

Відповідно, наукова діяльність є з однієї сторони одним із найважливіших показників акредитації та атестації ВНЗ, а з іншої – джерелом прибутків і складовою додаткової заробітної плати професорсько-викладацького складу. Упродовж 2012р. наукові та науково-технічні роботи виконували 1208 організацій, майже половина з яких відносилися до підприємницького сектору економіки, 41,1% – до державного, 14,6% – вищої освіти і 1 організація – до приватного неприбуткового сектору. У розподілі організацій за секторами науки порівняно з 2011р. частка наукових установ академічного профілю скоротилася на 1,6 в.п., організацій галузевого профілю та вищих навчальних закладів збільшилась на 0,6 в.п. [4, с. 9].

Система соціального захисту науковців передбачає також допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, оплачувану декретну відпустку, надання послуг щодо підвищення кваліфікації, а також державне медичне обслуговування, оплату витрат на відпочинок, разову допомогу пенсіонерам.

В Україні освіта, медицина не є пріоритетними напрямками корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, а держава при наявності ризику соціально-економічної та політичної нестабільності неспроможна забезпечити належний рівень функціонування даних галузей. Таким чином, головним завданням є створення механізму реалізації соціального захисту який би не лише усував наслідки соціальної нерівності, а й передбачав збалансований перерозподіл суспільних благ, стаючи способом зменшення нерівності та подолання (недопущення) маргіналізації. Не менш важливим є змінення підходу до науки самими науковцями, шляхом формування наукової мобільності. По-друге, наука повинна бути ринковою. І найголовніше – на державному рівні необхідно створити органи, які б займалися розробкою наукової політики. Отже, соціальний захист повинен бути не лише стратегією профілактики негативного впливу можливих соціальних ризиків, а й механізмом кризового втручання з метою забезпечення соціальної безпеки в країні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Всеобщую декларацию прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/ru/documents/udhr>
2. МБТ: Доклад VI «Социальное обеспечение в целях социальной справедливости и справедливой глобализации». Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева – 2011.– 202с.
3. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/2014 навчального року. Статистичний бюлетень. Київ.: Державна служба статистики України. – 2013 – 165с.
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. Київ.: – Державна служба статистики України. – 2013 – 287с.

Л. В. Транченко,

*доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту організацій,
Уманський національний університет садівництва*

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ РЕСУРС ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

У сучасних умовах добробут населення і стабільність Української держави залежать від ефективності функціонування національної економіки, яка визначається, насамперед, рівнем розвитку людського капіталу. Саме креативна людина з відповідною освітою, кваліфікацією, навичками, досвідом забезпечує необхідні ринкові зміни. Відтак запорукою сталого економічного поступу України стають інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, мобільність працівників, мотивацію праці, тобто у ті пріоритетні сфери життєдіяльності суспільства, де формується людський капітал.

Одночасно подальший розвиток і ефективність використання людського капіталу суспільства є однією з найскладніших соціально-економічних проблем України. Зумовлено це

тим, що перехід від адміністративно-командної системи до ринкової об'єктивно супроводжується кризовими явищами, які призводять до зменшення його кількості і якості через недостатнє фінансування соціальної сфери. Спад виробництва, вимушена неповна зайнятість і високий рівень безробіття зумовили деградацію і суттєве недовикористання існуючого на той час людського капіталу. Проте інноваційна модель розвитку національної економіки повинна бути забезпечена якісно новим людським капіталом. За таких умов особливо актуальним і необхідним є дослідження проблеми формування і нагромадження людського капіталу інноваційного типу та способів ефективного його використання у ринковому середовищі.

Широке коло питань щодо людського капіталу є об'єктом постійних наукових досліджень і численних прикладних розробок. Різні аспекти концепції людського капіталу висвітлені у працях класиків економічної науки В. Петі, А. Сміта, В. Каразіна, Дж. С. Міля, К. Маркса, Ф. Ліста, А. Маршала, М. Туган-Барановського, М. Вебера.

У вітчизняній економічній літературі теорії людського капіталу почали надавати важливішого значення тільки упродовж останніх двох десятиріч. Серед економістів, які займалися дослідженням окремих питань формування і розвитку людського капіталу України, слід назвати В. Антонюк, В. Близнюка, О. Бородіну, В. Гейця, Н. Голікову, О. Головінова, О. Грішнову, М. Долішнього, І. Журавльову, С. Злупка, С. Клименко, В. Куценко, Е. Лібанову, П.М. Макаренко, А.С. Малиновський, Г. Назарову, К. Павлюка, Ж. Поплавську, О. Стефанішин, С. Трубича, А. Чухна та інших учених-економістів.

Актуальність проблеми формування і нагромадження людського капіталу на сучасному етапі вимагає подальшого його дослідження. В ринкових умовах вітчизняної економіки і перехід до інноваційної моделі розвитку на перший план виходять проблеми удосконалення механізму інвестування у людський капітал, поліпшення інституційної бази розвитку людського капіталу, визначення його стану та динаміки у найближчі роки, а відтак розроблення на цій основі пропозицій та рекомендацій щодо напрямів стимулювання розвитку людського капіталу інноваційного типу.

Проблеми ефективного використання людського капіталу у вітчизняній економічній науці досліджені ще недостатньо. Учені, зазвичай, приділяють найбільшу увагу такому питанню, як інвестиції в освіту індивідів і віддачу від них, залишаючи поза увагою механізм ціноутворення на індивідуальний людський капітал, який впливає на підвищення добробуту населення, залежність формування людського капіталу інноваційного типу від збільшення державного фінансування науки і використання його як основного активу економічного зростання. Усе це зумовило вибір теми дослідження, обґрунтування її мети, цілей, завдань, а також логіку викладення матеріалу.

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, базований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний в аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї та ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал. У теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями [1]:

– на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;

– на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є суттєвою частиною національного багатства країни, і ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та усіх громадян держави (без повторного рахунку), так як і національне багатство включає багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

Отже, людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу. Слід звернути увагу на кілька принципів моментів, що впливають з цього визначення:

по-перше, людський капітал – це не просто сукупність згаданих характеристик, а саме сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу;

по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника:

по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід наголосити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити у грошовій формі. Крім грошових витрат навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають щонайменше ще й нелегкої праці самої людини. Аналогічно крім грошових доходів (вищих заробітків) людина, яка володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Аналітична єдність речового та людського капіталу полягає: обидва види капіталу є невід'ємними чинниками економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних учених, в останні десятиріччя частка та роль людського капіталу постійно збільшується, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях. «Людський капітал – найцінніший ресурс, далеко важливіший, ніж природні ресурси чи накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності».

Людський капітал, як і фізичний, створюється та накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується головним чином у результаті певних інвестицій у людину (в людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі та чималих зусиль самого «об'єкта інвестування». Серед багатьох видів таких інвестицій можна виділити навчання, підготовку на підприємстві, зміцнення здоров'я та медичне обслуговування, міграцію та пошуки інформації тощо. У кінцевому підсумку нагромаджуються економічні здібності людей, що дають змогу отримувати більші доходи.

Обидва види капіталу приносять прибутки своїм власникам. Людський капітал у вигляді знань, навичок та здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися. Економічна мотивація інвестицій у людський та речовий капітал принципово од-

накова. Тобто прийняття рішення щодо інвестування у будь-який з видів капіталу та їх результати аналізуються однаково. Звичайно, між речовим та людським капіталом є значні відмінності. Найсуттєвіші з них такі:

Створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без участі та присутності його власника. А для формування здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: для розвитку людського капіталу є абсолютно необхідною безпосередня, конкретна, жива праця майбутнього власника цих здібностей, тому що процеси їх виробництва фізично та технічно неможливі без прямої участі самої людини. Тобто нарощення людського капіталу пов'язане зі зменшенням одного з найважливіших людських благ – вільного часу.

Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи людина особисто), нарощення та використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер.

Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. Людський капітал різниться від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані. Певні особливості характеризують і інвестиції в людський капітал порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу. Перелік рис відмінності цих видів капіталу, звичайно, можна продовжити, що підкреслює специфічність людського капіталу та необхідність спеціального підходу для його дослідження. Однак ці відмінності, в принципі, не заважають вченим використовувати аналітичний апарат, розроблений для фізичного капіталу, для дослідження людського капіталу.

Таким чином, фізичний та людський капітал відрізняються за своєю політекономічною суттю, проте обидва види капіталу подібні з огляду на техніко-економічні аспекти: і людський, і фізичний капітал потребують відволікання значних засобів за рахунок поточного споживання, від обох залежить рівень економічного розвитку у майбутньому, обидва типи капіталовкладень дають тривалий за своїм характером виробничий ефект, можуть приносити дохід своїм власникам і аналізуються принципово однаково.

Поняття «людський капітал» означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування (за рахунок обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект [2].

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини і тим самим продуктивність її праці. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи тощо. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевно, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають кваліфікованішими і продуктивнішими. Витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я – результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування та поліпшення життєвих умов – продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих вище, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін. Отже, всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, розглядаються нами як інвестиції в людський капітал.

Інвестування – це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється у процесі активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає водночас і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за рахунок і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що витрати часу та праці для саморозвитку й самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощення цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково включаються у суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватися і бути оціненим лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування людського капіталу – це процес творення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення коштів та ресурсів і як витрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності. Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу. Але слід враховувати, що якісніші та триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому. Характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

Є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а і збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу відбувається (у разі правильного його використання) значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5 – 2 роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12 – 20 років. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування зумовлені волею людини – власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема й економічної. Тому капіталовкладенням у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й відносно фізичного капіталу.

Капіталовкладення в зміцнення здоров'я людей мають велике значення з кількох причин: по-перше, стан здоров'я зумовлює можливості і термін ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості отримання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто визначає ефективність інших видів інвестицій у людський капітал; по-третє, здоров'я людей, як носіїв певної генетичної інформації, зумовлює якість людського капіталу наступного покоління. Цікаво, що результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8 – 10 % залежить від системи охоро-

ни здоров'я, ще на 20 % – від екологічних умов, ще на 20 % визначається генетичними чинниками і на 50 % здоров'я людини залежить від її способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна, раціональне харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, загартовування тощо). Слід зазначити, що є й інші дані наукових досліджень, які відносять на рахунок генетичних чинників значно більшу частину нашого здоров'я, однак ніхто не заперечує великого значення здорового способу життя. Тому витрати, пов'язані з упровадженням здорового способу життя, також необхідно зараховувати до інвестицій у людський капітал.

Витрати на міграцію і пошук економічно значимої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця краще оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги вища. До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не лише створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а і відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальна роль належатиме сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються інформаційні багатства суспільства, що потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції. Виділимо такі активи: знання, отримані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією. У сучасних умовах у групі ділових та суспільних рис потрібно особливо виділити такий актив, як духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, що становить усвідомлену, морально орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати дедалі значніші потоки інформації (інформаційна мобільність). Схема формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій подана на рис. 1.



Рис. 1. Формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій

Вкладення можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни. У наш час роль держави у цій галузі дуже велика. Держава застосовує і стимули, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі,

обов'язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Основними є заходи, що стимулюють. Уряд використовує два дійові способи для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал, причому цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, регулюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу – в освіті та охороні здоров'я.

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. Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і недостатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплома і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, загальнолюдської мудрості.

Висновок. Таким чином щодо очікуваної віддачі від інвестицій в освіту, то кількісно виміряти можна лише першу групу – прямі матеріальні зиски, та й то приблизно, на рівні прогнозів. Ми, наприклад, знаємо, скільки заробляє висококваліфікований бухгалтер, але ми не можемо точно знати, скільки зароблятиме конкретний студент після закінчення університету за спеціальністю «облік і аудит». Моральні і непрямі матеріальні зиски ще важче оцінити кількісно, проте їх роль у прийнятті рішень щодо інвестування в освіту вельми значна. Звичайно, далеко не кожна людина, приймаючи рішення про продовження освіти, ретельно підраховує всі пов'язані з ним витрати та майбутні вигоди. Однак саме ці вигоди стають важливими складовими формування соціального статусу певної професії чи рівня освіти, в результаті чого виникає (або зникає) мотивація до її отримання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Макаренко П.М. Економічний потенціал різних форм аграрних господарств / П. М. Макаренко, Л. Л. Мельник // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 89–97.
2. Малиновський А.С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань / А. С. Малиновський // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 97–104.