

ОЛЕЙНИКОВА Людмила Григорівна,

д-р. екон. наук, старш. наук. співр.,

ДННУ «Академія фінансового управління» (Київ)

ORCID ID: 0000-0001-8204-4434

ЧЕРЕП Олександр Григорович,

д-р екон. наук, професор,

Запорізький національний університет

ORCID ID: 0000-0002-3098-0105

БУДЬКО Данило Захарович,

студент,

Запорізький національний університет

Україна

ВПЛИВ ОСВІТИ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

З метою визначення впливу освіти на забезпечення підприємств інтелектуальним капіталом, проаналізуємо тенденції його розвитку за період 2021-2023 рр., використовуючи статистичний аналіз.

Статистичні дані показують, що чисельність працездатного населення становить 17 321,6 тис. осіб (табл. 1), за рівнем освіти: повна вища освіта – 5 668,6 тис. осіб; базова вища освіта – 354,4 тис. осіб; неповна вища освіта – 3 432,2 тис. осіб; професійно-технічна освіта – 4 615,0 тис. осіб; повна загальна середня освіта – 2 917,9 тис. осіб; базова початкова освіта або не має освіти (331,5 тис. осіб).

Таблиця 1.

Робоча сила у віці 15-70 років, тис. осіб.¹

Робоча сила у віці 15-70 років, тис. осіб						
Усього	За рівнем освіти					
	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова початкова загально середня, або не мають освіти
17 321,6	5 668,6	354,4	3 432,2	4 615,0	2 917,9	331,5

Дані, наведені в таблиці 1, свідчать про те, що 35,6 % осіб віком від 15 до 70 років мають повну вищу освіту, а 19,81 % активно її здобувають. Це є переконливим доказом того, що роботодавці високо цінують рівень освіти,

¹ Державна служба статистики України (2022). Звіт про соціально-економічне положення України на 2021 рік. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20); Solidarity Fund Ukraine (2023). Supporting Resilience and Growth: Ukraine Labor Market Assessment. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf (стор. 82), пункти 5.1-5.4; Череп А.В., Череп О.Г., Будько Д.З. Actual Problems of economics, № 9 (267), 2023. – С. 100- 106. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2023/09/09.23._topic_Alla-V.-Cherep-Oleksandr-%D0%9D.-Cherep-Danylo-Z.-Budko-100-106.pdf

оскільки він безпосередньо впливає на рівень продуктивності та загальну якість роботи.

Як свідчать результати опитування, серед підприємств поширене використання кількох методів навчання. У 2022 році основною формою навчання працівників, якими займаються 40 % підприємств, була перевірка професійної кваліфікації в кваліфікаційних центрах. Крім того, приблизно одна третина роботодавців (32 %) проводить обов'язкове навчання для нових працівників, тоді як 24 % запровадили внутрішньокорпоративні програми навчання, які постійно проводяться (рис. 1).

Співпраця з вищими навчальними закладами є більш поширеним вибором для компаній, коли йдеться про навчання персоналу, на відміну від співпраці з іншими типами закладів.

Що стосується співпраці, то вищий відсоток підприємств, а саме 24 %, вступає в партнерство з закладами вищої освіти, порівняно з 13 %, які співпрацюють із закладами професійно-технічної освіти. Крім того, 13 % підприємств повідомили, що пропонують навчання через власні навчальні центри.

Іншимшироковикористовуванимметодомнавчання,якимкористуються приблизно 22 % підприємств, є короткострокове спеціалізоване навчання, що здійснюється зовнішніми постачальниками.



Рис. 1. Основні форми навчання працівників, що використовувались у 2022 р., %²

Багато наукових досліджень фокусуються на розумінні взаємодії між закладами вищої освіти та підприємствами, виокремлюючи важливі фактори, які впливають на ефективність цього партнерства. Виявлено, що впровадження інноваційних освітніх програм, підготовка кваліфікованого

2 State Statistics Service of Ukraine (2022). Report on the socio-economic situation of Ukraine for 2021. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20); Череп А.В., Череп О.Г., Будько Д.З. Actual Problems of economics, № 9 (267), 2023. – С. 100- 106. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2023/09/09.23._topic_Alla-V.-Cherep-Oleksandr-%D0%9D.-Cherep-Danylo-Z.-Budko-100-106.pdf

персоналу та створення механізмів для обміну знаннями є ключовими аспектами у розвитку інтелектуального капіталу.

Публікації останніх років акцентують увагу на необхідності посилення співпраці між бізнесом та освітніми інститутами для адаптації до швидких змін у технологічному середовищі. Зокрема, дослідження звертають увагу на значущість підвищення кваліфікації персоналу, розвитку компетенцій та стимулювання творчості як важливих чинників для підвищення інтелектуального капіталу.

Останні дослідження вказують на актуальність та значущість взаємодії між освітою та підприємствами у формуванні інтелектуального капіталу³. Вони визначають ключові напрямки для подальших досліджень та розвитку стратегій, спрямованих на оптимізацію цього важливого відношення для успішного функціонування сучасних підприємств.

Рівень освіти персоналу: наведемо % співробітників за рівнем освіти та кількість осіб з вищою освітою.

У загальному контексті, рівень освіти визначається різними категоріями, що включають в себе повну та базову вищу освіту, неповну вищу освіту, професійно-технічну, повну загальну середню, і базову початкову загальну або тих, хто не має освіти. Розглянемо основні результати та тенденції (табл. 2).

Таблиця 2.

Кількість співробітників за рівнем освіти у 2022 р., %⁴

Усього	За рівнем освіти, відсотки					
	Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Професійно-технічна	Повна загальна середня	Базова початкова загально середня, або не мають освіти
61,8	77,1	68,2	65,7	68,1	46,6	17,4

3 Oleynikova, V. Helman, V. Brych, L. Mykhailishyn, R. Kravchuk. Methodological Approaches to Funding Tertiary Education Institutions Given the Relationship between GDP and Budget Expenditure on Education. Proceedings of the 2019 7th Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System (MDSMES 2019). P 311-316 (ISSN 2352-5428, ISBN 978-94-6252-800-0) (indexation in CPCI, CNKI and Google Scholar, Compendex andScopus). URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/mdsmes-19/125918829>; Олейнікова Л.Г. Баланс між державним та приватним фінансуванням вищої освіти в різних країнах світу: розділ в монографії. Управління соціально- економічним розвитком країни, регіону, підприємства в умовах кризи (виробнича, будівельна та транспортна галузі). –Дніпро: Видавець Біла К.О. 2019, с. 24- 38; Олейнікова Л.Г. Проблемні питання фінансування сфери вищої освіти в Україні та країнах ЄС: розділ в монографії Управління соціально- економічним розвитком країни, регіону, підприємства в умовах кризи (кризи: фінансова, аграрна галузі невиробнича сфера). –Дніпро: Видавець Біла К.О. 2019, с. 231- 243; Олейнікова Л.Г. Інституційні умови фінансування вищої освіти і науки в Україні Стаття Вісник Запорізького національного університету. Збірник наукових праць. Економічні науки. Запоріжжя: ЗНУ, №4 (36) 2017 – С. 144–153.

4 Державна служба статистики України (2022). Звіт про соціально-економічне положення України на 2021 рік. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20).

Однією з основних причин відсутності співпраці із навчальними закладами є відсутність такої потреби, що вказали 80 % підприємств. Ця ситуація, в основному, обумовлена об'єктивними умовами для конкретних галузей, де велика кількість робочих місць вимагає незначної кількості робітничих професій або велика кількість малих і мікропідприємств (рис. 2).

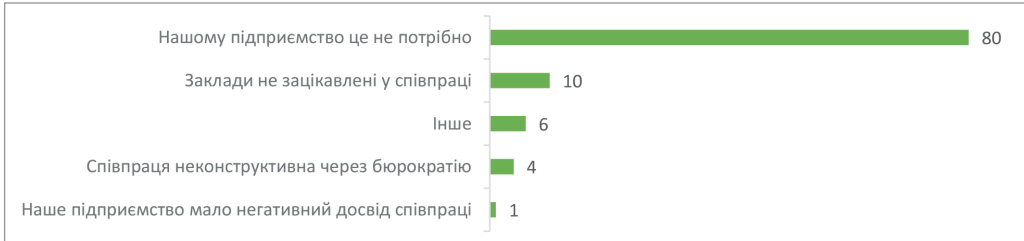


Рис. 2. Основні причини відсутності співпраці із закладами освіти, % ⁵

Слід відзначити, що значна частина підприємств (10 %) вказує на те, що відсутність співпраці обумовлена ставленням навчальних закладів. За думкою представників підприємств, заклади освіти не виявляють інтересу до співпраці. Фахівці галузі пояснюють цю ситуацію різницею в очікуваннях роботодавців щодо співпраці та обмеженнями, які існують у закладах освіти, а також особливостями законодавства. Саме в цьому контексті розглядають негативні наслідки бюрократичних процедур у співпраці та приклади негативного досвіду взаємодії підприємств із навчальними закладами.

Перспективні потреби в навчанні персоналу: воно вказує на очікувані в майбутньому освітні потреби організації або підприємства для підтримки та розвитку свого персоналу. Це охоплює не лише існуючі навчальні потреби, але й ті, які передбачається будуть актуальними в перспективі, враховуючи зміни в сфері бізнесу, технологічні інновації та стратегічні цілі підприємства. Перспективні потреби в навчанні допомагають підготувати персонал до майбутніх викликів і забезпечити компетентності, необхідні для досягнення стратегічних цілей організації.

Оцінка щодо перспективних потреб у навчанні вказують на високий рівень невизначеності стосовно можливостей і доцільності проведення навчання у 2023 році. Загалом лише третина підприємств (33 %) вказує

⁵ Державна служба статистики України (2022). Звіт про соціально-економічне положення України на 2021 рік. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20); Oleynikova, V. Helman, V. Brych, L. Mykhailyshyn, R. Kravchuk. Methodological Approaches to Funding Tertiary Education Institutions Given the Relationship between GDP and Budget Expenditure on Education. Proceedings of the 2019 7th Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System (MDSMES 2019). P 311-316 (ISSN 2352-5428, ISBN 978-94-6252-800-0) (indexation in CPCI, CNKI and Google Scholar, Compendex andScopus). URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/mdsmes-19/125918829>

на необхідність навчання персоналу в 2023 році. В той же час приблизно третина (31 %) не надала відповідь щодо планів навчання. Ще трошки більше третини, а саме більшість (36 %), стверджують, що навчання персоналу в 2023 році не буде потрібним (рис. 3).

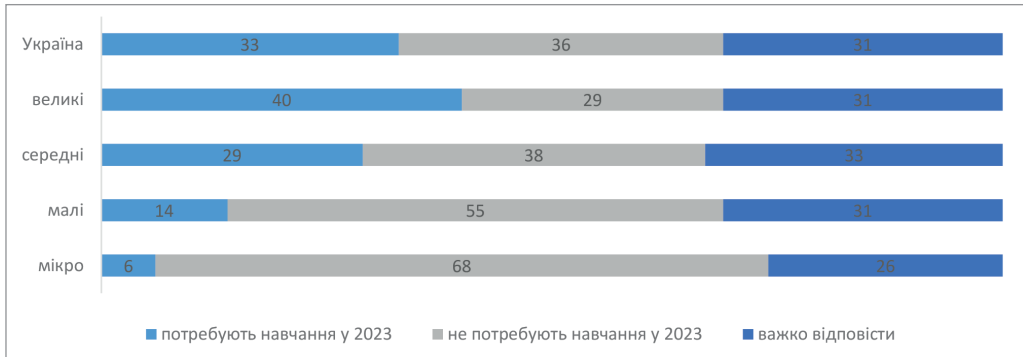


Рис. 3. Потреби в навчанні у 2023 р. за розміром підприємств, %⁶

Великі підприємства виявляють більшу впевненість у необхідності навчання працівників у 2023 році. Лише в категорії великих підприємств більшість опитаних компаній (40 %) вказує на плани навчання у 2023 році. Серед середніх, малих і мікропідприємств більшість не має наміру проводити навчання для свого персоналу. Значна частка підприємств, які планують та забезпечують навчання своїх працівників, відзначається у секторах охорони здоров'я (49 %), добувної промисловості (42 %), енергетики (42 %) та освіти (36 %).

Прогнозовані обсяги навчання свідчать, що у більшості підприємств (60 %) планується навчати менше 20 % працівників. Тим не менше, існують підприємства, які розглядають можливість навчання значно більшої частки свого персоналу. Зокрема, 6 % компаній мають намір провести навчання для 81-100 % працівників у 2023 році. Такі підприємства представлені в різних секторах, включаючи інформаційні технології та телекомунікації, а також фінанси і страхування (рис. 4.)

Загалом можна відзначити, що незважаючи на наявність потреб у навчанні, економічна ситуація підприємств значно обмежує їх можливості щодо підготовки працівників. Велика кількість підприємств, особливо

6 Державна служба статистики України (2022). Звіт про соціально-економічне положення України на 2021 рік. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20); Oleynikova, V. Helman, V. Brych, L. Mykhailyshyn, R. Kravchuk. Methodological Approaches to Funding Tertiary Education Institutions Given the Relationship between GDP and Budget Expenditure on Education. Proceedings of the 2019 7th Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System (MDSMES 2019). P 311-316 (ISSN 2352-5428, ISBN 978-94-6252-800-0) (indexation in CPCI, CNKI and Google Scholar, Compendex and Scopus). URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/mdsmes-19/125918829>

в секторах малих і мікропідприємств, стикається з фінансовими обмеженнями, які унеможливають фінансування навчання. Оцінки, що свідчать про відсутність потреб у навчанні працівників, в значній мірі пов'язані з відсутністю необхідних ресурсів для цього. За словами галузевих експертів, фінансування навчання працівників розглядається як необов'язкові витрати, і, отже, багато підприємств у кризових умовах зупинили фінансування цього напрямку. Враховуючи цю ситуацію, можна передбачити, що високий дефіцит кваліфікованих працівників на ринку праці залишиться актуальним у 2023 році та в подальших роках.

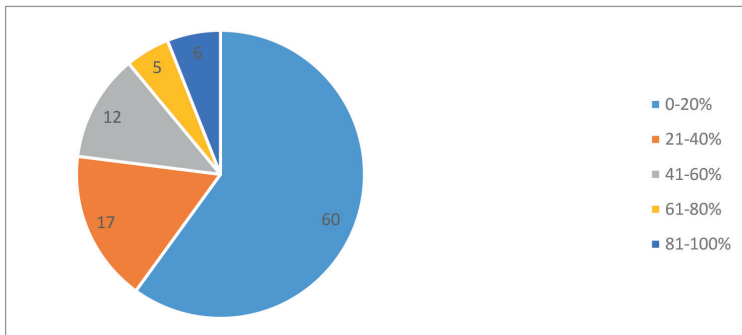


Рис. 4. Запланований обсяг навчання працівників, % до загальної кількості працівників⁷.

Отже, статистичний аналіз надзвичайно переконливо демонструє вплив освіти на формування та розвиток інтелектуального капіталу. Під час дослідження було виявлено, що зростання рівня освіти корелює з підвищенням рівня інтелектуального капіталу в суспільстві. Забезпечення доступу до якісної освіти визначає не лише кількість висококваліфікованих спеціалістів, але й їхню здатність генерувати інновації, розробляти технології та сприяти загальному економічному зростанню. Інтеграція знань та вивчення нових наукових підходів через освітні програми стає ключовим фактором у підтримці інтелектуального капіталу, визначаючи його стійкість та важливість для розвитку сучасного суспільства.

DOI: 10.51587/9798-9866-95952-2024-018-90-95

⁷ Державна служба статистики України (2022). Звіт про соціально-економічне положення України на 2021 рік. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (пункт 1.20); Oleynikova, V. Helman, V. Brych, L. Mykhailyshyn, R. Kravchuk. Methodological Approaches to Funding Tertiary Education Institutions Given the Relationship between GDP and Budget Expenditure on Education. Proceedings of the 2019 7th Conference on Modeling, Development and Strategic Management of Economic System (MDSMES 2019). P 311-316 (ISSN 2352-5428, ISBN 978-94-6252-800-0) (indexation in CPCI, CNKI and Google Scholar, Compendex andScopus). URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/mdsmes-19/125918829>; Олейнікова Л.Г. Проблемні питання фінансування сфери вищої освіти в Україні та країнах ЄС: розділ в монографії Управління соціально- економічним розвитком країни, регіону, підприємства в умовах кризи (кризи: фінансова, аграрна галузі невиробнича сфера). –Дніпро: Видавець Біла К.О. 2019, с. 231–243.