств плану підготовки, організації й протікання виробничих практик, курсових і дипломних проектів.

2. Ознайомлення підприємств із діючими навчальними планами й програмами спеціальних кафедр профільних вузів, обговорення запропонованих вузом навчальних планів і програм, адаптованих до діяльності підприємств.

Після такої попередньої роботи, у якій беруть участь представники вузів і представники підприємств, розробляються індивідуальні робочі плани й навчальні програми, строки проведення й зміст виробничих практик, теми майбутніх дипломних робіт цільових студентів підприємства.

Підприємства, які мають партнерські відносини з вузами у сфері цільової підготовки кадрів, можуть не обмежуватися роботою тільки зі студентами, що надійшли у вуз із базових (підшефних) шкіл підприємства. Цільова підготовка може бути запропонована студентам, що виявили в ній зацікавленість й відповідають вимогам роботодавців. Механізм залучення й відбору таких студентів виглядає в такий спосіб:

- виявлення студентів, що готові самостійно приїхати на навчання у вуз із регіонів, де розташовані організації компанії;
- проведення зустрічей зацікавлених студентів із представниками компанії. Роз'яснення студентам місії, цілей стратегічного розвитку, вимог компанії до своїх співробітників;
- підписання договорів зі студентами, що мають високий потенціал і готовність працювати на одному з підприємств компанії;
- здійснення індивідуального супроводу студентів, що підписали договори з компанією, протягом усього навчального процесу, включаючи контроль їх успішності, проходження виробничої практики, одержання додаткових знань тощо.

Як уже згадувалося вище, для підготовки фахівця, що максимально відповідає вимогам підприємства, необхідна та або інша участь представників організацій – замовників фахівців у всіх складових освітнього процесу. При проведенні студентських конкурсів науково-дослідних робіт замовник фахівців може бути включений до складу журі із правом вирішального голосу й може бути засновником премій за кращу роботу. Тематику курсових і дипломних проектів, включених у навчальний план підготовки фахівця повинен визначати замовник фахівців. Має сенс залучення до освітнього процесу провідних спеціалістів, технологів підприємства–замовника, особливо до викладання професійно-орієнтованих, прикладних дисциплін.

Крім цього, доцільною є участь підприємства – замовника фахівців у поточному й підсумковому контролі та оцінюванні знань, що здобуваються ними. Метою проведення поточних випробувань тих, що навчаються, повинне бути не тільки одержання уявлення щодо рівня підготовки майбутніх фахівців, але й демонстрація учнем слабких сторін підготовки, на які необхідно звернути особливу увагу. Такий характер поточного контролю дозволяє враховувати конкретні особливості підготовки на всіх етапах навчання, сприяє якісній підготовці майбутніх фахівців.

Проходження виробничої й переддипломної практики цільових студентів на базі цього підприємства повинне бути обов'язковим. Під час проходження таких практик студенти можуть

докладно ознайомитися з виробництвом, попрацювати стажистами на конкретних виробничих ділянках, набути необхідних практичних навичок, зібрати матеріал для курсових і дипломних робіт. Виробнича практика повинна стати першим етапом адаптації студентів у професійному середовищі й надбанні практичних навичок.

Зрозуміло, що збіжність цілей вуза, студента і роботодавця щодо якості підготовки фахівців логічно уможлиблює процес інвестування коштів у матеріально-технічне оснащення вузів-партнерів.

Навчання передовим технологіям неможливе без відповідного сучасного устаткування й приладів. Інформатизація навчального процесу вимагає постійної модернізації комп'ютерної техніки й забезпечення пакетами навчальних і прикладних програм, специфічними програмними продуктами, що використовуються на підприємстві – замовнику.

В умовах дефіциту фінансування державою системи середньої й вищої професійної освіти матеріально-технічна база вузів застаріла й перебуває в зношеному стані. Її ефективна й швидка модернізація можлива лише за фінансової підтримки підприємств, зацікавлених в одержанні якісно підготовлених фахівців.

У той же час, важливим аспектом, що суттєво впливає на інвестування в освіту потенційних фахівців з боку підприємств, є наявність фінансових і матеріально-технічних ресурсів, які можна спрямовувати у школи, коледжі та вузи. Очевидно, що сьогодні такими ресурсами володіють в основному великі і середні підприємства у галузях народного господарства, що знаходяться на етапі інтенсивного зростання. Але саме вони і мають стати своєрідними початківцями розбудови системи взаємодії всіх суб'єктів інвестування в освіту, що пропонується.

Висновки і перспективи подальших розробок. Викладене вище дозволяє зробити декілька узагальнюючих висновків.

Зміни, яких зазнає система освіти останнім часом, породжує безліч різних проблем, які потребують швидкого і ефективного вирішення. Однією з найболючіших є диверсифікація її фінансового механізму. Це потребує об'єднання зусиль всіх зацікавлених у цьому сторін – самої людини, організацій-роботодавців і держави.

Механізм взаємодії суб'єктів інвестування в освіту людини, який пропонується в даній статті, передбачає не тільки фінансову підтримку підприємством навчального процесу в освітніх установах, але й участь підприємства в самому освітньому процесі так званих цільових фахівців, що забезпечує збіг цілей всіх учасників освітнього процесу.

Зрозуміло, що розбудова такої системної взаємодії потребує створення умов і відповідного часу. Але саме життя, як свідчить світовий досвід, дуже швидко вимагатиме налагодження тісної взаємодії всіх зацікавлених сторін освітнього процесу.

Отже, можна з досить великою вірогідністю прогнозувати активізацію зусиль щодо подальшого пошуку шляхів підвищення ефективності взаємодії суб'єктів інвестування в освіту.

Список джерел

1. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. – 244 с.
2. Schultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth – an American Problem. Englewood Cliffs, 2004. – P. 126.
3. Федулова Л.І. Економіка знань; НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. НАН України. – К., 2009. – 600 с.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ІНВЕСТУВАННЯ В ОСВІТНЮ СФЕРУ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В СФЕРУ ОБРАЗОВАНИЯ

INCREASE OF EFFICIENCY OF INTERACTION OF SUBJECTS OF INVESTMENT IN THE EDUCATION SPHERE

Никифоренко В.Г.

Никифоренко В.Г.

Nikiforenko V.G.

РЕЗЮМЕ

В статті досліджено проблеми, що мають місце у взаємодії суб'єктів інвестування в освітню сферу та запропонований механізм підвищення її ефективності. Пропозиції щодо практичних дій указаних суб'єктів повинні створити умови для забезпечення збіжності цілей всіх зацікавлених сторін освітнього процесу.

Ключові слова: інвестування, освітня сфера, механізм взаємодії суб'єктів інвестування.

РЕЗЮМЕ

В статье исследованы проблемы во взаимодействии субъектов инвестирования в образовательную сферу и предложен механизм повышения его эффективности. Предложения относительно практических действий указанных субъектов должны создать условия для обеспечения совпадения целей всех заинтересованных сторон образовательного процесса.

Ключевые слова: инвестирование, образовательная сфера, механизм взаимодействия субъектов инвестирования

THE RESUME

In article problems in interaction of subjects of investment in educational sphere are investigated and the mechanism of increase of its efficiency is offered. Offers concerning practical actions of the specified subjects should create conditions for maintenance of coincidence of the purposes of all interested parties of educational process.

Keywords: investment, educational sphere, the mechanism of interaction of subjects of investment