

УДК 330.3

Кліменкова О.В., старший викладач кафедри менеджменту та поведінкової економіки
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ІНВЕСТУВАННЯ У РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Статтю присвячено визначенню особливостей планування та управління інвестиціями у людський капітал в сфері освіти та обґрунтуванню напрямів та моделей трансформації. Запропоновано приклад механізму розподілу коштів загального фонду державного бюджету між ВНЗ.

Ключові слова: людський капітал, використання інвестицій, фонд державного бюджету, підготовка фахівців, ефективність планування, вищі навчальні заклади, людські ресурси.

Літ. 5

Клименкова О.В.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Статья посвящена определению особенностей планирования и управления инвестициями в человеческий капитал в сфере образования и обоснованию направлений и моделей трансформации. Предложен пример механизма распределения средств общего фонда государственного бюджета между ВУЗами.

Ключевые слова: человеческий капитал, использование инвестиций, фонд государственного бюджета, подготовка специалистов, эффективность планирования, высшие учебные заведения, человеческие ресурсы.

Klimenkova O.

THE INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS THE MECHANISM OF LABOR MARKET REGULATION

The article is devoted to the features' definition of planning and investment management into human capital in the sphere of education and the justification of trends and models of transformation. An example of a mechanism for money allocating from the general fund of the state budget between higher education institutions is proposed.

Key words: human capital, use of investment, the state budget fund, training of specialists, planning efficiency, higher education institutes, human resources.

Постановка проблеми. Проблема ефективності державного регулювання інвестицій у людський капітал зв'язана насамперед з оцінюванням результатів - об'єктивних факторів управління. На сучасному етапі розвитку економіки характерно інвестування у підготовку фахівців, які не є затребуваними на сучасному ринку праці і навпаки. Функціонування державних ВНЗ України, що здійснюють підготовку кадрів за всіма напрямками діяльності суспільства, суттєво залежить від інвестицій з державного бюджету. Отже, вивчення питань ефективного використання інвестицій сили людських ресурсів, що реалізується у формі людського капіталу є вкрай важливим та посідає чільне місце серед пріоритетних напрямів дослідження в економічній та гуманітарній сферах. Тому актуальною є потреба розробки ефективних механізмів інвестування у людські ресурси за напрямками підготовки висококваліфікованих фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роль людських ресурсів у формуванні

економіки висвітлено у зарубіжних дослідженнях Дж.Мінцера, Л.Хансена, М.Блауга, Р.Лейарда, Дж.Псахаропулоса, Ф.Уелча, Б.Чізвіка, Дж.Р.Уолш, Ф.Нойманна, Д.Бегга, С.Фішера, П.Хейне. Проблеми управління людськими ресурсами у контексті забезпечення інноваційного розвитку досліджували Г. Автономов, С. А. Дятлов, О. П. Корольов, М. Белоусенко, В. І. Штефан. Українські фахівці А.І.Амоша, В.П.Антонюк, О.А.Грیشнова, А.М.Колот, Є.М.Лібанова, Л.В.Шаульська, М.І.Хромов досліджували людський капітал як функціонуючу й зростаючу цінність, імперативи стратегічного розвитку людських ресурсів, можливості та шляхи його накопичення на рівні держави, регіону, індивідів.

Виділення невирішеної проблеми. Питання ефективності державного планування та управління інвестиціями у людський капітал у сфері освіти має потребу об'єктивного і формального обґрунтування вкладення коштів загального фонду державного бюджету, що інвестуються у людські ресурси у сфері освіти.

Мета статті - проаналізувати та запропонувати модель розподілу коштів загального фонду державного бюджету між ВНЗ, що розглядається як механізм ефективного планування інвестування у людський капітал.

Результати дослідження. Розглянемо питання ефективності державного управління інвестиціями. Одним з показників економічної ефективності людського капіталу є рівень інтелектуальності виробництва (або кваліфікаційної ємності виробництва). Він обчислюється як відношення фонду освіти (інтелектуального капіталу) до валового національного продукту й показує скільки грошових одиниць, акумульованих в освітньому фонді, доводиться на кожну вартісну одиницю зробленої продукції:

$$PI = FO : ВВП, \quad (1)$$

де ВВП - валовий національний продукт;

FO - грошова оцінка загального фонду освіти.

Однак, враховуючи, що до складу людського капіталу входять і інші показники, розраховувати ефективність інвестицій у них треба використовуючи в чисельнику суму вкладень у кожний з них. За такий показник можна прийняти також індекс фінансування людського розвитку (0,577), тоді в знаменнику використаємо загальний ІРЛП по країні (0,743). Таким чином, ефективність від інвестування в розвиток людського капіталу на державному рівні в 2016 р. склала 0,777 або на 1,29% не виправдала себе.

Проблема ефективності державного регулювання інвестицій у людські ресурси зв'язана насамперед з оцінюванням результатів - об'єктивних факторів управління. Дослідники виділяють три аспекти визначення ефективності управління:

- виявлення того, чи дійсно ми маємо справу з позитивним результатом управління, а не із проявом саморегулятивного механізму керованих об'єктів;

- пошук джерела результативності управління (професіоналізм і талант керівників, якість правових документів);

- установлення взаємозалежності, співвідносності між цілями, завданнями, поданнями й моделями, закладеними в управлінських рішеннях, і реально отриманими результатами управління.

Критеріями ефективності діяльності державного регулювання інвестицій у людський капітал пропонується вважати:

- цілеспрямованість (доцільність) функціонування державного регулювання інвестицій у людський капітал;

- складність організації державного регулювання;

- загальні - економічні, соціальні, технічні, кадрові й інші витрати на зміст і функціонування державного регулювання;
- ступінь відповідності напрямків, змісту, якості результатів управлінської діяльності органів і посадових осіб тим її параметрам, які визначені в правовому статусі закладу, установи, державної посади (кожний відповідає за свою справу);
- законність рішень і дій державних органів і органів місцевого самоврядування;
- відповідність змісту управлінських актів запитам і потребам людей;
- характер і масштаб взаємозв'язків органів державного управління, їхньої діяльності;
- ступінь забезпеченості в рішеннях і діях управлінського органа або посадової особи державного апарату;
- правдивість і доцільність управлінської інформації;
- моральний стан органа управління і його вплив на суспільство.

Розглянемо питання ефективності державного управління інвестиціями у людський капітал у сфері освіти.

Безумовно, показник, що обчислюється за формулою (1) дає загальне уявлення про економічну ефективність людського капіталу країни. Але питання ефективності регіонального інвестування, або інвестування на рівні вищих навчальних закладів (ВНЗ) у людські ресурси залишається відкритим.

Для сьогодення характерно інвестування у підготовку фахівців, які не є затребуваними на сучасному ринку праці і навпаки. Функціонування державних ВНЗ України, що здійснюють підготовку кадрів за всіма напрямками діяльності суспільства, суттєво залежить від інвестицій з державного бюджету. І хоча ВНЗ мають можливість залучати інвестиції з інших джерел фінансування, їхня частка не може покрити витрати на підготовку фахівців відповідної кваліфікації. Тому актуальною є потреба розробки ефективних механізмів інвестування у людський капітал за напрямками підготовки висококваліфікованих фахівців для ринку праці у вигляді трудових ресурсів.

Сучасні концепції менеджменту, що засновані на використанні новітніх інформаційних технологій і систем та економіко-математичному моделюванні, дозволяють розробляти і впроваджувати ефективні механізми галузевого і персоналізованого (на рівні ВНЗ) інвестування у людські ресурси.

Представимо приклад механізму розподілу коштів загального фонду державного бюджету між ВНЗ, що розглядається як механізм ефективного планування інвестування у людські ресурси. Оскільки будь-який ВНЗ знаходиться у тому чи іншому регіоні, запропонований механізм можливо розглядати, як ефективний механізм інвестування у людський потенціал регіону.

Нехай $\{P_i\}_{i=1}^N$ - множина вищих навчальних закладів, що здійснює підготовку фахівців для господарства країни (N – кількість ВНЗ).

Дію механізму будемо розглядати відносно періоду t , що має вимір у минулому і в майбутньому.

Оцінюванню підлягає ефективність інвестування у людські ресурси у період $(t - 1)$, а планування – на період t . Період t може розглядатися як календарний або навчальний рік.

Для P_i – го ВНЗ у $(t - 1)$ періоді встановлено загальний ліцензований обсяг набору студентів $L_i(t - 1)$. Позначимо кількість випускників ВНЗ, що отримали дипломи спеціалістів і магістрів у періоді

$(t - 1)$ і працевлаштувались за спеціальністю відповідного освітньо-

кваліфікаційного рівня, $F_i(t - 1)$. Величина

$$\eta_i(t - 1) = \frac{L_i(t - 1)}{F_i(t - 1)} \quad (2)$$

визначає ступінь працевлаштування випускників P_i – го ВНЗ у $(t - 1)$ періоді. Очевидно, що $\eta_i(t - 1) \leq 1$, і чим ближче $\eta_i(t - 1)$ до 1, тим показник працевлаштування випускників P_i – го ВНЗ кращий.

Використовуємо величину $\eta_i(t - 1)$ при формальному розподілі коштів загального фонду державного бюджету, що призначені для інвестування ВНЗ країни.

На період планування t кожен ВНЗ подає Міністерству освіти і науки, України (МОН України) запити на інвестування освітньої діяльності. В запитах міститься документально обґрунтовані обсяги фінансування заробітної платні професорсько-викладацького складу, капітального будівництва і ремонту, комунальних послуг, матеріально-технічної бази, наукових розробок. МОН України визначає пріоритетні напрямки інвестування в залежності від прийнятої стратегії розвитку освіти і науки.

На період t ВНЗ P_i сформовано запит на загальну суму інвестування освітньої діяльності у розмірі $V_i(t)$. Відповідно, загальний обсяг запиту інвестування освітньої діяльності на період t складає:

$$V(t) = \sum_{i=1}^N V_i(t) \quad (3)$$

Міністерство фінансів на поточний період t виділено у освітню сферу інвестицій на загальну суму $\bar{V}(t)$.

Ставиться задача ефективного розподілу $\bar{V}(t)$ між ВНЗ МОН України.

У практичній діяльності МОН України за звичай $\bar{V}(t) < V(t)$. Пропорційне зменшення фінансування усім ВНЗ, що дорівнює

$$V'_i(t) = \frac{V_i(t)}{V(t)} \bar{V}(t) \quad (4)$$

не є об'єктивним, оскільки випускники окремих ВНЗ не знаходять працевлаштування за спеціальностями свого освітньо-кваліфікаційного рівня.

Розрахуємо середнє значення показників, що визначають ступінь працевлаштування випускників ВНЗ у періоді $(t - 1)$:

$$\bar{\eta}(t - 1) = \frac{\sum_{i=1}^N \eta_i(t - 1)}{N} \quad (5)$$

Розрахуємо для кожного ВНЗ у періоді $(t - 1)$ відхилення показника ступеню працевлаштування випускників ВНЗ від середнього значення:

$$\nabla_i(t - 1) = \bar{\eta}(t - 1) - \eta_i(t - 1) \quad (6)$$

Причому:

$$\sum_{i=1}^N \nabla_i(t - 1) = 0 \quad (7)$$

Тоді розподіл коштів загального фонду державного бюджету, що враховує показник ступеню працевлаштування випускників ВНЗ у $(t - 1)$ періоді має вигляд:

$$\bar{V}_i(t) = V'_i(t) + \frac{\bar{V}(t)}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \nabla_i(t-1) \quad (8)$$

Таким чином, модель (2) – (8) ураховує потреби ВНЗ у інвестуванні освітньої діяльності ВНЗ на t -ий період і стимулює їх діяльність у напрямку працевлаштування випускників за отриманими спеціальностями відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Перевіримо формулу (8). Вочевидь, повинно виконуватися:

$$\sum_{i=1}^N \bar{V}_i(t) = \bar{V}(t) \quad (9)$$

Доведемо це.

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^N \bar{V}_i(t) &= \sum_{i=1}^N \left\{ V'_i(t) + \frac{\bar{V}(t)}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \nabla_i(t-1) \right\} = \left\{ V'_1(t) + \frac{\bar{V}(t)}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \nabla_1(t-1) + \right. \\ &\quad \left. V'_2(t) + \frac{\bar{V}(t)}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \nabla_2(t-1) + \dots + V'_N(t) + \frac{\bar{V}(t)}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \nabla_N(t-1) \right\} = \\ &= \frac{1}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \left\{ \sum_{i=1}^N \eta_i(t-1) [V'_1(t) + V'_2(t) + \dots + V'_N(t)] + \bar{V}(t) \nabla_1(t-1) + \bar{V}(t) \nabla_2(t-1) + \right. \\ &\quad \left. \dots + \bar{V}(t) \nabla_N(t-1) \right\} = \\ &= \frac{1}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \left\{ \sum_{i=1}^N \eta_i(t-1) \bar{V}(t) + \bar{V}(t) [\nabla_1(t-1) + \nabla_2(t-1) + \dots + \right. \\ &\quad \left. + \nabla_N(t-1)] \right\} = \frac{1}{\sum_{i=1}^N \eta_i(t-1)} \left\{ \sum_{i=1}^N \eta_i(t-1) \bar{V}(t) + \bar{V}(t) \cdot 0 \right\} = \bar{V}(t) \end{aligned}$$

Що й потребувало доказу. Складова у квадратних дужках передостаннього спрощення дорівнює нулю на основі (7).

При розробці моделі (2) – (8) використовуються низка припущень, які не зменшують об'єктивності її застосування:

а) Показник (2) визначається у періоді $(t - 1)$, хоча набір студентів здійснювався п'ять років тому (схема навчання: чотири роки – бакалавріат, один рік – магістратура, спеціалісти). Формула приведена для спрощення викладання побудови моделі (2) – (8), хоча можливо було б привести виклад до моменту вступу студентів до ВНЗ;

б) Розглянуто випадок, коли коштів загального фонду державного бюджету не вистачає для виконання запиту по МОН України. У випадку, коли коштів більше потреби, формула (4) надає можливість розрахувати збільшення фінансування усім ВНЗ;

в) Запропоновано використання відхилення показника ступеня працевлаштування випускників для освітньої діяльності ВНЗ у $(t - 1)$ періоді. Можливо застосування експертної оцінки відповідної діяльності ВНЗ. Зокрема можливо використання показника рейтингу ВНЗ, що визначаються за різними критеріями провідними консалтинговими установами;

г) Розроблена модель може застосовуватися до державних ВНЗ і не торкається приватних ВНЗ. Пошук і використання джерел інвестування у людські ресурси приватних ВНЗ цілком залежить від їх власника і керівництва;

д) Модель (2) – (8) є універсальною і може бути застосована для регіонального, обласного, міського і інших видів інвестування. У якості інвестиційних організацій можуть бути регіональні, обласні, міські, меценатські і інші фонди, що мають можливість і потребу об'єктивного і формального обґрунтування вкладення коштів у людські ресурси;

е) Модель (2:4) – (2:10) надає можливість планування інвестицій у людські ресурси у сфері освіти. Інші управлінські функції використання інвестицій (облік, аналіз, регулювання) здійснюються із застосуванням підсистеми бюджетування, яка організується в рамках системи контролінгу МОН України і забезпечує прозорість використання коштів загального фонду державного бюджету, що інвестуються у людський капітал у сфері освіти.

Висновки та пропозиції. Запропонована модель управління інвестиціями у людський капітал в системі освіти на прикладі механізму розподілу коштів загального фонду державного бюджету між ВНЗ. Удосконалена модель управління інвестиціями у людський капітал у сфері освіти, який застосовує методи економіко-математичного моделювання, враховує показник ступеню працевлаштування випускників при розподілі коштів загального фонду державного бюджету між ВНЗ, що забезпечує обґрунтованість і об'єктивність інвестування і мотивує освітні установи готувати фахівців, затребуваних господарством країни та регулювати ринок праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакаєв Л. О. Кількісні методи в управлінні інвестиціями: Навч. посібник.— К.: КНЕУ, 2000. — 151 с.
2. Барышева А.В. Экономика знаний: новая парадигма научного познания / А.В.Барышева [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://spkurdyumov.narod.ru>.
3. Гернего Ю.О. Фінансовий компонент індексу людського розвитку в Україні /Ю.С. Гернега//Економіка і суспільство. – 2017. – Вип 11. – С. 407-412.
4. Яровенко Т. С. Інвестиції в освіті: особливості, проблеми та тенденції / Т.С. Яровенко // Економіка сьогодні: актуальні питання та перспективи. Збірник наукових праць . - 2013. – Вип. 2
5. UN, Human Development for Everyone. Briefing note for countries on the 2016 Human Development Report.