

УДК 331.101.262:378

Рыбников А.М., Рыбников М.С.

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Определены основные направления обеспечения кадрового потенциала вузов, состоящие в поэтапной реализации концепции развития человеческого потенциала, позволяющая на каждом этапе выделять соответствующие приоритеты и искать источники их финансирования.

Ключевые слова: трудовой потенциал, образование, рынок, высшая школа

Введение. Несмотря на глубокое научное осмысление общетеоретических вопросов, связанных с трудовым потенциалом, вуз остаётся мало изученной с этой точки зрения социально-экономической системой. Вопросы, связанные с системным управлением трудовыми процессами, нацеленным на формирование и развитие трудового потенциала вуза как его стратегического кадрового ресурса, требуют дальнейшего развития и научного обоснования. От эффективности труда научно-педагогических работников вузов зависит сохранение и инновационное развитие украинской экономики, а следовательно, обеспечение экономической безопасности государства, его самостоятельности и независимости, а также конкурентоспособности в мировом сообществе.

Для решения проблем, которые стоят сейчас перед высшим образованием, необходимы принципиально новые, кардинальные изменения в кадровой политике отрасли высшего образования. В связи с этим назрела необходимость приведения их в соответствие с этими новыми условиями организации и управления трудом вузовских преподавателей. Этим обусловлена актуальность рассматриваемой проблемы и выбор темы данного исследования.

Целью работы является разработка научно обоснованных методов формирования и использования трудового потенциала государственного вуза в сложившихся социально-экономических условиях Украины.

Результаты. Методологической основой признания решающей роли трудового потенциала является теория человеческого капитала, которая получила широкое распространение вначале в США, а затем и во всем мире. Интерес к этой теории был вызван тем, что теоретически стало понятным, что образование способно придать положительную динамику развитию экономики и производства. Дело в том, что образование служит базой и генератором главной производительной силы общества – человека, которого оно воспитывает и готовит к труду вполне определенным образом. Практика показала, что зависимость экономического роста от состояния образования носит не конъюнктурный, а устойчивый характер.

Теория человеческого капитала рассматривает образование и квалификацию как основу экономического роста и признает за их обладателями право на получение адекватных доходов. Быстрый научный прогресс в данной области, отмеченный двумя Нобелевскими премиями Г.Беккера [1] и Т.У.Шульца [2], во

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

многим можно объяснить тем, что идеи теоретиков человеческого капитала легли на благодатную почву, подготовленную их предшественниками.

Вопрос о вкладе образования и квалификации в экономический рост и об их влиянии на величину доходов классическая политэкономия решала в рамках трудовой теории стоимости. Современная теория человеческого капитала решает этот вопрос в русле неоклассического направления. При этом последовательность: «труд - стоимость - меновая стоимость - цена» приняла существенно иной вид: «потребление - потребительная стоимость - полезность - ценность - цена» [3, с. 2].

Представители неоклассического направления использовали для объяснения ценообразования различные теории: теорию предельной полезности, теорию спроса и предложения, теорию издержек производства. Первым наиболее известным опытом объединения этих подходов стала теория трех факторов производства Ж.Б. Сэя. По Сэю, в создании стоимости равноправно участвуют труд, земля и капитал, а услуги каждого из них оплачиваются соответственно заработной платой, рентой и прибылью [4, с.103].

Это направление экономической мысли в 70-х годах XIX в. оформилось в самостоятельную научную дисциплину, получившую название «экономикс», вместо существовавшей до того дисциплины под названием «политическая экономия». Решающая роль в этом принадлежит А.Маршаллу [5], который внес наиболее существенный вклад в теорию труда.

Среди факторов, повлиявших на ослабление рыночных позиций труда со стороны его предложения, выделим два основных фактора, которыми являются отсутствие рынка капитала для труда и неотделимость самого работника от услуг своего труда. Именно А.Маршалл сконцентрировал внимание на проблеме рынка образовательных услуг в связи с инвестированием в человеческий капитал. Ему принадлежит утверждение, что «самый ценный капитал - это тот, который вложен в человеческие существа» [5, с. 270].

Идеи теории человеческого капитала получили дальнейшее развитие в работах многих авторов, в частности И.Фишера. Вслед за Л. Вальрасом он определил капитал как любой запас, т.е. природные ресурсы, машины, сырье, в том числе и трудовые навыки людей, который через какое-то время и в определенных условиях приносит поток услуг. Их превышение над затратами образует доход, реализуемый в виде процента. Заработная плата в таком контексте - по сути, процент на человеческий капитал, который может накапливаться точно так же, как капитал физический [6, с. 124].

Сама идея заработной платы как процента на стоимость рабочей силы, рассматриваемой в качестве капитала, высказывалась задолго до И.Фишера и критиковалась еще в «Капитале». «К сожалению, - писал К.Маркс, - имеются два обстоятельства, неприятным образом опрокидывающих это безмозглос представление: во-первых, рабочий должен работать, чтобы получать эти проценты, и, во-вторых, он не может обратить в звонкую монету капитальную стоимость своей рабочей силы путем ее передачи другому» [7, с.8]. К.Маркс замечает (и для нас это важно), что подобные представления использовались не только вульгарными экономистами, но и немецкими статистиками, а еще раньше - В. Петти.

Во многом благодаря К.Марксу известна формула В. Петти: «Труд отец богатства, земля - его мать». Для автора «Капитала» было важным оценить вклад своего предшественника в трудовую теорию стоимости и выяснить, сколь последовательно он реализовал ее принципы. Однако в истории экономической мысли В. Петти известен и как родоначальник «политической арифметики». Первая попытка подсчитать "ценность населения" принадлежит именно ему. «...Вместо того чтобы употреблять только слова в сравнительной или превосходной степени, - писал он, - и прибегать к умозрительным аргументам, я вступил на путь выражения своих мнений на языке чисел, весов и мер...» [8, с. 156].

Возникновение теории человеческого капитала в начале 60-х годов XX в. на фоне научно-технической революции и усиления значимости «человеческого фактора» было подготовлено предшествующим развитием экономической теории как в методологическом, так и в расчетно-аналитическом аспектах. Простая мысль о вложениях в человека и об их отдаче в весьма похожем на ее последующие вариации виде (концепция "органического капитала", "экономии человека", "хозяйственной стоимости человека" и т.п.) неоднократно высказывалась как на Западе, так и у нас еще до ее оформления в теорию человеческого капитала. Использование же аппарата эконометрии для определения степени влияния на рост заработной платы таких факторов, как образование, производственный опыт, природные способности и других обстоятельств подобного рода, было делом техники.

Представляется, что использование теории человеческого капитала возможно у нас в том же ключе, в каком это происходило и происходит на Западе. Речь идет о ее применении в области технико-экономического обоснования направлений инвестиций, осуществляемых государством, компаниями и работниками, а также при подсчетах вклада в экономический рост образования и оценке его эффективности. Это означает, что не экономике придается человеческое измерение, а наоборот, к человеку применяется экономическое измерение.

Высшее образование является главной формой инвестиций в человеческий капитал, реальный размер которого определяется приобретенными знаниями, умениями, навыками и социальными связями. Согласно Г. Беккеру заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая - это то, что он получал бы, имея «нулевой» уровень образования. Вторая - это доход на «образовательные инвестиции», которые складываются из прямых затрат на обучение и «упущенных заработков», т.е. доходов, не полученных учащимся за время учебы. Например, определив отдачу от вложений в учебу как отношение доходов к издержкам, Беккер получил среднюю для США цифру в 12 -14% годовой прибыли [1, с 374].

Таким образом, реальная ценность образования для его непосредственного носителя и в целом для общества проявляется в том, что работник с более высоким уровнем образования имеет более высокие доходы. По мнению многих экономистов и социологов, 15-20 лет назад в нашей стране наличие вузовского диплома мало отражалось на материальном положении его обладателя.

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Зависимость заработной платы от уровня образования показана в таблице 1, из которой хорошо видно, что по мере снижения уровня образования доля заработка последовательно уменьшается. Ее снижение означает повышение гибкости в оплате труда. Основной вывод здесь состоит в том, что высшее образование дает значительную отдачу независимо от того, где и кем человек работает, а, это доказывает применимость теории человеческого капитала в нашей современной действительности.

Таблица 1.

Образование и заработная плата

Образовательный уровень	Начальное образование	Полное среднее образование	Среднее специальное образование	Высшее образование
Заработная плата (в долях к самой малой)	1	1,33	1,33	1,97

Источник [9, с. 27].

Инвестиции в человеческий капитал могут быть прямыми и косвенными. Прямые инвестиции направлены на образование человека, на его профессиональную подготовку. К косвенным инвестициям можно отнести затраты на поддержание физических кондиций человека, то есть на его питание, медицинское обслуживание, спорт, и прочие затраты, связанные с выращиванием человека, его воспитанием и т.д. Прямые инвестиции увеличивают объем человеческого капитала, а косвенные инвестиции позволяют сделать этот капитал более качественным, например, продлить жизнь человеку, улучшить условия его функционирования и т.д.

Объем прямых инвестиций в человеческий капитал в развитых странах достигает весьма значительных размеров и постоянно растет. Так, в 1995 г. американские компании тратили в среднем 5-7% фонда заработной платы на обучение своих сотрудников, считая, что это одно из самых выгодных вложений капитала [3, с. 4].

Признание того факта, что образование выступает фактором социально-экономического развития общества, а расходы на образование имеют продуктивную природу, стало основой для многих современных исследований данной сферы. Как отмечает И. Каленюк, особого внимания заслуживает проблема квантификации параметров экономической функции образования, предполагающая определение как количественных характеристик ресурсной (затратной) части, так и показателей результативности [10, с.70]. Сложность анализа заключается в особой природе образовательной деятельности, которая является сферой духовного производства и трудно поддается выражению в экономических показателях. В то же время это не уменьшает важности исследования потенциала образования как фактора экономического роста.

В экономической литературе при определении категорий «образовательный потенциал» и «фонд образования» не существует единой точки зрения. Так, С.

Костянин и В. Жамин отождествляют эти понятия, подразумевая под фондом образования «накопленные издержки общества на обучение, повышение квалификации и переподготовку совокупной рабочей силы» [11, с.36]. Аналогичная трактовка имеется и у В. Щетинина, Н. Хроменкова, Б. Рябушкина, которые называют «образовательным потенциалом» или «фондом образования» часть человеческого капитала, в которой отражены затраты общества на образование [12, с.287]. Таким образом, определение этих понятий сводится к той категории, которая характеризует рабочую силу. Следовательно, образовательный потенциал, на основании имеющихся утверждений, следует считать элементом, входящим в комплексное понятие трудового потенциала страны, так как трудовой потенциал – это «количественная и качественная оценка трудовых ресурсов» [13, с.43].

Однако, на наш взгляд, определение образовательного потенциала значительно шире, так как именно он предопределяет результаты и возможности развития общества. По утверждению В. Марцинкевича и И. Соболева, данное понятие включает: а) общий культурный уровень каждого отряда рабочей силы; б) уровень общего и специального образования, полученного в течение всей жизни работников; в) накопленный производственный опыт [14, с.174]. Таким образом, данные факторы представляют собой независимые качественные характеристики рабочей силы.

Фонд образования же является, скорее финансовой категорией, выражающей всю сумму финансовых ресурсов, выделенных обществом на образование. Причем, он может иметь два значения: фонд образования всего населения и фонд образования рабочей силы. Что не наблюдается, например, у В. Марцинкевича и И. Соболева, которые констатируют, что фонд образования – это стоимостная оценка накопленных рабочей силой знаний, навыков и опыта [14, с.178]. Однако, не только производственная, а и другие виды деятельности населения могут косвенно влиять на социально-экономические результаты развития хозяйственной системы. В итоге, можно отметить, что фонд образования является составляющей образовательного потенциала, который, помимо этого включает еще практический опыт, самообразование и накопленный духовный опыт общества [10, с.73].

Количественно определить образовательный потенциал одним показателем не представляется возможным, так как его квантификация требует целого комплекса разнопорядковых показателей. Это могут быть как абсолютные показатели (наличие учебных заведений, величина расходов на образование, численность учащихся и студентов), так и относительные (доля общественных затрат на образование, доля учащихся в общей численности населения, средняя продолжительность обучения одного работника, накопленный фонд образования в человеко-годах или в стоимостных показателях).

Фонд образования – это та часть образовательного потенциала, которая выражает сумму финансовых ресурсов, затраченных обществом на образование. Он подлежит количественному определению и в натуральном виде может быть рассчитан по следующей формуле:

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

$$\Phi O = AXa + VXb + CXc + DXd + EXe + FXf + NXh,$$

где ΦO – фонд образования; X – количество лет обучения: Xa – при неполном среднем образовании, Xb – при общем среднем, Xc – при профессионально-техническом, Xd – при базовом высшем, Xe – при полном высшем, Xf – при подготовке кандидатов наук, Xh – при подготовке докторов наук.

Разным уровням образования при этом соответствуют периоды продолжительностью от 8 лет до 21 года обучения. Соответственно: A – численность населения с неполным средним образованием, B – численность населения с полным средним образованием, C – численность населения с профессионально-техническим образованием, D – численность населения с базовым высшим образованием, E – численность населения с полным высшим образованием, F – численность кандидатов наук, N – численность докторов наук [10, с.73].

Следует отметить, что расчет фонда образования с помощью приведенной формулы может быть произведен при условии наличия точных статистических данных о количестве лиц по каждому уровню образования и о величине затрат на каждый из них. При этом в процессе рыночной трансформации оценка образовательных ресурсов общественного развития имеет, на наш взгляд, большое значение.

Рассмотренный показатель позволяет дать оценку стоимости, но не оценку эффективности образования. Осуществить такую оценку возможно на основе определенных подходов и критериев, которые позволяют охарактеризовать состояние образования, тенденции его развития и его место в системе экономических показателей страны.

Под экономической эффективностью принято понимать соотношение между величиной полезного результата, как степени достижения поставленной цели, и затратами на получение этого эффекта. Это правило справедливо и при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Одним из первых в мировой экономической литературе расчет окупаемости образования и расходов на приобретение квалификации был выполнен в 20-е годы академиком С.Г.Струмилиным [15]. Значительно позже Л.Турроу и Б.Вэйсборд [16] предложили свой подход оценки эффективности и соответствующий ему математический аппарат. Общим для них было признание того, что величина человеческого капитала оценивается как капитализированная рента, то есть то дополнение к заработку, которое дает образование. Поэтому их подход напрямую связан с подсистемой оплаты труда в системе экономических отношений. Однако в нынешних условиях при большой дисперсии в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда без учета тенденций развития экономических систем такие расчеты становятся малоприменимыми.

Оценивая экономическую эффективность образования, важно иметь в виду, с каких позиций она оценивается: или с точки зрения работника – носителя «человеческого капитала», или с точки зрения работодателя, использующего его труд. Экономический эффект образования для работника измеряется, как было

сказано, приростом его дохода, а со стороны его работодателя дополнительной прибылью организации, принесенной трудом этого работника.

Выдвигая задачу оценки экономической эффективности человеческого капитала, или инвестиций в образование, необходимо, прежде всего, четко сформулировать саму постановку задачи и заранее предвидеть сложности, с которыми придется столкнуться при ее решении. В первую очередь речь идет о выборе сравниваемых объектов. В качестве таких объектов могут быть рассмотрены:

- работник или специалист как носитель человеческого капитала;
- учебное заведение, учебная группа, выпустившая определенное количество квалифицированных специалистов;
- предприятие, на котором занято и меняется (возрастает или убывает) известное количество специалистов, представляющее микроэкономический уровень;
- национальная экономика в целом, дающая объект макроэкономического уровня [17, с. 73].

Анализ достоинств и недостатков использования каждого из названных объектов приводит к выводу о наличии огромных трудностей формализации факторов, влияющих на эффективность образования, о неизбежной неточности и неполноте данных для анализа и расчетов. Так, в качестве измерителя объема инвестиций в человеческий капитал можно принять, например, определенное простым суммированием общее по стране количество лет образования, полученное ее активным населением к началу данного года. Мной же полезным эффектом может быть принят прирост национального дохода или чистой прибыли, полученной с лагом в несколько лет (чаще всего 12 [17]).

Нетрудно увидеть заведомую неточность такого подхода. Нельзя механически суммировать годы обучения в высшем учебном заведении, так же как и получить достоверные и сравнимые данные прироста национального дохода и прибыли. Они зависят от очень большого числа факторов, в том числе и конъюнктурных. По тем же соображениям малоприспособно в качестве объекта для измерения экономического эффекта возрастания человеческого капитала и отдельное предприятие.

Но можно в какой-то степени избежать этих «подводных камней», если локализовать задачу. Такая попытка была описана в [3], где количественная оценка эффективности определялась согласно опросу группы слушателей и преподавателей в рамках экспертизы изменения профессиональных качеств под влиянием переподготовки. Оценка эксперта показывала процент повышения того или иного качества в результате пройденной переподготовки. Данные экспертизы представлены в таблице 2.

Общий вывод, сделанный авторами, состоит в том, что единственный объект, по которому может быть достаточно точно и доказательно определена общественная экономическая эффективность курса обучения, представляет собой учебную группу. [3].

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Концепция развития человеческого потенциала характеризуется, прежде всего, расширением человеческих возможностей путем приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков с последующим использованием их в производительных целях, в культурной и политической деятельности. Именно этой концепция развития человеческого потенциала отличается от всех, предшествующих ей концепций, которые сводили человеческое развитие лишь к формированию ресурсов для производственной деятельности.

В экономическом отношении развитие человеческого потенциала в современном обществе подразумевает долгосрочное инвестирование и требует больших материальных затрат. В современных условиях в Украине отсутствуют такие возможности. Поэтому для нас важна поэтапная реализация концепции развития человеческого потенциала, позволяющая на каждом шаге выделять соответствующие приоритеты и искать источники их финансирования.

Таблица 2.

Изменение качеств в результате переподготовки	
Среднее изменение качеств руководителя и специалиста в результате переподготовки, (%)	
качество	улучшение
Уровень профессиональной подготовки	146,3
Уровень специальной подготовки	144,0
Предпринимательские способности	130,0
Дисциплинированность и пунктуальность	127,0
Стремление к профессиональному росту	130,8
Общая эрудиция	135,3
Ориентированность в административной структуре предприятия	115,5
Обобщающий показатель	134,8

Источник [3, с. 10].

Современная социальная рыночная экономика, которую строит Украина, характеризуется наличием разных форм собственности и способов хозяйствования, сочетанием рыночных, государственных и общественных механизмов регулирования, поскольку использование только рыночных отношений не позволяет выявить и удовлетворить все альтернативные интересы и потребности общества. Это связано с тем, что рынок в силу присущих ему свойств слабо эффективен в сфере реализации продуктов и услуг социального и коллективного пользования, производимых и потребляемых в общественном секторе экономики государства.

Общественный сектор включает в себя три подсектора: государственный, добровольно-общественный и смешанный и играет активную роль в кругообороте доходов, ресурсов, продуктов и услуг. Данные продукты и услуги характеризуются определенной спецификой спроса и предложения, связанной с тем, что потребители получают их равное количество, но при различной оценке их объема. Кроме этого, эти продукты и услуги обладают свойством внутреннего и внешнего эффекта.

Внутренний эффект проявляется на уровне отдельных граждан, а внешний затрагивает экономических агентов и общество в целом.

Например, внутренний эффект связан с возможностью получения гражданином большего дохода с ростом уровня его профессионализма и образованности, а внешний эффект проявляется в темпах роста производительности труда, экономического благосостояния, улучшения моральной атмосферы в обществе и т.п. Рынок учитывает в основном внутренние эффекты и слабо влияет на определение совокупного спроса на продукты и услуги, что предполагает выполнение государством функций по созданию и реализации продуктов и услуг коллективного пользования. Эти услуги осуществляют в основном государственные и негосударственные учреждения и организации, не ставящие своей целью получение прибыли, сосредоточенные в основном в отраслях по созданию нематериальных благ и услуг, каковой служит сфера высшего образования. Следовательно, даже в условиях рынка необходимо сохранение государственного финансирования, которое может быть основным для образовательной деятельности в социально ориентированной рыночной экономике.

В Украине финансирование общественного и частного секторов высшего образования обеспечивается некоторой комбинацией источников дохода: государственные субсидии, частные пожертвования, бизнес и сами студенты. Таким образом, одним из главных вопросов в функционировании государственного вуза может быть проблема о соотношении бюджетных (государственных) и внебюджетных (хозрасчетных) средств. Исследуем концептуально-методологические основы этого вопроса.

По мнению Ф. Сиз-Клемента, реализуя экономический подход, высшим учебным заведениям в своей деятельности следует обращать внимание на два взаимоисключающих момента. Согласно первому, вузы представлены как структуры самоценные, и, следовательно, ответственность за их финансирование возлагается на органы власти. С другой стороны, при решении вопросов финансирования вузов целесообразно исходить из того, что эти организации оказывают услуги, которые позволяют извлекать прибыль, и поэтому потребители данных услуг сами оплачивают понесенные вузами издержки [18, с.27]. Однако, по мнению М. Кима именно «государственное финансирование образования, в частности высшего, является решающим и основным» [19, с.126].

Мировая практика выработала несколько моделей государственного финансирования образования:

- прямая передача государством финансовых средств вузам (Украина);
- использование буферных финансовых организаций, которые действовали бы между правительством и учебным заведением (Великобритания, Япония и др.);
- изменение критериев при выделении ресурсов (использование финансирования «по результатам» и «по затратам»);
- «чилийская модель» - выделение средств не учебным заведениям, а непосредственно студентам путем предоставления ссуд и грантов.

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

Основная проблема стран на постсоветском пространстве связана с тем, что расширение деятельности образовательных структур не сопровождается адекватным увеличением финансирования. В. Лагутин утверждает, что такой дисбаланс может формировать некоторые ограничения, препятствующие эффективной работе вузов и заключающиеся:

- в политике приема абитуриентов;
- в ограничениях по поиску альтернативных источников финансирования;
- в ограничениях по распоряжению фондами [20, с.96].

Такие ограничения имеют негативные последствия. Вузы теряют заинтересованность в повышении эффективности своей работы, так как не имеют возможности эффективно перераспределять ресурсы. Кроме этого, в такой ситуации вузовские программы мало соответствуют запросам практической деятельности, поскольку для финансирования новых программ требуется государственное разрешение. Для этого некоторые страны вводят буферный финансовый орган между правительством и вузами, который управляет решениями по финансированию и изолирует вузы от прямого политического вмешательства. В этих учреждениях работают технические эксперты, оценивающие финансовые нужды вузов, предоставляющие бюджетный запрос в правительство и рекомендуящие выделение фондов отдельным вузам. Иногда они используются в качестве механизма контроля качества для поддержания определенных стандартов в системе высшего образования, а также для определения правил приема в вузы и классификации вузов по уровню и профилям.

Многие государства, например США и др. стараются передать бюджетные средства не напрямую вузам, а через студентов, выделяя им всевозможные гранты и ваучеры. При этом надо иметь в виду, что сумма средств, выделяемых на поддержку в форме индивидуальных грантов или ваучеров для студентов, обычно меньше или равна плате за обучение в вузах. Вузы же, самостоятельно устанавливая цену образовательных услуг, в основном полагаются на доход от платы за обучение, получая также государственную поддержку по капитальным затратам, по некоторым видам базового финансирования и в качестве средств на проведение научно-исследовательской работы. Такое финансирование меняет стимулы, по которым функционирует система высшего образования и уменьшает финансовые проблемы образовательных структур. Конкуренция и запросы потребителей меняют ситуацию в вузах. Для вузов применение этого подхода может служить определенным стимулом для повышения качества оказываемых ими услуг [21, с.267].

Основная проблема, которую последние годы интенсивно обсуждают многие авторы, состоит в сложности доступа граждан с низким уровнем дохода к высшему образованию. Предлагаются различные варианты выхода из этого положения.

Отметим опыт России по преодолению барьера такого рода. Наряду с единым государственным экзаменом (ЕГЭ), Постановлением Правительства РФ №6 от 14.01.2002 г. вводятся государственные именные финансовые обязательства (ГИФО). Их предназначение состоит в «...формировании эффективных экономических механизмов модернизации и развития образования, осуществлении бюджетного финансирования учреждений высшего и в перспективе среднего профессионального образования на базе дифференцированных нормативов, отражающих характер

образовательных программ и уровень подготовки абитуриентов, показанный на государственных испытаниях» [22, с. 32]. При введении ГИФО в полном объеме, государство через них и студентов будет осуществлять бюджетное финансирование вузов. Алгоритм применения ГИФО, а также возможные негативные и позитивные последствия их введения подробно проанализированы в [23].

Согласно зарубежной практике, оплату за обучение могут производить и предприятия, инвестируя в подготовку собственных квалифицированных кадров, или кредитуя обучающихся в рамках договора. Так, в некоторых странах (Германия, Япония, Швейцария) предприниматели добровольно берут на себя ответственность по финансированию обучения работников, понимая важность этих мероприятий для развития человеческих ресурсов страны. В другом случае (Великобритания, Чили, Республика Корея), государство компенсирует затраты предприятий на финансирование образования, одновременно законодательно защищая инвестиции предпринимателей в обучение. Часто важным инструментом финансирования является заключение коллективных договоров между профсоюзами и предприятиями и создание специальных фондов по софинансированию обучения (Бельгия, Дания, Нидерланды) [24, с.57].

К сожалению, украинский бизнес не очень охотно вкладывает средства в национальную высшую школу. Свидетельством этого является количество и динамика поступающих в украинские вузы за счет средств юридических лиц. Так, с 2004 года этот мизерный показатель даже снизился – с 4686 до 3270 человек в 2006 году, что составляет 0,5 процента от общего количества поступивших [25].

Альтернативой или дополнением к государственному бюджетному финансированию может стать создание механизма государственного образовательного кредитования и субсидирования, как варианта по преобразованию экономических отношений в системе образования. Тем более, что многие украинские банки уже сейчас предоставляют образовательные кредиты, но под достаточно высокие проценты, что снижает доступность этих кредитов. Кроме того, население Украины еще не в полной мере адаптировалось к рыночным требованиям.

В целом, финансирование высшей школы из разных источников, как утверждает М. Ким, обусловлено двойственностью результатов ее деятельности. С одной стороны, высшее образование обеспечивает развитие личности специалиста, уровень его общекультурного и общенаучного развития, с другой стороны поднимает уровень его профессиональной подготовки. Таким образом, первый результат должен финансироваться государством, а второй, предприятием и студентом, так как трудовой потенциал служит непосредственным источником более высоких личных доходов [19, с.128]. Однако, по мнению А. Воронина, приносящая доходы деятельность является лишь дополнением к бюджетному финансированию и не может возместить его недостаток [26, с.17].

Для приобретения статуса развитого государства Украине крайне необходимо развитие всех элементов системы высшего образования, способствующее росту трудового потенциала общества. По прогнозам ЮНЕСКО уровень национального благополучия, отвечающего мировым стандартам, достигнут лишь те страны,

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

трудоспособное население которых на 40–60% будут составлять лица с высшим образованием [27, с. 30].

Основные функции по обеспечению образовательного процесса возлагаются на высококвалифицированные научно-педагогические кадры высшей школы. Несмотря на все современные передовые образовательные технологии, основная роль принадлежит, и будет принадлежать живому интеллектуальному взаимодействию преподавателя и студента. В процессе такого взаимодействия формируется не только необходимый базис знаний, но и отношение к своей будущей профессии, что немаловажно для выпускников вузов. Численность докторов наук, кандидатов наук, профессоров, доцентов в расчете на 100 студентов дневной формы обучения представлена на рис. 1. Почти две трети специалистов (63,4% общего числа), которые имеют научную степень доктора или кандидата наук, работают в высших учебных заведениях [28].

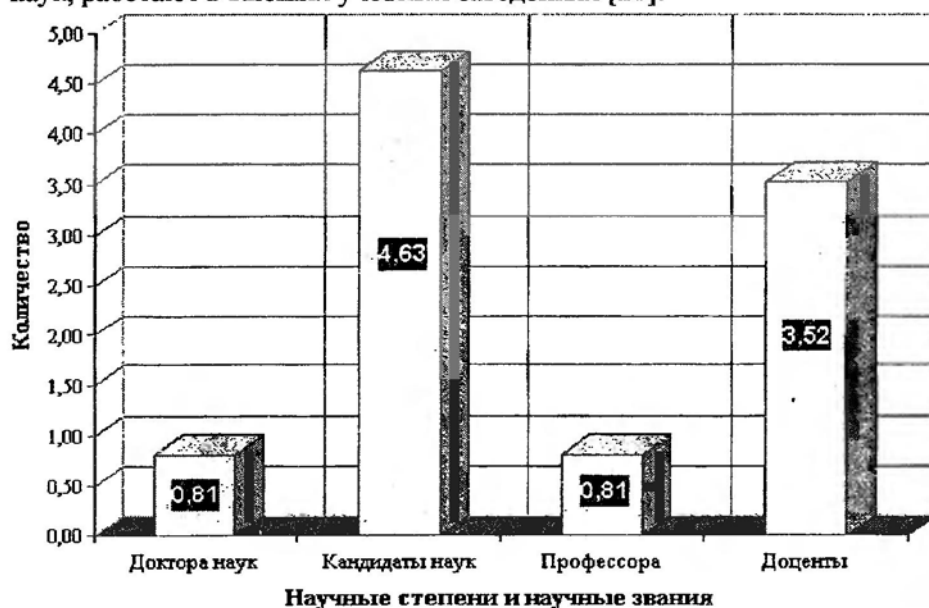


Рис. 1. Численность докторов наук, кандидатов наук, профессоров, доцентов на 100 студентов дневной формы обучения (по состоянию на 2004 год) [28].

Стратегия решения проблемы формирования квалифицированного профессорско-преподавательского состава включает в себя два направления. Первое направление связано с привлечением профессорско-преподавательского состава, имеющего значительный опыт работы в вузах и обладающего высоким уровнем компетенции в сфере своей профессиональной деятельности. Что касается практических занятий, семинаров и других форм развития практических навыков работы, то для их успешного проведения предпочтительно использовать состав преподавателей, работающих непосредственно в сфере преподаваемых ими видов деятельности.

Сочетание академических, вузовских преподавателей и представителей профильных ведомств в значительной степени усиливают образовательный процесс с точки зрения его качества и практической направленности.

Важно подчеркнуть, что процесс формирования и совершенствования профессорско-преподавательского состава должен быть постоянным. Такой подход позволит поддерживать достаточно высокий профессиональный уровень и стабильность кадрового корпуса вуза. Для решения этой задачи необходимо разработать стратегию привлечения кадров, ориентированную на постоянный анализ соответствующего сегмента рынка трудовых ресурсов.

Второе направление кадрового обеспечения вуза квалифицированными специалистами должно быть ориентировано, в большей степени, на перспективы развития вуза, что весьма актуально и важно в условиях крайнего истощения и слабого воспроизводства преподавательских кадров. Основное содержание данного направления работы связано с формированием кадрового резерва преподавательского состава вуза, на основе использования собственного трудового ресурса. Необходимо производить целенаправленную работу по выявлению наиболее перспективных студентов, которые по завершении обучения в вузе могли бы продолжить работу в нём в качестве ассистентов и преподавателей.

По нашему мнению оно было и остается одним из наиболее перспективных направлений в работе отечественных вузов, связанных с воспроизводством кадрового ресурса. Здесь можно выделить два неоспоримых преимущества. Первое связано с более адекватным и надёжным пониманием реальных способностей и перспективных возможностей кандидатов. Второе преимущество касается возможности в период завершения обучения в вузе пройти дополнительную практику в сфере преподавательской деятельности. Кроме того, нельзя не констатировать тот факт, что отношение выпускника к своему вузу в период работы в нём скажется самым позитивным образом как на мотивации своей деятельности в качестве преподавателя, так и на более оперативной адаптации в преподавательской среде. Безусловно, в данном случае положительным является и укрепление общей социально-психологической атмосферы вуза, являющейся тем связующим фактором, который способствует развитию общего мотивационного поля всего коллектива вуза.

Со своей стороны государство на законодательном уровне должно обеспечивать условия для повышения престижа и социального статуса научно-педагогических работников, их профессионального и культурного роста, осуществлять постоянное повышение социальных затрат на систему образования и проведение активной социальной политики.

Выводы. Методологической основой развития трудового потенциала, в том числе и в Украине, может служить теория человеческого капитала, а концепция развития этого потенциала характеризуется расширением человеческих возможностей путем приобретения знаний и совершенствования профессиональных навыков с последующим использованием их в производительных целях, в культурной и политической деятельности. В экономическом отношении развитие

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗА

человеческого потенциала в современном обществе требует больших материальных затрат. В современных условиях в Украине отсутствуют такие возможности. Поэтому для нас важна поэтапная реализация концепции развития человеческого потенциала, позволяющая на каждом шаге выделять соответствующие приоритеты и искать источники их финансирования.

Список литературы

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G.S. Becker. – New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1975. – 615 p.
2. Schultz T.W. Education and Economic Growth / Social Forces Influencing America Education; Ed. N.B. Henri. – Chicago: National Society for the Study of Education, 1961. – 630 p.
3. Бреслав Л., Лисовик Б., Ломова И. Кадровый потенциал и пути его повышения // Человек и труд. – 2003. – № 4.
4. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. – М.: Прогресс, 1968. – 600 с.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – 750 с.
6. Филлер И. Покупательная сила денег. – М.: Дело, 2001. – 318 с.
7. Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч.: Изд. 2-е: в 30 т. – М.: Госполитиздат, 1960. – т.23. – 907 с.
8. Петли В. Экономические и статистические работы. Т. I и II. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 560 с.
9. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий / Л. Белокодная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, О. Жихарева, Р. Капеллошников, А. Лукьянова. Препринт WP3/2007/05. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 44 с.
10. Каленюк И. К вопросу об образовательном потенциале страны // Экономика Украины. – 2001. – № 11. – С. 70–76.
11. Экономика народного образования / В. Жамин, С. Костянян, В. Розов, В. Усанов; Под ред. С.Л. Костяняна. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1986. – 336 с.
12. Щетинин В., Хроменков Н., Рябушкин Б. Экономика образования: Учеб. пособие. – М.: Рос. пед. агентство, 1998. – 306 с.
13. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Пресс, 2002. – 313 с.
14. Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.
15. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471 с.
16. Турроу Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир: Пер. с англ. – Новосибирск: Новосиб. хронограф, 1999. – 237 с.
17. Бреслав Л., Лисовик Б., Ломова И. Человеческий капитал: организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. – СПб.: ОАО "ИФИ", 2002. – 161 с.
18. Сиз-Клемент Ф. Финансовый кризис университетов: [Реферат] // Alma mater (Вестн. высш. шк.). – 1997. – № 11. – С. 27–30.
19. Ким М.Н. О финансировании высшей школы в условиях рыночной трансформации экономики // Соц. экономика. – 2001. – № 2. – С. 125–130.
20. Лагутін В.Д. Фінансові проблеми платного навчання у державних вищих закладах освіти // Фінанси України. – 1998. – № 12. – С. 95–99.
21. Каленюк І.С. Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку. – К.: ТОВ "Кадрі", 2001. – 326 с.
22. Типенко Н.Г., Лившиц В.Б. Концепция реформирования экономики системы образования // Экономика образования. – 1999. – №1. – С. 27–35.
23. Рыбников А.М. Исследование оптимального соотношения государственных и общественных инвестиций в образование (зарубежный опыт) // Обеспечение доступности информации: проблемы науки, образования, практики. – Ялта. – 2004. – С.45–53.
24. Гончаренко М.Л. Ценовые стратегии вузов на рынке образовательных услуг // Вісн. Харк. держ. політехн. ун-ту. – 2001. – Вип. 131: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – С. 54–58.

РЫБНИКОВ А.М., РЫБНИКОВ М.С.

25. Ніколаєнко С. Забезпечення якості вищої освіти – важлива умова інноваційного розвитку держави і суспільства // Освіта України. – 2007. – №16-17. – С. 1-21. – [Матеріали до доповіді міністра освіти і науки С. Ніколаєнка на підсумковій колегії МОН України 1-2 березня 2007 року, м. Харків].
26. Воронин А.А., Беляков С.А. Вопросы совершенствования финансирования высшего образования // Финансы. – 1998. – № 9. – С. 15–18.
27. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры [5–8 окт.1998 г., Париж] // Alma mater (Вестн. выпс. шк.). – 1999. – № 3. – С. 29–35.
28. Развитие системы образования в Украине в 1995-2004 гг.: Национальный доклад // Образование в СНГ: проблемы и перспективы. – 2005. – №1. – С. 7-28.

Рибников А.М., Рибников М.С. Джерела формування і шляхи підвищення трудового потенціалу ВНЗ.

Визначені основні напрямки забезпечення кадрового потенціалу вузів, котрі полягають в поступовій реалізації концепції розвитку людського потенціалу, що дозволяє на кожному кроці виділяти відповідні пріоритети та шукати джерела їх фінансування.

Ключові слова: трудовий потенціал, освіта, ринок, вища школа.

Rybnikov A.M. and Rybnikov M.S. Sources of forming and way of increase of labour potential of High Schools.

Basic directions of providing of skilled potential of High Schools, consisting of stage-by-stage realization conceptions of development of human potential, are certain, allowing on every step to select the proper priorities and search the sources of their financing.

Key words: labour potential, education, market, high schools.

Статья поступила в редакцию 1 ноября 2007 г.