

система історичних економічних відносин, що розвиваються, і яка має складну структуру, що в ній як взаємообумовлені елементи представлені спроможності людини до отримання освіти і кваліфікації, мобільність у всіх її проявах, адаптаційні можливості, рівень економічної культури та мотиваційний механізм індивіда. Отже, головним фактором відтворення стає не накопичення матеріальних благ і послуг, а накопичення знань, досвіду, вмінь, здоров'я та інших характеристик якості трудового потенціалу.

Література

1. Грішнова О. А., Кочума І. Ю. Мотивація людського розвитку в стратегії економічного зростання України // Вісник Технологічного університету Поділля. — 2003. — № 4. — Т. 1. — С. 50—54.
2. Карлін М. І. Проблеми використання і відтворення кадрового потенціалу ВНЗ та можливі шляхи їх вирішення / Проблеми формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — К.: КНЕУ, 2001. — С. 403—409.
3. Лісогор Л. С. Оцінка конкурентоспроможності національної робочої сили у контексті глобалізаційних змін // Вісник Хмельницького національного університету. — 2005. — № 2. — С. 182—186.
4. Шаульська Л. В. Сучасні вимоги до якісного рівня трудового потенціалу // Соціально-економические аспекты промышленной политики. — Донецк: ІЗП НАН Украины. — 2004. — С. 29—45.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2007

УДК 331.101

А. І. Тертична, канд. екон. наук,
Приазовський державний технічний університет,
м. Маріуполь

СИСТЕМА ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядається система безперервної освіти дорослого населення та визначено основні напрями розвитку системи освіти дорослих в Україні як складової вдосконалення формування людського капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Формування людського капіталу, освіта дорослих, система безперервної освіти дорослого населення.

Глобалізація економіки, зокрема ринків праці, ускладнення демографічної ситуації посилюють вимоги до якості робочої сили. Складовим елементом загальної стратегії соціально-економічних перетворень в Україні є формування та використання людського капіталу. Теорія людського капіталу науковими методами підтверджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей. Забезпечення високої функціональності працівників в умовах дедалі швидшої зміни ідей, знань і технологій порівняно зі зміною поколінь людей потребує постійного оновлення набутих знань та навичок, освоєння новітніх наукових і техніко-технологічних досягнень.

Розпочаті в 60-ті роки XX ст. лауреатами Нобелівської премії в галузі економіки Т. Шульцом (у 1979 р.) та Г. Беккером (у 1992р.) дослідження проблем формування людського капіталу залишаються об'єктом активних наукових досліджень сучасних науковців. Так, М. Полянї, І. Новак, Х. Такеуші звернули увагу на використання неявних знань, переведення їх в явні та передачу всім членам організації. Праці С. А. Дятлова, Р. І. Капельюшнікова, Т. Г. Леонова, І. Майбурова та ін. присвячені використанню людського капіталу в російських умовах. В Україні з кінця 90-х років XX ст. значний внесок у дослідження цих проблем зробили вітчизняні вчені О. А. Грішнова, М. І. Карлін, Є. П. Качан, А. М. Колот, І. О. Курило, В. В. Онікієнко, А.А.Чухно та ін.

Важливим напрямом формування людського капіталу в нашій країні є створення могутньої, самостійної сфери освітніх послуг для дорослих з певними системотвірними характеристиками як складової частини безперервної освіти.

Метою цієї статті є аналіз організованої державою політики формування людського капіталу. Ми розглянемо такий її елемент як систему освіти дорослих, що передбачає подальший розвиток громадян і їх професійну спеціалізацію або перепідготовку в наукових і навчальних центрах, спеціальних курсах, які організовуються підприємствами та заохочуються чи субсидуються державою.

Освіта дорослих має ґрунтуватися на теорії навчання дорослих — на андрогогіці, концепції вільного, відкритого навчання, розвиватися в річищі безперервного навчання людини

протягом усього життя, спиратися на психологію навчання дорослих.

Уперше термін «андрогогіка» використав у 1833 р. німецький історик А. Капп. Однак обстоювання безперервного навчання мало багато супротивників, оскільки не всі визнавали необхідність і можливість цього. Так, німецький філософ, психолог і педагог, засновник школи в німецькій педагогіці ХІХ ст. Г. І. Фрідріх висловив свою незгоду з «узакоханим вічним неповноліттям» людини.

В ХІХ ст. Е.Л.Трондайк показав, що крива здібності до навчання спадає дуже повільно в період від 22 до 45 років як для нижчого, так і для вищого інтелекту. В.О.Каменецький та В.П.Патрикеев дотримуються думки, що в сучасному суспільстві перші 20 років людський капітал формується, наступні — 10 адаптується, ще 25—30 використовується повною мірою, а після 60 років життєва активність починає згасати [1].

В 1970 р. М. Ш. Ноулс у своїй праці «Сучасна практика освіти дорослих. Андроґогіка проти педагогіки» сформулював основні положення андроґогіки [2]:

- 1) дорослій людині, яка навчається (а не тій, яку навчають), належить головна роль у процесі навчання;
- 2) вона, будучи особистістю, що сформувалася, ставить перед собою конкретні цілі навчання, прагне до самостійності, самореалізації, самоврядування;
- 3) доросла людина має професійний і життєвий досвід, знання, уміння, навички, що повинні бути використані в процесі навчання;
- 4) дорослий шукає якнайшвидшого застосування набутих у навчанні знань і вмінь;
- 5) процес навчання значною мірою визначається часовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними чинниками, що обмежують його або сприяють йому;
- 6) процес навчання організовано у вигляді спільної діяльності людини, яка навчається і людини, яка навчає на всіх його етапах.

Згідно з основним положенням андроґогіки на відміну від традиційної педагогіки, провідна роль у процесі навчання належить людині, яку навчають. Людина, яка навчається, потребує допомоги у виявленні, систематизації, формалізації особистого досвіду, коректуванні і поповненні своїх знань. У цьому випадку відбувається зміна пріоритетності методів навчання. Крім того, змінюється підхід до одержання теоретичних

знань. На перше місце виходять дисципліни, що містять інтегрований матеріал з кількох суміжних галузей знань (міждисциплінарні дисципліни), наприклад, управління проектами. Д. Роч, економіст із Каліфорнійського університету в Сан-Дієго, довів, що продуктивність праці робочої сили зростає на 2,8 % пропорційно кожному року додаткового навчання [3].

Водночас слід зазначити, що процеси сприйняття, запам'ятовування, мислення в дорослої людини відбуваються не настільки продуктивно, як у дитини чи підлітка. Крім того, доросла людина має певний світогляд, позитивний для неї як індивідуума досвід соціальної поведінки, професійної діяльності тощо. Однак цей досвід застаріває.

Сучасні тенденції підвищення рівня автоматизації технологій основних виробничих процесів зумовлюють постійне зниження частки інтелектуальної складової основних працівників. Управління технологічним устаткуванням здійснюється за допомогою програм, закладених у його обчислювальному комплексі, тобто практичні вміння і навички робітників замінюються на інтелектуальні моделі, розроблені технічними фахівцями. Отже, значення інтелектуальних ресурсів технічних фахівців значно зростає.

В Україні моральне і фізичне старіння устаткування зумовлює важливість інтелектуальної складової основних робітників, що повинні зуміти на зношеному устаткуванні виготовити деталі і вироби необхідної якості. Крім того, загострюється проблема нестачі висококваліфікованих основних робітників.

Одночасно зростає значення управлінської праці. Підвищення ефективності інтелектуальної праці фахівців і менеджерів, спрямоване на заощадження фізичної праці робітників, за допомогою розробленої і впровадженої нової техніки дозволяє вивільнити значну кількість живої виконавської людської праці. Знання, пов'язані з виконанням невиробничих процесів, що становлять трансакційні витрати, — маркетингові дослідження, реклама, здійснення переговорів з діловими партнерами, клієнтами тощо — багато в чому визначають кінцевий результат діяльності підприємства.

Нині в нашій країні склалося кілька різновидів освіти дорослих:

- формальна освіта дорослих — загальна середня освіта в різних формах, професійно-технічна, базова і повна вища освіта, післядипломна освіта (аспірантура, докторантура, підвищення

кваліфікації та перепідготовка фахівців і професіоналів у відповідних навчальних закладах);

- неформальна освіта дорослих — професійно спрямовані та загальнокультурні курси навчання найрізноманітніших форм.

Усіма формами освіти дорослих охоплено значну частину населення країни, однак слід зазначити, що в Україні має місце нерозвинутість системи безперервної освіти дорослого населення, а також традиція масового індивідуального освітньо-професійного саморозвитку, що значно ускладнює перехід до інноваційної моделі соціально-економічного розвитку. Значною мірою ця ситуація є успадкованою, пов'язаною з особливостями менталітету та психології вітчизняного працівника, сформованими у попередні роки за відсутності вільної конкуренції, ізолюваності від світових тенденцій і досягнень. Слабкими сторонами порівняно з розвинутими країнами є далеко не масове володіння ресурсами інформаційних технологій і телекомунікацій, іноземними мовами, демократичним світоглядом, недостатність певних особистих умінь (критичного мислення, самоповаги, вміння управляти змінами, самостійно вирішувати посталі проблеми тощо). Відсутність в українських громадян матеріальних можливостей, реальних стимулів, традицій і навичок безперервного підвищення рівня освіти протягом життя віддаляє нашу країну від європейських стандартів щодо освіченості населення, значно ускладнює інтеграцію у світовий інформаційний та науково-технологічний простір [4].

На основі наявної статистичної інформації досить проблематично скласти цілісне уявлення про ситуацію щодо формування безперервної освіти населення України протягом життя, оскільки вона є неповною і розрізненою. Аналіз наявних даних не дозволяє зробити висновок про істотне просування у розв'язанні даної проблеми для вітчизняної освіти. Так, за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 р., лише близько 1,2 % осіб віком від 25 до 60 років продовжували навчатися, зокрема 1 % — у вищих навчальних закладах. В основному доросле населення фактично припиняє свою освітню підготовку до 25 років [5].

Більш-менш високою є навчальна активність молоді, проте у селян вона значно нижча, ніж у городян, а серед чоловіків відповідних вікових груп частка тих, які навчаються, є меншою, ніж у жінок.

Слід зазначити також, що власне система професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації є однією з уразливих ланок вітчизняної освітньої системи. Вона дотепер відзначається невисокою якістю підготовки, зокрема невідповідністю форм і методів навчання потребам сьогодення (у частині використання інформаційних технологій, поширення дистанційної освіти тощо) та особливостям (соціальним, віковим) контингенту слухачів.

Основними рисами системи освіти дорослих, що відповідає новим соціально-економічним умовам і потребам розвитку сучасного суспільства, мають стати: державно-суспільний характер; тісні зв'язки з іншими системами сфери безперервної освіти; подальший розвиток ринку освітніх послуг; розвиток і поєднання різноманітних організаційних форм управління — законодавчої, адміністративної, економічної; забезпеченість спеціально підготовленими кадрами.

Основними напрямками розвитку освіти дорослих в Україні є:

- створення та розвиток законодавчо-нормативної бази освіти дорослих. Необхідно розробити і прийняти закон України про освіту дорослих, який би передбачав: інституціоналізацію освіти дорослих як самостійної і провідної сфери розвитку всієї освіти в країні; економічне забезпечення створення, функціонування та розвитку освіти дорослих за рахунок виділення коштів державного бюджету, підприємств, суспільних фондів та організацій, служби зайнятості; економіко-правове забезпечення діяльності навчальних закладів сфери освіти дорослих; юридичні, соціальні, економічні аспекти процесу навчання дорослих (оплата, кредити, права та обов'язки учасників процесу навчання, стандарти, економічні й соціальні результати тощо); узгодженість з іншими законодавчими актами України, а також із законами інших країн у галузі освіти дорослих;

- формування організаційної структури сфери освіти дорослих. Потрібно розробити основні параметри організаційної структури сфери освіти дорослих. Ця сфера має включати державні, громадські, приватні форми навчання дорослих, різноманітні як за структурою, так і за пропонованими програмами навчання;

- удосконалення управління. Сфера освіти дорослих у сучасних соціально-економічних умовах може і має працювати відповідно до потреб ринку. Слід орієнтуватися на задоволення потреб окремих людей, соціальних груп, громадських інститутів, держави, суспільства в цілому. При цьому необхідно

застосовувати різноманітні ефективні форми управління освітою дорослих: законодавчі, адміністративні, економічні, едукологічні (безпосередньо пов'язані з освітою). Для цього потрібне створення в структурі Міністерства освіти і науки України відповідного управління, а в місцевих адміністраціях — спеціальних відділів і рад. Координацію діяльності цих структур можна покласти на громадський національний комітет освіти дорослих України. З метою забезпечення належної якості програм формальної освіти дорослих необхідно передбачити відповідні служби акредитації та сертифікації;

- формування маркетингової і консультаційної інфраструктури. Для визначення освітніх потреб конкретних людей, їхніх груп, підприємств, організацій, державних структур потрібні постійні спостереження і дослідження, а також інформування й орієнтація потенційних споживачів на ринку освітніх послуг. Тому необхідне створення служби інформування й орієнтації населення у сфері освітніх послуг, яка б виконувала ці функції;

- створення інформаційного забезпечення. Сфера освіти дорослих не може ефективно функціонувати і розвиватися без створення баз даних, забезпечення сучасною технікою інформаційних потоків, використання комп'ютерних технологій, включаючи Інтернет. Однією з найважливіших складових інформатизації сфери освіти дорослих є поширення дистанційних форм навчання, що дозволяє зробити освіту відкритою, безмежною, загальнодоступною;

- розвиток теоретичної і науково-методичної бази. Основною технологією слід зробити технологію освіти дорослих на базі андрогогічної моделі навчання з використанням навчально-методичних матеріалів, створених спеціально для дорослих, з урахуванням їхніх вікових та соціально-психологічних особливостей. Велике значення має створення належного програмного забезпечення для впровадження дистанційної освіти та інших форм використання інформаційних технологій. Для розробки теоретичних, методологічних, технологічних, науково-методичних основ освіти дорослих необхідно розгорнути масштабні фундаментальні та прикладні дослідження проблем освіти дорослих, андрогогіки, психології навчання дорослих, підготовки кадрів спеціалістів-андрогів;

- підготовка кадрів. Необхідно встановити перелік і закріпити у правових нормах функціональні обов'язки спеціалістів, які працюють у сфері освіти дорослих, зокрема викладачів,

консультантів, тьюторів, адміністраторів та управлінців, співробітників інформаційно-орієнтаційної служби, соціальних працівників, співробітників реабілітаційних закладів та ін. У них має бути андрогогічна підготовка для виконання своїх функцій. У зв'язку з цим необхідно організувати базову підготовку, систематичну перепідготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів-андрогогів різних напрямів та рівнів;

- проведення державно-громадських заходів. Для успішного розвитку освіти дорослих в Україні належить організувати регулярне проведення державно-громадських заходів, спрямованих, по-перше, на розвиток конкретних форм навчання дорослих і, по-друге, на пропаганду ідей безперервної освіти, постійного самовдосконалення людини протягом усього життя. Слід домагатися зростання ролі державних, місцевих органів управління, підприємств та організацій усіх форм власності, приватних осіб у проведенні на умовах соціального партнерства громадсько-державних заходів з розвитку освіти дорослих в Україні;

- міжнародне співробітництво. Здійснення будь-якого великого соціального проекту в наш час неможливе лише в межах однієї країни зусиллями лише національних організацій. Тому для успішного розвитку освіти дорослих в Україні потрібно розвивати широке співробітництво з міжнародними неурядовими організаціями, з Європейською асоціацією освіти дорослих, з національними організаціями та закладами інших країн у межах як багатосторонніх проектів, так і двосторонніх угод. Національний комітет освіти дорослих України міг би координувати цю діяльність.

Вжиття перелічених та інших можливих заходів стане могутнім імпульсом розвитку освіти дорослих, яка може і має відіграти важливу роль у підвищенні ефективності формування людського капіталу нашої країни.

Створення умов, що ведуть до накопичення і творчої реалізації кваліфікаційного потенціалу, передбачає зростання якості життя (зокрема, розширення і підвищення ефективності споживання) найманих працівників.

Зростання трудових доходів сприяє розширенню можливостей громадян вкладати кошти в оздоровлення, освіту, пенсійне страхування, що має на лише особистий, а й зовнішній позитивний ефект для розвитку суспільства в цілому та економіки зокрема. Тобто проблеми, які нині в нашій країні перебувають в епіцентрі соціальної політики, безболісно

розв'язуються самі по собі в разі збільшення доходів населення за рахунок нагромадження людського капіталу й ефективної зайнятості.

Управління системами формування людського капіталу, професійної підготовки та безперервного навчання в умовах динамічних науково-технологічних змін в усіх сферах виробництва вимагає від соціальних партнерів нових обов'язків — зокрема надавати й отримувати професійні знання й досвід усього економічно активному населенню протягом усього трудового життя. Відповідальність за розвиток людських ресурсів потрібно поділити між соціальними партнерами — державою, підприємствами і конкретними працівниками.

Роль держави має полягати у визначенні довгострокових завдань розвитку людських ресурсів і в розробці спільно із соціальними партнерами такої політики, яка створює сприятливе середовище для суттєвих інвестицій у професійну підготовку з боку роботодавців та працівників і її забезпечення на засадах ефективності та справедливості.

Підприємства та працівники мають взяти на себе відповідальність за підтримання потенціалу конкурентоспроможності робочої сили протягом усього трудового життя і з урахуванням майбутніх зисків спрямовувати свої зусилля на розвиток системи безперервної освіти та професійної підготовки. Від найманих працівників і тих, які проходять навчання, значною чи навіть визначальною мірою залежать їхні можливості та результати в питаннях професійної підготовки з погляду часу, зусиль і коштів, використаних для власного розвитку. Організаційно та законодавчо оформлена участь соціальних партнерів, які представляють інтереси роботодавців і працівників, стає дуже важливою умовою забезпечення стабільного та якісного професійного розвитку. Це потребує відповідної правової бази, що регулює роль соціальних партнерів у цих питаннях, належної інфраструктури та кваліфікованого персоналу.

Отже, механізм формування людського капіталу має підпорядковуватися чіткій логіці забезпечення державних інтересів з одночасним делегуванням незалежним структурам значної частини повноважень з реалізації державної політики в питаннях

людського розвитку. Такий поділ відповідальності забезпечує гнучкість взаємодії всіх соціальних партнерів, безпосередньо зацікавлених у кваліфікованій робочій силі, стимулює мотивацію

та активність у здійсненні спільної діяльності і водночас гарантує постійний контроль з боку держави.

Література

1. Каменецкий В. А., Патрикеев В. П. Капитал (от простого к сложному). — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. — С. 178.
2. Дресвянников В. А. Построение системы управления знаниями на предприятии. — М.: КНОРУС, 2006. — С. 239.
3. Йордон Едвард. Аутсорсинг: конкуренция в глобальной гонке за производительностью / Пер. с англ. — М.: Лори, 2006. — С. 182.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — С. 178.
5. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. — С. 65.

Стаття надійшла до редакції 27.03.2007

УДК 65.014

В. Б. Тропіна, канд. екон. наук, доц.,
НДФІ при Міністерстві фінансів України

ФІСКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються проблеми, пов'язані з необхідністю підвищення ролі людського капіталу в інноваційному потенціалі країни. Сформульовані пропозиції щодо розробки та реалізації фіскальної політики держави, спрямованої на формування, збереження та поліпшення інноваційного потенціалу людських ресурсів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інноваційний потенціал, інноваційний потенціал людських ресурсів, фіскальна політика, фіскальне регулювання.