

ВПЛИВ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

THE INFLUENCE OF THE EDUCATIONAL COMPONENT ON THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

УДК 330.142:331.52

<https://doi.org/10.32843/infrastruct40-59>**Лотиш О.Я.**

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки
та економічної теорії
Тернопільський національний
економічний університет

Бригадир Б.В.

магістр
Тернопільський національний
економічний університет

Lothys Oksana

Ternopil National Economic University

Brygadyr Bogdan

Ternopil National Economic University

Стаття присвячена дослідженню впливу освіти на розвиток людського капіталу в Україні. У статті наведено матеріали і статистичні дані, що дають чітке уявлення про тенденції витрат на освітні послуги на рівні домогосподарств і економіки загалом. Розглянуто основні складові витрат на освіту на мікроекономічному рівні, вплив рівня освіти на розмір заробітної плати в Україні. Здійснено аналіз і оцінку витрат підприємств і витрат зведеного бюджету країни на освітні послуги. Акцентовано увагу на необхідності підтримки освітньої галузі державними органами влади, що сприятиме ефективному формуванню і розвитку людського капіталу. Виокремлено стимулюючі та стимулюючі чинники інвестування в освітню сферу, зокрема розвиток новітніх технологій, впровадження нової техніки, збільшення комунікаційних можливостей, що змінюють структуру виробництва і сервісу; кардинальні зміни попиту та поведінки споживачів під впливом НТП; глобалізація економічного розвитку.

Ключові слова: людський капітал, освіта, заклади освіти, витрати на освіту, витрати на робочу силу.

Стаття посвящена исследованию влияния образования на развитие человеческого

капитала в Украине. В статье приведены материалы и статистические данные, дают четкое представление о тенденциях расходов на образовательные услуги на уровне домохозяйств и экономики в целом. Рассмотрены основные составляющие расходов на образование на микроэкономическом уровне, влияние уровня образования на размер заработной платы в Украине. Осуществлен анализ и оценка затрат предприятий и расходов сводного бюджета страны на образовательные услуги. Акцентовано внимание на необходимости поддержки образования государственными органами власти, что будет способствовать эффективному формированию и развитию человеческого капитала. Выделены сдерживающие и стимулирующие факторы инвестирования в образовательную сферу, в частности развитие новейших технологий, внедрение новой техники, увеличение коммуникационных возможностей, которые меняют структуру производства и сервиса; кардинальные изменения спроса и поведения потребителей под воздействием НТП; глобализация экономического развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, учебные заведения, расходы на образование, затраты на оплату труда.

The article is devoted to the research of the impact of education on the development of human capital in Ukraine. The purpose of education is the comprehensive development of a human as a person and the highest value of society, its talents and also intellectual, creative and physical abilities that are necessary for the successful self-realization of competences. An important component of education is the education of responsible citizens, able to make informed public choices and direct their activities for the benefit of the country, ensuring the sustainable development of Ukraine in future and realizing its European choice. The research provides materials and statistics that give a clear understanding of the trends in expenditures on educational services at the level of household and economic level in general. It has been shown that Ukraine has a chance to occupy a leading position in the ranking of indices for the development and formation of human capital due to the high level of education and science. The main components of spending on education at the microeconomic level, the impact of education on the amount of wages in Ukraine have been considered. The analysis and estimation of firm's expenditures on education and vocational training showed that the average monthly cost per employee increased more than twice during 2014–2018, but the share of vocational training expenses in the total amount of firm's expenditures on labor is too insignificant (0.2%). It has been paid attention to the necessity of support of the education sector by state authorities that will lead to the effective formation and development of human capital, which is the basis for improving Ukraine's competitiveness at the present stage. It has been emphasized that the positive impact of the educational component on the development of human capital is manifested in the compensation of the costs of population aging, the creation of modern working places, the formation of employees with the necessary competencies (creative, entrepreneurial, digital), stimulating business to create new employment due to which work becomes highly productive. It has been characterized the stimulating factors of investment in the educational sphere, in particular the development of the newest technologies, the introduction of new equipment, the increase of communication opportunities that change the structure of production and service; fundamental changes in demand and consumers' behavior under the influence of NTP; globalization of economic development.

Key words: human capital, education, educational institutions, expenditures on education, labor costs.

Постановка проблеми. Важлива роль освіти у економічному розвитку суспільства тісно пов'язана з переходом економіки до інноваційної фази розвитку. Швидке оновлення технологій, посилення конкуренції, новизни і якості – усе це вимагає знань, таланту і професіоналізму працівників підприємства. Освітня діяльність стає важливою складовою економічного розвитку. Зосередження уваги на використанні інтелектуальних ресурсів як загальноосвітня тенденція стає першочерговою завдяки здібностям людини розробляти нові технології, забезпечувати ефективне економічне зростання. За оцінками Світового банку, людський

капітал формує 64% загального обсягу багатства кожної країни. Сьогодні, наприклад, у США 45% ВВП створюється у сфері науки, освіти, виробництва, програмного забезпечення. За розрахунками фахівців, підвищення «освіченості» суспільства на один академічний рік забезпечує зростання економіки країн Європейського Союзу на 5% у короткостроковій та 2,5% у довгостроковій перспективі. Володіння знаннями прирівнюється за значенням до стратегічних ресурсів (запаси сировини, території, золотий запас, валютний резерв). Досвід останніх десятиріч свідчить про те, що на роль лідерів у соціально-економічному

розвитку претендують країни, що мають високий рівень освіти, науки, охорони здоров'я, культури і духовності. Роль освітньої складової у розвитку людського капіталу є фундаментальною складовою підвищення конкурентоспроможності України на сучасному етапі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У процесі опрацювання теоретичних матеріалів, присвячених темі людського капіталу, було виявлено, що як іноземні, так і вітчизняні дослідники розуміють це питання по-різному і часто їх погляди не співпадають. Це трапляється через широту цього поняття, яке було вперше введено американськими економістами Т.Шульцем та Г.Беккером. Праця Г. Беккера "Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз", залишаючись і нині найфундаментальнішою, сприяла появі великої кількості досліджень проблем людського капіталу (зокрема, його впливу на доходи громадян) в зарубіжних країнах [2]. На думку цих вчених можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (приватний) людський капітал. Емпіричні дослідження інвестицій у людський капітал були продовжені Дж. Мінсером, який одним з перших застосував концепцію людського капіталу безпосередньо до аналізу проблеми розподілу доходів і використав стандартну функцію заробітної плати для визначення норм віддачі від інвестицій в освіту.

Вагомий внесок до цієї теорії зробили Л. Туроу, О. Грішнова, Д. Богиня, В. Близняк, В. Куценко, О. Лібанова, Л. Шевчук. На сьогодні актуальність даної теми лише зростає, адже в умовах ринкової економіки людина є основою радикальних зрушень і підвищення рівня конкурентоспроможності держави.

Незважаючи на велику кількість публікацій у економічній літературі проблема економічної ролі освіти залишається недостатньо розробленою. Адже в сучасних умовах конкурентні переваги працівника визначаються накопиченим і задіяним людським капіталом. Саме підвищення освітнього рівня населення та професійно-кваліфікаційних якостей людського капіталу створює умови для технологічного прогресу і зумовлює підвищення ефективності виробництва. Так, Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 року серед інших ставиться завдання «створення системи освіти нового покоління, що забезпечуватиме випереджальний загальноцивілізаційний розвиток людини, її інтелекту; поліпшення ефективності навчання випускників усіх рівнів системи освіти; підвищення якості вітчизняної освіти, її інноваційний розвиток відповідно до світових стандартів, що сприятиме істотному зростанню інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу суспільства і особистості» [3].

Постановка завдання. Метою наукової статті є дослідження впливу освіти на розвиток людського капіталу в Україні. Для реалізації даної мети поставлено наступні завдання: з'ясувати риси людського капіталу; охарактеризувати вплив освіти на розвиток людського капіталу на особистісному, мікроекономічному та макроекономічному рівні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В умовах сучасної економіки питання про необхідність інвестування в людський капітал стає більш очевидним. Людський капітал – це перш за все навички і знання, досвід населення, який має визначальне значення для формування розвинутого суспільства. Без людського капіталу можливість стійкого економічного зростання будь-якої країни практично зводиться до нуля, не кажучи вже про здатність ефективно конкурувати на міжнародній арені. Тому вкладення коштів в «людські активи» має стати основною метою, на досягнення якої потрібно направити основні ресурси держави.

Сутність людського капіталу полягає в тому, що це одночасно і фактор, і мета розвитку особистості, сім'ї та суспільства. У сукупності з фінансовим, природним і фізичним людський капітал становить основу національного багатства кожної країни. При цьому його структура, якість і динаміка розвитку історично зумовлені національними особливостями розвитку, духовної культури і цивілізації тих чи інших народів і держав.

Особливості людського капіталу визначають необхідність постійних інвестицій в його розвиток і порівняно довгим очікуванням віддачі вкладених коштів порівняно з іншими видами капіталу. Людський капітал багато в чому залежить від особливостей менталітету, добробуту, якості і безпеки життя людей, ефективності систем освіти і виховання, досягнень науки і високих технологій, правового забезпечення ринкової економіки і вільної конкуренції, інноваційної діяльності, від стану інтелектуальної, етичної, політичної, інформаційної, правової, управлінської, економічної, медичної та екологічної культури. Він також пов'язаний з культурою відповідальності і праці (перш за все, важливі такі її індикатори як якість і продуктивність), здоров'ям, з бажанням добре працювати, соціальними та матеріально-технічними умовами життя висококваліфікованих кадрів. Як показує світова практика, інвестиції у високотехнологічну економіку при низькому рівні інтелектуальної культури і відсталому менталітеті не дають очікуваних результатів. Так, людський капітал складає більше половини національного багатства кожної з країн, що розвиваються і понад 70-80% – розвинених країн світу.

До основних видів людського капіталу відносять виробничий капітал, споживчий та інтелектуальний. Існує й інший підхід до виділення видів

людського капіталу, який заснований на розмежуванні груп, необхідних для активної життєдіяльності людини: капітал здоров'я, освітній і трудовий капітал. Зауважимо, що людський капітал значним чином впливає на багатство країни: по-перше, він створює і поширює нові технології і продукти; по-друге, люди, які володіють високим людським капіталом швидше освоюють такі технології і впроваджують їх у виробництво та повсякденне життя, генеруючи тим самим попит на інновації. Більш освічені і кваліфіковані фахівці здатні до складнішої праці, а остання створює більше доданої вартості в одиницю часу, ніж праця низько кваліфікованого працівника. Все це дає як прямий внесок у ВВП, так і непрямий – через зростання сукупної факторної продуктивності, тобто здатності виробляти більше і дешевше на одиницю витрат праці і капіталу. Інша справа, що величина цього внеску визначається не тільки самим людським капіталом, а й діями тих, хто його використовує. Серед екстерналій людського капіталу – більш висока якість соціальних зв'язків, громадянської активності та культури суспільства.

Одним з аспектів, що найбільше впливають на людський капітал є освіта, а саме інвестиції в неї. Вона є основоположним чинником формування особистості, рівня її інтелекту та культури, дозволяє проявити нахил до певної сфери діяльності. Від якості освіти залежить подальше працевлаштування та заробітна плата працівника, які можуть надалі збагачувати людський капітал. Зміни в освіті повинні відповісти на три ключових виклики: підвищити якість людського капіталу в умовах технологічних і демографічних викликів; створити основу для технологічної модернізації, цифрової трансформації, підвищення продуктивності праці

і зростання якісних робочих місць; зробити освіту інструментом збереження соціальної стабільності в умовах високої невизначеності майбутнього і прискорення змін в економіці і житті суспільства.

Українці – одна з найосвіченіших націй у світі: кожен третій українець має вищу освіту. За цим показником країна займає 11 місце в рейтингу розвитку людського капіталу серед країн світу. В Україні віддача від освіти дуже низька, на противагу розвиненим країнам, де рік навчання додає 5% до доходу працівника. У країнах Африки ця віддача ще більша через невелику кількість людей з вищою освітою. Розмір зарплати бакалавра, випускника ПТУ чи школи в Україні мало відрізняється: якщо подивитися, скільки отримує людина зі шкільною освітою, з профтехосвітою, після коледжу та університету, то значна віддача тільки від повної вищої освіти (рис. 1).

Цікаво, що люди з вищою освітою працюють менше: 193 дні у рік, тоді як працівники з профтехосвітою – 204 дні. Також випускники ВНЗ практично не працюють понаднормово та беруть більш тривалі відпустки: – 19 днів проти 16. Інвестиції в сферу освіти можуть бути формальними та неформальними. Формальними інвестиціями вважаються отримання початкової, середньої, спеціальної та вищої освіти, різні курси, а неформальними – самоосвіта. Освіта впливає на формування людського капіталу на особистісному, мікроекономічному та макроекономічному рівні.

Особистісний рівень формування людського капіталу передбачає набуття знань, навичок та інших продуктивних характеристик внаслідок освіти, професійної підготовки, практичного досвіду. Завдяки такій освіті такий власник такого капіталу може надавати цінні виробничі послуги



Рис. 1. Вплив освіти на рівень зарплати в Україні у 2018 р.

Джерело: складено авторами на основі [1]

іншим суб'єктам. Розрахунок економічної ефективності освіти на особистісному рівні здійснив Г. Беккер, при цьому для визначення доходу від вищої освіти вчений застосував таку методику: від довічних заробітків тих, хто закінчив коледж, віднімаються довічні заробітки працівників, котрі закінчили лише середню школу. У складі витрат на навчання Г.Беккер виділив як важливий елемент «втрачені заробітки», тобто дохід, недоотриманий студентами, за роки навчання, що фактично вимірює цінність часу учнів, витраченого на формування їхнього людського капіталу.

На мікроекономічному рівні людський капітал формується внаслідок кваліфікації, фізичних та професійних здібностей працівників підприємства. Згідно теорії людського капіталу доцільно

розрізняти два типи професійного навчання: загальну освіту і спеціальне навчання. Під час загальної підготовки працівник набуває знання і навички, які можна застосувати на багатьох фірмах. Таку підготовку, як правило, оплачує сам працівник. Витрати працівника на освіту в Україні показано в таблиці 1. У загальній структурі споживчих витрат частка витрат на освіту зменшилась із 1,3% у 2010 р. до 1% у 2018 р., хоча у вартісному вираженні вона збільшилась із 35,9 грн. до 76,4 грн. за місяць на одне домогосподарство відповідно.

Витрати на спеціальну підготовку оплачує фірма, внаслідок чого працівник здобуває знання та навички, які можна застосувати лише на конкретному підприємстві, де вони були отримані.

Таблиця 1

Витрати домогосподарств на освіту у 2010-2018 рр.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Сукупні витрати за місяць на одне домогосподарство, грн.	3073,3	3458,0	3592,1	3820,3	4048,9	4952,0	5720,4	7139,4	8308,6
Споживчі сукупні витрати, %	89,9	90,1	90,8	90,2	91,6	92,9	93,2	92,9	92,0
Витрати на освіту, %	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0

Джерело: складено авторами на основі [4; 5]

Таблиця 2

Складові витрат на освіту на мікроекономічному рівні

Витрати підприємства на професійне навчання працівників	Витрати, пов'язані з оплатою навчання працівників у вищих навчальних закладах з метою підвищення їхньої кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки.
	Витрати, пов'язані з організацією навчального процесу на робочому місці: на утримання навчальних приміщень для проведення навчання та витрати на оплату викладачів.
	Витрати, пов'язані з виплатою зарплати працівникам підприємств за основним місцем роботи в період їхнього навчання з відривом від виробництва з метою підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.
	Витрати навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються на заочній формі у вищих і спеціальних освітніх закладах, аспірантурах.
	Витрати на стипендії студентам, які за направленням підприємств навчаються у вищих навчальних закладах, здійснені за рахунок коштів підприємства.

Таблиця 3

Витрати підприємств на робочу силу в розрахунку на 1 штатного працівника у 2014–2018 рр.

Показник	2014		2018	
	Сума, грн.	Частка витрат, %	Сума, грн.	Частка витрат, %
Середньомісячні витрати, всього	5297	100	11269	100
в тому числі:				
пряма оплата	3236	61,1	7663	68,7
оплата за невідпрацьований час	307	5,8	696	6,0
премії та нерегулярні виплати	185	3,5	548	4,8
заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній та грошовій формах	11	0,2	21	0,3
оплата житла працівників	-	-	5	0,1
соціальне забезпечення працівників	1414	26,7	2052	17,8
професійне навчання	5	0,1	14	0,2
витрати на культурно-побутове обслуговування	37	0,7	57	0,5
інші витрати, податки, що відносяться до витрат на робочу силу	102	1,9	213	2,2

Джерело: складено авторами на основі [4; 5]

До прикладу, працівник, який має великий стаж роботи на підприємстві і нагромадив значний запас специфічного людського капіталу, не може розраховувати на високу заробітну плату в інших місцях. Але для підприємця такий працівник є більш цінним, ніж «новачок», якого можна знайти на ринку праці. Спеціальна підготовка пов'язана зі специфікою конкретної фірми, тому вона не впливає на зростання граничного продукту навченого працівника в інших фірмах. Тому на інших підприємствах працівник не може розраховувати на більшу заробітну плату. Отож, і працівник, і підприємство виграють від спеціальної професійної підготовки, і за цих умов працівник не матиме підстав шукати інше місце роботи, бо в інших фірмах його спеціальна освіта не знадобиться і він отримає меншу заробітну плату. У працівників із спеціальною підготовкою менше стимулів звільнитися, а у фірм менше стимулів звільнити їх порівняно з працівниками із загальною або взагалі без усякої підготовки. Отримана освіта робить людину не лише більш ефективним працівником, а й більш ефективним учнем і, відповідно, може полегшити і прискорити нагромадження нових знань. Віддача від вкладень в людину в середньому набагато більша ніж від вкладень у фізичний капітал. Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Часто вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак підприємствам притаманний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

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, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому – на підвищення якості трудового життя. Економічна поведінка фірми, яка вкладає гроші в освіту працівників, визначається зіставленням вигод, отриманих від інвестицій у людський капітал, і витрат на їх здійснення. На рівні підприємства ефект від інвестицій в освіту визначається зростанням граничного продукту, обсягу прибутку,

продажів або покращенням якості роботи (для неприбуткових організацій). Складовою інвестицій у людський капітал на мікрорівні є витрати на професійне навчання (табл. 2).

Аналіз середньомісячних витрат у розрахунку на одного працівника впродовж 2014-2018 рр. свідчить, що у 2018 р. у порівняно з 2014 р. вони зросли більш ніж удвічі (212,7%), однак частка витрат на професійне навчання у загальній сумі є надто мізерною і склала у 2018 році 0,2% (0,1% у 2014 р.), що у абсолютному вираженні становить 14 грн. (табл. 3). Для порівняння, провідні зарубіжні корпорації високорозвинених держав витрачають на професійне навчання персоналу мінімум 5% від фонду заробітної плати. Зокрема, в США витрати на професійне навчання персоналу перевищують 100 млрд. дол. [6, с. 21].

Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше 3-х років, в Японії – 1-1,5 року, в Україні в середньому 11 років. Розподіл областей України за інтенсивністю підвищення кваліфікації працівників свідчить про незмінно низький середній рівень підвищення кваліфікації працівників в Україні протягом останніх років, а саме: у 2002 р. значення показника дорівнювало 80 особам у розрахунку на 1000 найманих працівників (8,0%), у 2009 р. – 84 особам (8,4%). Водночас середній рівень даного показника для країн-учасниць ЄС становить біля 20%, для Японії – понад 80% [6, с. 41].

Отож, розміри інвестицій національних підприємств на професійне навчання протягом аналізованого періоду є незначними. Стримуючими чинниками інвестування у людський капітал виступають:

- недооцінка працедавцями значення професійного навчання та відсутність стимулів до його здійснення;
- недосконалість нормативно-правової бази та відсутність комплексної державної політики у сфері розвитку людського капіталу;
- нестача фінансових ресурсів на українських підприємствах та високі ціни на освітні послуги;
- використання застарілих технологій.

Поряд із чинниками, що стримують інвестиції у людський капітал, діють і ті, що обумовлюють необхідність безперервного навчання персоналу, а саме:

- розвиток новітніх технологій, впровадження нової техніки, збільшення комунікаційних можливостей, що змінюють структуру виробництва і сервісу;
- кардинальні зміни попиту та поведінки споживачів під впливом НТП;
- глобалізація економічного розвитку та висока конкуренція з боку іноземних товаровиробників;
- формування сучасних концепцій корпоративного управління.

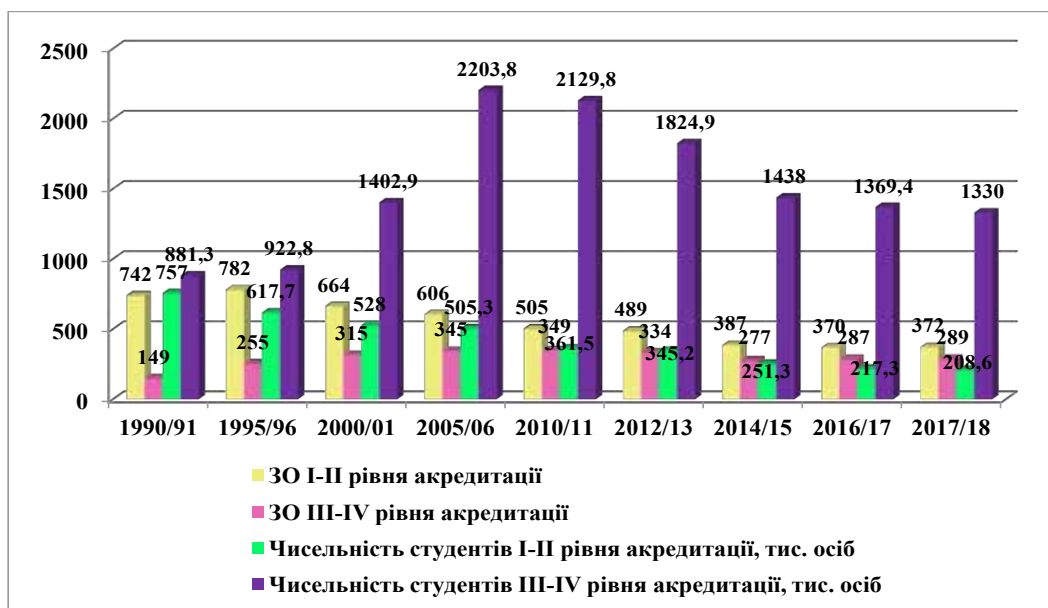


Рис. 2. Динаміка закладів освіти і чисельності студентів в Україні за 1990–2018 рр.
Джерело: складено авторами на основі [1]

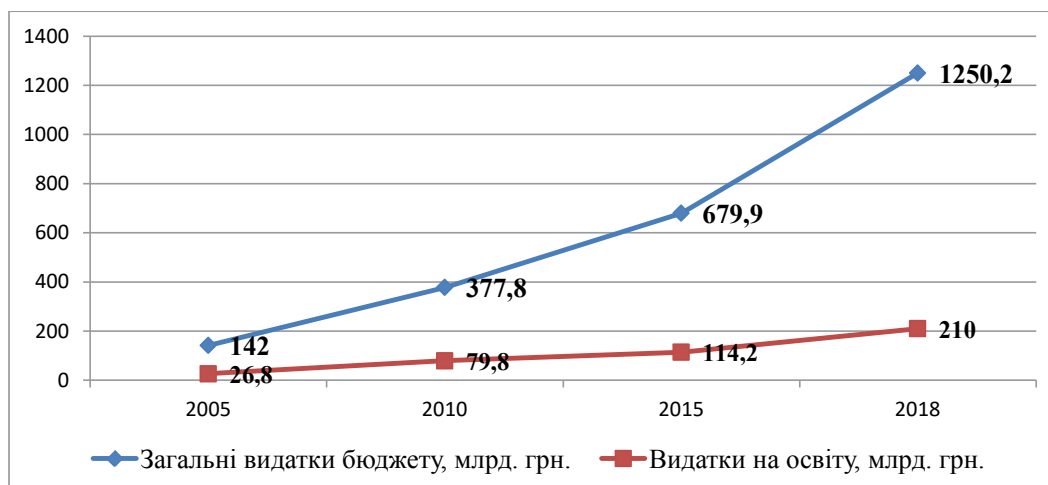


Рис. 3. Динаміка видатків Зведеного бюджету України на освіту впродовж 2005–2018 рр.
Джерело: складено авторами на основі [8]

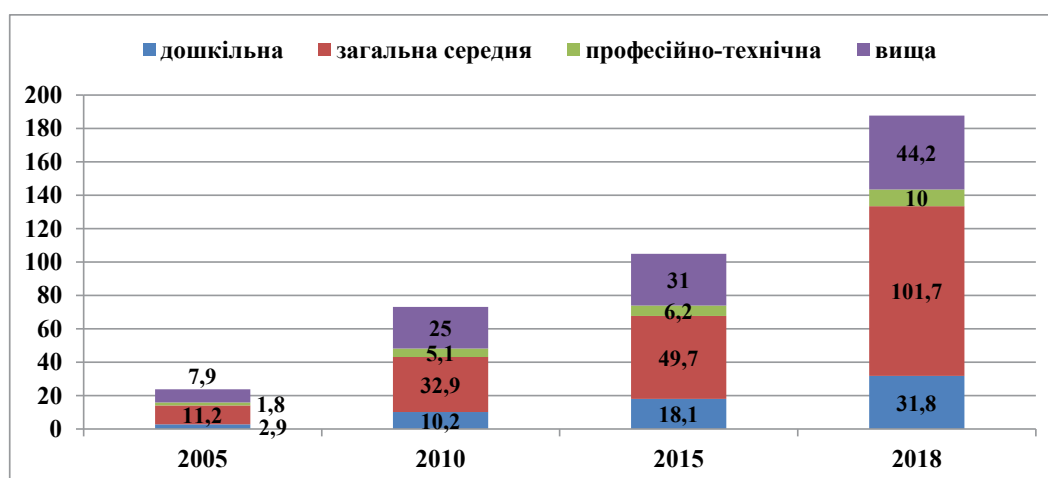


Рис. 4. Динаміка видатків на освіту за видами навчальних закладів впродовж 2005–2018 рр.

Джерело: складено авторами на основі [8]

Людський капітал на макроекономічному рівні формується на основі вкладень країни загалом в освіту, професійну підготовку компетентність, здоров'я, моральні принципи населення. Він дорівнює сумі людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

Розглянемо окремі показники освітньої галузі впродовж 1990-2018 рр. Стосовно вищої освіти, то рис. 2 чітко демонструє зростання як чисельності студентів III-IV рівня акредитації, так і кількості закладів даного рівня: на 448,7 тис осіб і 140 закладів відповідно. Натомість відбувається зменшення як закладів, так і студентів I-II рівня акредитації. Частково таке зменшення відбулося за рахунок їх перетворення на підрозділи вищих навчальних закладів, частково – за рахунок «перепрофілювання» ПТНЗ на заклади вищої освіти. За аналізований період відбулося суттєве скорочення кількості випущених кваліфікованих робітників: у 2017 р. порівняно з 2010 р. – на 95703 особи або на 40%.

Нині в економіці України практично немає жодного сектору, у якому б не склалося катастрофічне становище з кадрами робітничих професій. Потреба підприємств України у кваліфікованих робітниках є надто великою. Так, у 2017 р. невідповідність між попитом і пропозицією таких фахівців склала 11,8 тис. осіб. і збільшилася порівняно з 2016 р. на 3,9 тис. осіб [8, с. 56]. Отож, попит промислових підприємств на таких працівників багатократно перевищує їх пропозицію. Така тенденція створює реальні загрози для подальшого економічного зростання. Внаслідок низької привабливості робітничих професій, найбільш здібні молоді люди ідуть вчитися до вищих навчальних закладів, в той час як у ПТНЗ вступають особи із низькою дисципліною, не схильні до високих навчальних результатів. Професійно-технічна освіта, фактично стала резервним варіантом для тих, хто не вступив до ВНЗ. За умов проведення модернізації такі робітники можуть виявити неспроможність до ефективної роботи на новітньому високотехнологічному обладнанні.

Витрати на освіту є основним видом інвестицій у людський капітал. Фінансування освіти здійснюється за кошти державного і місцевого бюджетів, юридичних осіб та приватних підприємств; благодійних пожертвувань, грантів, позик, кредитів, платежів приватних осіб тощо. Однак, основним джерелом в Україні залишаються бюджетні кошти, частка яких у фінансуванні освіти складає близько 85%, а частка домашніх господарств сягає 14%. Інвестиції бізнесу у вищу освіту надзвичайно низькі та складають приблизно 1% від усього фінансування вищої освіти [7, с. 15]. Законодавчо закріплено, що держава має забезпечити загальні асигнування на освіту у розмірі не менше 7% ВВП. Впродовж 2010-2018 рр. лише у 2010 р., 2012 р.,

та 2013 р. було витримане дане фінансування (7,4%), в інших роках даного проміжку фінансування освіти було менше – 2005 р. – 6,1%, 2015 р. – 5,8%, 2018 р. 5,9% від ВВП (рис. 3).

Оцінку обсягів інвестування людського капіталу в Україні розпочнемо з аналізу видатків Зведеного бюджету України на дошкільну, загальну середню, професійно-технічну та вищу освіту (рис. 4).

Впродовж 2005-2018 рр. спостерігалось значне зростання бюджетних видатків на освіту. Найбільші темпи зростання за аналізований період продемонструвала дошкільна освіта (майже у 11 разів), на другому місці – загальна середня освіта (у 9 разів), на третьому – вища, на останньому – професійно-технічна освіта. Рівень державних витрат на вищу освіту в Україні становить 1,1-1,4% ВВП. Якість вищої та середньої освіти із року в рік погіршується через неефективне використання коштів.

Розвиток людського капіталу в Україні супроводжується формуванням цілої низки парадоксів:

- невідповідність доходів працюючого населення належному рівню життя, внаслідок чого значна його частина перебуває на межі бідності;
- невиконання заробітною платою відтворювальної функції призвело до зменшення чисельності працівників із середнім рівнем доходів та перехід їх до категорії «бідних»;
- втрата інтелектуального потенціалу (обмеження можливостей для самореалізації молоді у своїй країні), що призводить до міграційних процесів;
- суперечності між рівнем отриманих професійних знань фахівців та реальним практичним досвідом, внаслідок чого не можуть працевлаштуватися за фахом як молоді кадри (оскільки роботодавець вимагає стажу роботи), так і спеціалісти старше 40-45 років (через відсутність навичок ускладнених видів діяльності). Майже третина працівників, котрі мають вищу освіту в Україні, працюють на посадах, які не потребують такого рівня освіти. Це вказує на те, що в умовах скорочення попиту на працю роботодавці віддають перевагу більш кваліфікованим кандидатам не тому, що на робочому місці потрібні саме їхні професійні навички, а тому, що вищий рівень освіти, окрім іншого, свідчить про кращі природні здібності, соціальні характеристики, про вищу мотивованість та про інші позитивні характеристики працівника (теорія освітніх сигналів). Майже кожен другий громадянин України, який отримав освіту, не працює за спеціальністю. Згідно з дослідженням Інституту персоналу та розвитку Україна знаходиться на п'ятій позиції серед країн Європи, де випускники з освітою працюють не за спеціальністю [1, с. 122].

Таким чином, освіта в формуванні людського капіталу відіграє найважливішу роль, а в умовах інформаційного і технологічного суспільства

його значення тільки зростає. В економіці XXI ст., заснованої на знаннях, продуктивні сили реалізуються у формі людського капіталу, і в науковому середовищі все більш популярним стає думка, що людський капітал – найцінніший ресурс сучасного суспільства, більш значущий, ніж території, природні копалини і нагромаджене багатство. Рівень підготовки фахівця, його освіта сьогодні стають головними чинниками як особистого успіху людини, так і підприємства, в якому він працює, поряд з економічним зростанням в державі і широким застосуванням досягнень науково-технічного прогресу. Вплив освітньої складової на розвиток людського капіталу забезпечує технологічний прорив, компенсує витрати старіння населення, забезпечує створення сучасних робочих місць, формує працівників з необхідними компетенціями (творчими, підприємницькими, цифровими), стимулює бізнес створювати нову зайнятість, при якій праця стає високопродуктивною.

Висновки з проведеного дослідження. Освіта є одним з ключових елементів людського капіталу. Без освіти, без формування конкурентного людського капіталу неможлива реалізація завдань економічного зростання. Освіті належить особлива роль унаслідок того, що вона має значний позитивний зовнішній ефект, і тому інвестиції в освіту слід розцінювати як з позицій доходів працівника, так і суспільства загалом. Крім можливості набуття професії, освіта виконує також і статусну функцію, пов'язану з ринком праці. У цьому аспекті освіти в Україні ставлення населення до отримання освіти є позитивним, що має прояв у сталому попиті на освітні послуги різного рівня. Зміни в освіті мають відповісти на три ключових виклики: підвищити якість людського капіталу в умовах технологічних і демографічних викликів; створити основу для технологічної модернізації, цифрової трансформації, підвищення продуктивності праці та зростання якості робочих місць; зробити освіту інструментом збереження соціальної сталості в умовах невизначеності майбутнього і прискорених змін в економіці та житті суспільства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. 2018. 364 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення 27. 01. 2020).
2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL: <https://pon.org.ua/povyny/2446-nacionalna-strategiya-rozvitku-osviti-v-ukrayini.html> (дата звернення 17. 01. 2020).
4. Витрати на робочу силу за 2014 рік: стат. бюлетень. Державний комітет статистики України. Київ, 2015. 65 с.

5. Витрати на робочу силу за 2018 рік: стат. збірник. Державний комітет статистики України. К., 2019. 74 с.

6. Захарова О. В. Методологічні основи визначення оцінки інвестування у людський капітал. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра економ. наук за спец.08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Донецьк, 2011. 41 с.

7. Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р. ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2018. с.151.

8. Праця України у 2017 році: стат. збірник. Держкомстат України. – Київ. 2018. 268с.

9. Річний звіт про виконання Державного бюджету України за 2018 рік. URL: <https://www.treasury.gov.ua/file-storage-richnij-zvit-pro-vikonannya> (дата звернення 05. 01. 2020).

REFERENCES:

1. Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform [Human capital development: Towards quality reforms]. Available at: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (accessed 27 January 2020).

2. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.

3. Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku. [National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2021]. Available at: <https://pon.org.ua/novyny/2446-nacionalna-strategiya-rozvitku-osviti-v-ukrayini.html> (accessed 17 January 2020).

4. Vytraty na robochu sylu za 2014 rik: stat. biuleten. Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy [Labor Costs for 2014: Stat. bulletin. State Statistics Committee of Ukraine]. K., 2015 (in Ukrainian).

5. Vytraty na robochu sylu za 2018 rik: stat. zbirnyk. Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy [Labor Costs for 2018: Stat. collection. State Statistics Committee of Ukraine]. K., 2019 (in Ukrainian).

6. Zakharova O. V. Metodolohichni osnovy vyznachennia otsinky investuvannia u liudskiy kapital. Avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia d-ra ekonom. nauk za spets.08.00.07 «Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka» [Methodological bases of determination of estimation of investment in human capital. Author's abstract diss. for the sciences. degree in Economics. 08.08.07 Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics]. D., 2011 (in Ukrainian).

7. Osvita v Ukraini: bazovi indykatory. Informatsiino-statystychnyi biuleten rezultativ diialnosti haluzi osvity u 2017/2018 n. r. [Education in Ukraine: basic indicators. Information and statistical bulletin of the results of activity of the branch of education in 2017/2018 years]. D., 2018 (in Ukrainian).

8. Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi: stat. zbirnyk . Derzhkomstat Ukrainy [Labor of Ukraine in 2017: stat. collection. State Statistics Committee of Ukraine]. K., 2018 (in Ukrainian).

9. Richnyi zvit pro vykonannya Derzhavnoho biudzhetu Ukrainy za 2018 rik [Annual Report on Implementation of the State Budget of Ukraine for 2018]. Available at: <https://www.treasury.gov.ua/file-storage-richnij-zvit-pro-vikonannya> (accessed 05 February 2020).