

УДК 330

Карпенко О.І.¹, Соколов А.В.²¹ асп. гр. А-051.14 НУ «Запорізька політехніка»² доц. НУ «Запорізька політехніка»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДЕТЕРМІНАНТИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Процеси цифровізації та інтелектуалізації, що відбуваються в економіці, істотно змінили процес накопичення людського капіталу, де цифрові знання та цифрова освіта відіграють особливу роль. У зв'язку з цим необхідна система показників, яка надає можливість оцінити рівень розвитку галузей з високим попитом на такі знання. На думку ЮНЕСКО, на індивідуальне рішення інвестувати у вищу освіту здебільше впливає попит на фахівців. Так 60 % доходу інвестується в освіту, тоді як в інші компоненти людського капіталу, такі, як здоров'я та природні здібності – 40 %.

Під освітньою детермінантою людського капіталу ми розуміємо суму загальних та спеціальних знань, які завдяки їх ефективному використанню можуть збільшити доходи всіх суб'єктів підприємницької діяльності: для населення як працівників це виражається у вищій заробітній платі; для підприємств – у зростанні прибутку; для суспільства загалом – у зростанні національного доходу.

Однією з перших спроб створити концепцію знань став мислитель Платон, який стверджував, що знання – це статичне поняття, яке зберігається у книгах чи умах, але потребує активізації влади. Т. Шульц щодо оцінки цінності освітньої детермінанти людського капіталу говорив про концепцію вартості втрачених можливостей, що послужила основою для формування категорії втрачених доходів. Аналіз, проведений Дж. Мінцером, показав, що співробітники приватних підприємств при нижчій віддачі досвіду та стажу роботи мають вищий рівень віддачі вкладень у освіту.

Розширюючи емпіричну базу, Г. Псахаропулос досліджував 50 країн, результатом дослідження стало підтвердження гіпотези, що соціальна віддача від інвестицій в освіту зменшується зі зростанням ВВП. Таким чином, у дослідженні внеску освіти з'явився новий напрямок, який був названий гіпотезою скринінгу. Р. Лейрд та К. Мейхью визначили закономірність між соціальною нормою прибутку та інвестиціями. Це підтверджується тим фактом, що в 1960-ті роки в розвинених країнах норма віддачі від інвестицій у вищу освіту становила 10-15%, однак, до середини 1970-х років норма віддачі знизилася і варіювалася лише в межах від 5 до 8%. Таке явище зниження віддачі інвестицій у вищу освіту, на думку дослідників, було зумовлено таким чинником, як реінвестування в людський капітал.

Л. Леслі та П. Брінкман, які проводили дослідження в галузі освіти в США у 1980-х роках, дійшли висновку, що віддача від приватних або індивідуальних інвестицій у вищу освіту є найбільш швидкоокупною. Проведені в США дослідження підтвердили факт того, що працівники із середньою спеціальною освітою заробляють у 2 рази більше працівників із середньою загальною освітою, у свою чергу, співробітники з вищою освітою – у 3,5 рази більше працівників із середньою спеціальною освітою. Це підтверджує те, що існує пряма кореляція ВВП із тривалістю людино-років освіти.

Одні вчені пропонують оцінювати ефективність освітньої детермінанти людського капіталу підприємства за допомогою відносного показника середньорічних витрат на одного працівника в загальному фонді витрат на освіту, інші оцінювати освітню детермінанту людського капіталу показником, що відображає кількість людей, які споживають ці знання. У свою чергу, обсяг спожитих знань запропоновано виміряти через кількість статей, книг, винаходів, патентів, відкриттів, звітів та ін.

Дискусії в науковому співтоваристві про цінність людського капіталу та його освітній компоненті продовжуються, при цьому кожен автор робить свій внесок у становлення даної теорії.

Оцінка ефективності освітньої детермінанти людського капіталу передбачає аналіз її впливу на економічне зростання та продуктивність через вимірювання витрат на освіту та результатів, які вона приносить. Ефективність визначається через показники, що пов'язують рівень освіти з доходом, працевлаштуванням та загальним економічним розвитком, а також через аналіз співвідношення вкладень у освіту та отриманих від цього вигод.

Оцінка ефективності освітньої детермінанти людського капіталу може проводитись за допомогою різних методів, таких як вимірювання вартості через інвестиції, дисконтування майбутніх доходів і оцінка впливу на економічну продуктивність. Це допомагає зрозуміти, наскільки інвестиції в освіту сприяють зростанню та розвитку людського капіталу та, як наслідок, підвищенню національної конкурентоспроможності.