

УДК 37.06 : 330.3 + 331.5

[https://doi.org/10.33296/2707-0255-13\(25\)-04](https://doi.org/10.33296/2707-0255-13(25)-04)

Вікторія МАЙКОВСЬКА

доктор педагогічних наук, доцент
кафедри педагогіки, методики та
менеджменту освіти Української
інженерно-педагогічної академії,
м. Харків, Україна
<http://orcid.org/0000-0001-8165-0395>

ОСВІТА ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ТА ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ: МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД

Анотація. Статтю присвячено проблемі формування організаційно-підприємницького капіталу української молоді в умовах орієнтації країни на досягнення цілей сталого розвитку. Розглянуто актуальність досягнення цілей сталого розвитку, розкрито роль освіти в цьому процесі. Відзначено, що економічне зростання є передумовою досягнення високого рівня життя, обґрунтовано сутність поняття «рівень життя», доведено зв'язок проблематики рівня життя й сфери освіти та професійної підготовки. Підкреслено виняткову роль людського капіталу у процесі поліпшення рівня життя населення. Встановлено залежність в умовах економіки знань власників засобів виробництва від носіїв прогресивних знань та професійних навичок, і, як наслідок, збільшення вартості й тривалості освітнього процесу. Наголошується, що розвиток людського капіталу в умовах економіки знань є важливим фактором досягнення цілей сталого розвитку.

Виявлено, що економіка знань визначає людський капітал як професійні знання, інтелектуальний потенціал, накопичення досвіду, які можуть бути застосованими у економічній діяльності. Зазначається, що виникла потреба в розробці програми формування, використання й відтворення людського капіталу, яка має міждисциплінарний характер і висуває перед освітою конкретні завдання щодо формування людського капіталу. Розглянуто форми і функції людського капіталу. Розкрито сутність організаційно-підприємницького капіталу як похідної форми людського капіталу. Доведено, що підприємці є рушійною силою економіки знань як носій знань і як сила, котра стимулює прагнення до інновацій, всебічно застосовуючи та використовуючи знання. Наголошується, що знання дозволяють власникам організаційно-підприємницького капіталу знаходити нові нетрадиційні можливості розвитку,

освоювати нові ресурси, моделювати технології, розробляти засоби праці, ініціювати соціальні процеси, що забезпечує відтворення національного продукту й створення робочих місць.

Проведено аналіз вимог професійних стандартів педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти, виявлено відсутність наступності у даних вимогах залежно від рівня освіти щодо готовності педагогів до формування в здобувачів освіти організаційно-підприємницького капіталу. Зроблено висновок, що розв'язання проблеми формування організаційно-підприємницького капіталу в українській молоді інституціональним шляхом наразі є спірним питанням і вимагає пошуку додаткових шляхів його рішення.

Ключові слова: рівень життя, якість життя, людський капітал, сталий розвиток, економіка знань, організаційно-підприємницький капітал.

Вступ. Нерівномірність глобального людського розвитку як одна з найгостріших проблем третього тисячоліття актуалізувала прийняття Декларації Тисячоліття ООН, затвердженої у 2000 р. ста вісімдесятьма дев'ятьма країнами на Саміті тисячоліття ООН. Декларація Тисячоліття ООН визначила глобальне бачення цілей з чіткою системою завдань, цільових індикаторів та часовими рамками їх досягнення, що забезпечує реальні зміни у рівні життя людей у всіх країнах світу. Цілі розвитку тисячоліття визначили стратегічні напрями розвитку, серед яких, зокрема у сфері освіти, – забезпечення якісної освіти впродовж життя. Україна приєдналася до Декларації Тисячоліття ООН й у 2003 р. адаптувала Цілі Розвитку Тисячоліття з урахуванням національної специфіки, взявши на себе зобов'язання щодо їх досягнення [16]. Саме тому виключної актуальності набуває проблема підготовки молоді до досягнення цілей стійкого розвитку й формування у молоді з цією метою організаційно-підприємницького капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз контенту з розв'язання проблеми рівня життя населення довів очевидну обмеженість концептів, зорієнтованих на економічне зростання як основну передумову досягнення високого рівня життя. Дана тема розкривається в роботах І. Аксьонової, В. Шаповалової [1], В. Андрухова [2], В. Онікієнко та ін. [8], Л. Черенько [10], Е. Лібанової [4], В. Тохтарової [15], Х. Щерби [18]. Дослідники вивчали

обумовленість впливу доходів на рівень життя населення, І. Аксьонова та ін. [1], В. Андрухов [2] – дію чинників на рівень якості трудового життя населення. Відтак відбувся остаточний перегляд пануючої дотепер парадигми, відповідно до якої соціальний прогрес вбачався у позитивній динаміці виключно кількісних макроекономічних показників. І. Петрова [9] розпочала дослідження тенденцій формування в Україні ринку інноваційної праці та його зв'язку з рівнем життя населення, а в працях Д. Мельничука [5] розкривається концептуальний взаємозв'язок рівня та якості життя населення й фіксується точка біфуркації. Дослідником доведено, що проблематика рівня життя пояснюється недосконалістю умов для інвестування у сферу освіти та професійної підготовки, а проблематика якості життя – невизначеністю умов для збереження та розвитку складових людського капіталу. Обидві спровоковані наявністю проблематики модернізації суспільства, породженої відсутністю чіткої декларації умов для формування та застосування у ХХІ ст. знань, умінь та професійних навичок. Загалом йдеться про вихідні умови для збереження та продуктивного функціонування людського капіталу та принципову новизну концепції якості життя, яка відображає спроби людства перейти на новий щабель історичного розвитку. При цьому під якістю життя дослідники мають на увазі соціально-економічну категорію, яка являє собою узагальнення поняття «рівень життя» та включає в себе не лише рівень споживання матеріальних благ та послуг, а й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови середовища, що оточує людину, морально-психологічний клімат і душевний комфорт [5]. Водночас результати аналізу науково-педагогічних праць не дозволили виявити досліджень, у яких було б обґрунтовано теоретичні та висвітлено практичні аспекти розв'язання проблеми підготовки молоді до досягнення цілей стійкого розвитку й формування у молоді з цією метою організаційно-підприємницького капіталу в умовах економіки знань.

Формулювання цілей статті. Мета статті – дослідити наступність у вимогах професійних стандартів педагогічних і науково-педагогічних

працівників на різних рівнях освіти щодо готовності педагогів до формування в української молоді організаційно-підприємницького капіталу в умовах досягнення цілей стійкого розвитку, спираючись на доведену актуальність даної проблеми.

Виклад основного матеріалу. Своїм виникненням категорія «якість життя» у витоках завдячує працям таких дослідників, як Т. Веблен, П. Друкер, К. Маркс, Е. Тоффлер, Й. Шумпетер, Р. Еренберг та ін. [5]. Проте всебічний аналіз стадій економічного росту дозволив економістам та соціологам цілком слушно сформулювали виключно складний та важливий, але своєчасний висновок, що економічні здобутки не завжди знаходяться у щільному взаємозв'язку із рівнем суспільного благополуччя й поставити запитання щодо сформованості діапазону характеристик, принагідних для комплексного та різностороннього оцінювання соціально-економічної дійсності, що й спричинило вживання категорії «якість життя». Одним з перших у 1958 р. ретранслював це словосполучення із сфери політичної риторики у площину пріоритетів суспільного розвитку Дж. Гелбрейт. Надалі в науці активізувалися спроби розробки системи відповідних кількісних показників, уточнення способів їх вимірювання та співставлення для характеристики даної дефініції.

Враховуючи результати власних досліджень, Д. Мельничук небезпідставно стверджує, що, з одного боку, якість життя виявляється у широті спектру тих можливостей, які надає людині суспільство, а з іншого – у показниках психічного та фізичного здоров'я нації, які визначають спроможність людини цими можливостями скористатися. Серед складників якості життя дослідник виділяє економічне, природне, політичне, інституційне та соціальне середовище, а серед її детермінант – якість громадського, трудового, сімейного та особистого життя. Перспективи поліпшення якості життя населення Д. Мельничук вбачає у прямому та мультиплікативному впливі феномену людського капіталу на усі без винятку означені вище середовища, що детермінують якість життя. Відтак очевидними є виняткова роль, яку у процесі

поліпшення якості життя населення відіграє людський капітал, а також теоретичний та методологічний зв'язок між концепцією якості життя та концепцією людського розвитку, визначальною категорією якої є поняття «людський капітал» [5].

Виникнення теорії людського капіталу обумовлене виокремленням із загальної сукупності соціально-економічних феноменів таких специфічних передумов, як розвиток науково-інформаційної сфери, підвищення наукоємності виробництв і, як наслідок, збільшення вартості й тривалості освітнього процесу, а також залежність власників засобів виробництва від носіїв прогресивних знань та професійних навичок. Проте теорія людського капіталу має більш глибокі корені, й незважаючи на те, що дана дефініція вперше з'явилася у середині ХХ ст. у роботах Т. Шульца і Г. Беккера, її походження доцільно відслідковувати від робіт класиків теорії трудової вартості – А. Сміта і К. Маркса, – які хоч і розглядали суто вартісний аспект цієї категорії у формулюванні «вартість робочої сили», по суті мова йшла про людський капітал. Наразі категорія «людський капітал» всебічно досліджується на світовому й пострадянському науковому просторі [5]: В. Антонюк (соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні), М. Аржаков та ін. (механізми використання людського капіталу), S.G. Becker (теоретичний та емпіричний аналіз людського капіталу), О. Білик (напрями збереження і розвитку людського капіталу), І. Бобух (сутність нагромадження людського капіталу), С. Бондар (формування людського капіталу в сільській місцевості), Н. Голікова (людський капітал як ключовий фактор економічного зростання), О. Грішнова (ефективність інвестицій в людський капітал в Україні), Д. Даффі (сутність та ознаки людського капіталу), І. Ільченко (значимість людського капіталу в профілактиці здоров'я), Т. Кир'ян (формування дефініції «людський капітал» в історії економічної думки), С. Климко (порівняльна характеристика світового й українського досвіду формування людського капіталу), С. Севрюкова (актуальні питання відтворення людського капіталу в Україні), О. Соколова (економічні

засади формування людського капіталу на морському транспорті), О. Цимбал (інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу), О. Шевчук (людський капітал в умовах глобалізації), О. Шпикуляк (мотивація формування людського капіталу в аграрній сфері), Theodore W. Schultz (інвестування в людський капітал) та ін.

Діалектика розвитку людського капіталу в умовах сучасної економіки розглядає його як важливий фактор реалізації концепції сталого розвитку. Цілі сталого розвитку ООН визначають, в якому напрямі суспільству слід рухатися й чого слід досягати. Кінцевою метою сталого розвитку має бути розвиток людини, а економічне зростання розглядається лише як засіб для досягнення даної мети. При цьому мірою розвитку людини пропонується вважати не кількість накопичених благ, а ступінь збагачення матеріального та духовного життя людини, що підвищує якість її життя. Метою сталого розвитку є поліпшення умов життя людини та збереження її життєвого простору в коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі. Таким чином, накопичення та ефективне використання людського капіталу виступає як стратегічний ресурс сталого розвитку економіки та суспільства в цілому.

Одним з п'яти індикаторів успішного досягнення поставленої мети є орієнтація на 75% працевлаштування населення віком від 20 до 64 років. Одним з семи пріоритетних напрямів діяльності з досягнення зазначених цілей є план розвитку нових здібностей та збільшення кількості робочих місць, яким передбачено модернізацію ринків праці; збільшення мобільності трудових ресурсів та надання можливостей для отримання нових знань і навичок з метою збільшення можливостей для працевлаштування [11].

У відповідь на означені виклики Указом Президента України № 5/2015 від 12 січня 2015 р. схвалено стратегію сталого розвитку «Україна – 2020», що ознаменувало перехід України в нову епоху історії та інституціалізувало шанс для українського народу побудувати нову державу. В той же час у зв'язку з ухваленням на Саміті ООН 17 глобальних Цілей сталого розвитку на період до

2030 року законотворцями було запропоновано проєкт Закону України «Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року», який наразі залишається проєктом даної законодавчої ініціативи. Щодо стратегії «Україна – 2020», в ній визначено мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України [14]. Серед безумовних стратегічних пріоритетів успішної модернізації України Стратегією передбачено формування сприятливого підприємницького клімату, а як одну з першочергових реформ Стратегія визначає розвиток підприємництва й наголошує на необхідності створення сприятливого середовища для ведення бізнесу. Дані пріоритети названі в переліку першочергових й у Дорожній карті руху до досягнення цілей сталого розвитку визначені за вектором розвитку. Відповідно до зазначеного документу, освіта ХХІ ст. має стати не тільки провідним інститутом розвитку професійних якостей громадян, спроможних забезпечити високу продуктивність праці та інноваційність її результатів, а й першочерговим інструментом соціального управління.

Виключна роль освіти у ХХІ ст. як соціального інституту обумовлена специфікою нинішнього суспільства. У працях дослідників світ поділяється на три типи соціальної організації: перший – доіндустріальний (характеризується переважанням видобувних видів господарської діяльності: землеробства, видобування корисних копалин, риболовлі, заготівлі лісу); другий – індустріальний (характеризується превалюванням фабричного господарства, заснованого на докладанні енергії до машин в процесі масового виробництва); третій – постіндустріальне суспільство, у якому домінує діяльність, пов'язана з обробкою даних, управлінням та інформацією. Основою постіндустріального суспільства є інноваційна економіка. Ознакою зародження та розвитку суспільства постіндустріального типу є чітко виражена потреба у висококваліфікованій праці, що формує запит на якісну освіту [5]. Відтак професійні знання стають капіталом і найважливішим інструментом

раціональної трансформації соціальної структури суспільства, забезпечуючи набуття останньою прогресивних рис.

Аналіз наукового контенту з теми дослідження дозволяє дійти висновку, що сучасне постіндустріальне суспільство знаходиться на шляху до нового рівня власного розвитку, досягнення якого дозволяє називати його інформаційним, що проявляється у таких особливостях, як: накопичення й обіг значних масивів інформації; виключне значення вищої освіти; зростання уваги до наукових досліджень; потреба населення у неперервній освіті.

Формування інформаційного суспільства обумовлено нагромадженням запасу знань, потенціал якого не піддається виміру, що призвело до третього (після появи писемності й друкарства) інформаційного перевороту, який супроводжується народженням інтелектуальних систем, заснованих на комп'ютерній та телекомунікаційній техніці. Інформаційне суспільство створює передумови для поступової трансформації традиційних форм господарювання в економічну систему нового типу – економіку знань. В її основі – людина та її власний інтелектуальний капітал, оскільки процеси інформатизації економіки зумовлюють потребу у формуванні інтелектуальної еліти для управління підприємствами. Дослідники пропонують таке визначення економіки знань [12]: це економіка, в якій і спеціалізовані, і повсякденні знання є джерелом зростання; застосування таких знань разом із природними ресурсами, капіталом і працею роблять домінуючим фактором процеси їх накопичення й використання, у результаті чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. Відтак характерною особливістю економіки знань стало підвищення ролі людського капіталу, а теорія людського капіталу є, насамперед, ідеологією прогресивних суспільних змін.

Економіка знань визначає людський капітал як освіту, професійні знання, інтелектуальний потенціал, накопичення виробничого досвіду, що може бути застосованим у економічній діяльності. За деякими оцінками, частка вартості знань у загальній вартості продукції безперервно зростає і вже перевищує 50%

[11, 12], що змінює характер відносин між системами освіти та ведення бізнесу, які на момент дознанневої економіки є роз'єднаними й розвиваються незалежно, автономно, стримуючи процеси інтелектуалізації та інноватизації підприємництва.

За господарювання в умовах економіки знань на перший план виходить людина як основний і безпосередній носій знань. Знання як суб'єктивована інформація стають фактором виробництва і неминуче перетворюються на товар, закладаючи підвалини теорії економіки знань. Поняття «економіка знань» (або «економіка, заснована на знаннях») виражає якісно новий спосіб виробництва матеріальних благ у новому тисячолітті. Економіка знань – це економіка, яка створює, розповсюджує та використовує знання для забезпечення свого зростання й конкурентоспроможності. У такій економіці знання збагачують усі галузі всі сектори і всіх учасників економічного процесу, не тільки шляхом використання в різноманітній формі, але й шляхом створення у вигляді науково-технічної та високотехнічної продукції, висококваліфікованих послуг і освіти.

Концепція економіки знань стала основною теоретичною базою політики економічного зростання й забезпечення сталого розвитку. Вона розкриває нову роль і місце людини в інформаційному суспільстві. У сучасних економічних умовах знання є взагалі єдиним ресурсом, а не додатковим до традиційних факторів виробництва – праці, землі та фінансового капіталу. Дане твердження базується на тому, що знання дозволяють знаходити нові нетрадиційні можливості розвитку, освоювати нові природні ресурси, забезпечуючи сумарне скорочення затрат і вирішення багатьох проблем на якісно новому рівні. Знання дозволяють моделювати технології, розробляти засоби праці, ініціювати соціальні процеси, оптимізувати їх параметри і на цій основі створювати реальні технічні, соціальні та інші об'єкти й системи. Адекватною реакцією на зазначені виклики є підвищення рівня освіти й поліпшення професійної підготовки кадрів.

Оскільки в умовах економіки знань людський капітал є базовим чинником соціально-економічного розвитку, виникає потреба в розробці програми формування, використання й відтворення людського капіталу, яка має міждисциплінарний характер і може стати теоретичною основою державної політики щодо досягнення цілей сталого розвитку. Міждисциплінарність її характеру висуває проблему виокремлення в умовах економіки знань конкретних завдань для освіти щодо формування людського капіталу. Беручи до уваги результати досліджень В. Черненко [17], яка визначає бенчмаркінг як інструмент, який демонструє напрями шляхів розвитку та вдосконалення основних принципів функціонування ЗВО з метою посилення його конкурентоспроможності, зазначаємо, що саме орієнтація освітнього процесу в межах концепції формування людського капіталу може розглядатися як такий інструмент. Відтак розв'язання даної проблеми нам вбачається результативним через визначення форм та структурно-функціональних характеристик людського капіталу, які можуть стати основою для розробки дієвих в умовах економіки знань освітніх програм.

Спираючись на результати досліджень О. Носик [6; 7], зробимо спробу уточнити форми і функції людського капіталу, які можуть мати відношення до освіти як суспільного інституту. Дослідниця при класифікації спирається на інвестиційний та ресурсний підходи та одночасно розглядає людський капітал як складну інтегративну систему й виділяє базові та похідні його форми, серед яких до освіти стосують: 1) такі базові форми, як освітній та капітал професійного навчання (інвестиції в освіту людини, її професійну підготовку, навчання на робочому місці) і капітал забезпечення інформацією (знаннєвий капітал); 2) такі похідні форми, як інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький і соціальний капітали.

При цьому базові форми складають ядро людського капіталу, що забезпечує певний рівень формування, накопичення та використання похідних форм людського капіталу як інтегративної цілісності.

На базі ресурсного підходу дослідниця визначає людський капітал як запас певних здібностей і навичок людини (її ресурсів – активів), що є основою продуктивної діяльності й отримання різних форм доходу та вигод.

Уточнення ролі людського капіталу в соціально-економічному розвитку країни дозволяє визначити його як систему функцій з урахуванням рівня – індивідуального, корпоративного і національного. На індивідуальному рівні до освіти мають стосунок такі функції. Перша: ресурсна як здатність людини до: 1) інтелектуальної праці, яка потребує навчання, підготовки і творчого підходу й продукує знаннємісткий продукт; 2) інноваційної діяльності, спрямованої на розробку та впровадження нововведень. Друга: відтворювальна як основа накопичення запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини, необхідних для високопродуктивної діяльності. Третя: комерціалізаційна – для забезпечення власнику певного рівня доходу та його зростання. Четверта: соціалізаційна як основа набуття людиною певного соціального статусу.

На корпоративному рівні зміст і характер означених вище функцій відображає не тільки особливості індивіда, а й специфіку бізнесу; на національному – є часткою інтегративної цілісності, яка забезпечує соціально-економічний розвиток в умовах економіки знань.

Проте називати капіталом названі вище характеристики можна за умови очевидної продуктивної зайнятості населення, що для сучасної України є спірним питанням через соціально-економічний стан країни. Посилаючись на напрацювання Д. Мельничука [5], стверджуємо, що Україна досі залишається в індустріальному типі соціальної організації, коли людина залишається лише носієм знань. Зважаючи на міждисциплінарний характер даної проблеми й не розглядаючи її суто економічний аспект, відповідно до якого розв'язання знаходиться в площині фінансових інвестицій в модернізацію виробництва й створення високотехнологічних робочих місць, як шлях виходу пропонуємо позицію, відповідно до якої людина стає і носієм знань, і силою, яка застосовує та використовує знання одночасно. Відтак суспільним прошарком, здатним

першим на такий крок, визначаємо підприємців як рушійну силу економіки, заснованої на приватній власності. Оскільки підприємці беруть участь у відтворенні національного продукту й створенні робочих місць одночасно, вони є потенційно здатними до перетворень. Саме тому – з нашої точки зору – виключної актуальності набуває наявність у них організаційно-підприємницького капіталу, формування якого розглядаємо як першочергове завдання української освіти.

За визначенням О. Носик організаційно-підприємницький капітал – це підприємницькі здібності людини, що формуються на основі інвестицій у її бізнес-освіту, а також в результаті родинного виховання у процесі ведення сімейного бізнесу, та є джерелом доходів [6]. Посилаючись на Ю. Корчагіна, дослідниця визначає підприємницьку здатність як найважливішу складову людського капіталу, як інтенсивний фактор розвитку, як четвертий фактор виробництва [6; 7]. Ми цілком згодні з означеними характеристиками: на основі інвестиційного підходу організаційно-підприємницький капітал можна визначити як похідну форму людського капіталу; за критерієм сфери його застосування – це вид людського капіталу за умови інноваційної діяльності; за критерієм суспільної доцільності – це позитивний людський капітал, який забезпечує корисну віддачу від інвестицій суспільства у людину, якість її життя, освіту, науку, поширення інформації тощо; за ступенем ліквідності – це невідчужуваний (неліквідний) людський капітал, оскільки він не може відчужуватися від людської особистості. На індивідуальному рівні організаційно-підприємницький капітал виконує комерціалізаційну та соціалізаційну функції; на корпоративному – формує бажання бути підприємцем або займатись бізнесом; на національному – стимулює прагнення до інновацій. Ці функції є власними, а не вміненими, оскільки їх реалізує власник, а не орендар (працедавець) капіталу. Сформованість даного капіталу є результатом не тільки прямих, а й – що найважливіше – ефективних інституційно-соціальних

інвестицій в людину, визначаючи першочергові завдання української освіти по досягненню цілей сталого розвитку.

Досвід власної науково-педагогічної діяльності щодо формування у молоді України підприємливості як риси особистості, яка виступає передумовою створення організаційно-підприємницького капіталу, дозволяє цілком погодитися із класифікацією негативних факторів впливу на формування організаційно-підприємницького капіталу, запропонованою О. Грішновою та ін. [3]. До них відносимо: 1) теоретичну заангажованість, оскільки освітній процес перевантажений теоретичними відомостями за цілковитої відсутності уваги до проблем практичної підготовки; 2) змістовну невідповідність, яка виявляється у відірваності знань та навичок, що продукуються системою освіти й професійної підготовки, від сучасних тенденцій та рівня розвитку господарської практики; 3) превалюванні загальних, застарілих, позбавлених практичної користі знань, котрі лише поглиблюють ерудованість, не відповідаючи при цьому комерційним запитам та господарській практиці; 4) верифікаційну неузгодженість, оскільки правильний ракурс освітнього процесу сполучається з відсутністю умов для практичної апробації, критичного осмислення й закріплення теоретичних знань та професійних навичок, що позбавляє можливості зіставити отримані знання із сукупністю вимог, які висуваються ринковим середовищем, усвідомити дійсну практичну цінність набутого рівня освіти та кваліфікації; 5) патріотичну індиферентність системи освіти та професійної підготовки, яка спричиняє нерозвиненість провідних соціально-економічних мотивів діяльності та нівелює громадянську позицію майбутніх фахівців; 6) психофізіологічну виснажливість від надмірної інтенсивності освітнього процесу й нехтування пріоритетами здорового способу життя при здобутті освіти й кваліфікації; 7) ідентифікаційну хибність, яка виявляється у неправильному оцінюванні ступеня сформованості компетентностей, рівня відповідності знань та практичних навичок встановленим стандартам і вимогам ринкового середовища.

На усунення зазначених негараздів української освіти мали б працювати професійні стандарти педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти, оскільки саме від рівня їх кваліфікації залежать рівень та зміст інновацій в освітньому процесі. При цьому звертаємось до доробків інших дослідників, в яких зазначається, що стандарти в освіті – за визначенням І. Сіданіч та Г. Зварич [13] – є джерелами технології моніторингу якості освітніх послуг, що з огляду на все викладене вище є вкрай важливим для забезпечення результативності освіти в умовах економіки знань. Проте проведений аналіз прийнятих у 2020-2021 рр. професійних стандартів призводить до сумнівного висновку щодо затребуваності таких змін в сучасному українському освітньому процесі.

Так, професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти» і «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» серед загальних компетентностей вчителя містить ЗК. 05 «Здатність до генерування нових ідей, виявлення та розв’язання проблем, ініціативності та підприємливості (підприємницька компетентність)».

Аналогічну вимогу висуває професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти».

Натомість професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» серед вимог до претендента на посаду професора, доцента, старшого викладача, викладача і асистента не містить загальної компетентності, яка б прямо гарантувала здатність потенційного викладача закладу вищої освіти сприяти формуванню організаційно-підприємницького потенціалу майбутніх фахівців. Цим Стандартом лише зазначається, що Статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть обіймати посади викладачів. Отже, розв’язання означеної проблеми в такий спосіб – інституційним шляхом – вочевидь є спірним питанням на даний момент.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать, що перші кроки формування інформаційного суспільства та економіки знань є успішними для країн, які навчилися краще за інших використовувати знання, вміння, компетентності людей – все те, що утворює категорію «людський капітал». Мета публікації полягала у спробі визначити роль людського капіталу у досягненні цілей сталого розвитку в Україні. В процесі дослідження проаналізовано сутність таких категорій, як «рівень життя», «якість життя», «людський капітал», «сталій розвиток», «економіка знань», «організаційно-підприємницький капітал». Встановлено роль людського капіталу у формуванні економіки знань. Виявлено форми й види людського капіталу, визначено його структурно-функціональні характеристики. Дослідження підкреслило виключну роль організаційно-підприємницького капіталу у досягненні цілей сталого розвитку й формуванні економіки знань в Україні. За результатами дослідження зроблено висновок про неспроможність формування організаційно-підприємницького капіталу як засобу досягнення цілей сталого розвитку інституціональним шляхом на даний момент.

Перспективи подальших досліджень. В публікації неможливо розкрити усі аспекти означеної проблеми. Подальші наукові розвідки пов'язуються нами з пошуком не інституційних шляхів формування організаційно-підприємницького капіталу в Україні.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Аксенова И. В., Шаповалова В. А. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни инновационных работников. *Бизнесинформ.* 2009. № 2(3). С. 165–168.
2. Андрухов В. А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда. *В мире научных открытий.* 2011. № 6(18). С. 11–22.
3. Гришнова Е. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Демографія та соціальна економіка.* 2014. № 1(21). С. 85–96.
4. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки. *Демографія та соціальна економіка.* 2012. № 1(17). С. 5–22.

5. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.
6. Носик О. М. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/3-149-158.pdf>
7. Носик О. М. Структурно-функціональні характеристики людського капіталу. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/06.pdf
8. Онікієнко В. В., Ємельяненко Л. М. Методологія дослідження проблем якості життя населення в контексті взаємодії соціального капіталу та інноваційної економіки. *Зайнятість та ринок праці*. 2010. Вип. 23. С. 19–49.
9. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 5. С. 3–7.
10. Рівень життя населення України / за ред. Л. М. Черенько. Київ: ТОВ «Видавництво «Консультант»», 2006. 428 с.
11. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / кер. проекту О. Піщуліна. К.: Центр Разумкова, видавництво «Заповіт», 2018. 368 с.
12. Розвиток підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища: управління, реалізація та перспективи: монографія / За ред. М. В. Шарко. Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. 306 с.
13. Сіданіч І., Зварич Г. Характеристика моделі моніторингу якості освітніх послуг у закладах загальної середньої освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*. 2020. Т. 10. № 19 URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/337/299>
14. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>
15. Тохтарова В. С. Доходи населення: уровень, структура и дифференциация. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 2(16). С. 166–175.
16. Цілі тисячоліття 30-30. Якісна освіта впродовж життя. URL: https://www.idss.org.ua/monografii/2014_MDGs_Ukraine_Report_ua.pdf
17. Черненко В. Дослідження впливу маркетингової політики закладу вищої освіти на його конкурентоспроможність. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*. 2021. Т. 12. № 23. URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/416/359>
18. Щерба Х. І. Розподіл доходів населення України та декомпозиція коефіцієнта Джині. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку* : зб. наук. праць. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2013. С. 368–373.

REFERENCES

1. Aksenova I. V., Shapovalova V. A. Metodicheskie podkhody k otsenke kachestva trudovoy zhizni innovatsionnykh rabotnikov. *Biznesinform*. 2009. № 2(3). S. 165–168.
2. Andrukhov V. A. Kachestvo trudovoy zhizni – osnova povysheniya effektivnosti truda. *V mire nauchnykh otkrytiy*. 2011. № 6(18). S. 11–22.
3. Grishnova Ye. A., Azmuk N. A. Razvitie chelovecheskogo kapitala i transformatsiya form zanyatosti: vzaimovliyanie i vzaimoobuslovlennost. *Demografiya ta sotsialna ekonomika*. 2014. № 1(21). S. 85–96.
4. Libanova E. M. Sotsialni problemy modernizatsii ukrainskoi ekonomiky. *Demografiya ta sotsialna ekonomika*. 2012. № 1(17). S. 5–22.
5. Melnychuk D. P. Liudskiy kapital: priorityety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia : monohrafiia. Zhytomyr: Polissia, 2015. 564 s.
6. Nosyk O. M. Formy liudskoho kapitalu: holovni pidkhody do vyznachennia. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/3-149-158.pdf>
7. Nosyk O. M. Strukturno-funktsionalni kharakterystyky liudskoho kapitalu. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/06.pdf
8. Onikiienko V. V., Yemelianenko L. M. Metodolohiia doslidzhennia problem yakosti zhyttia naselennia v konteksti vzaiemodii sotsialnoho kapitalu ta innovatsiinoi ekonomiky. *Zainiatist ta rynek pratsi*. 2010. Vyp. 23. S. 19–49.
9. Petrova I. Rynek innovatsiinoi pratsi: tendentsii formuvannia v Ukraini. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2013. № 5. S. 3–7.
10. Riven zhyttia naselennia Ukrainy / za red. L. M. Cherenko. Kyiv: TOV «Vydavnytstvo «Konsultant»», 2006. 428 s.
11. Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnykh reform / ker. proiektu O. Pishchulina. K.: Tsentrazumkova, vydavnytstvo «Zapovit», 2018. 368 s.
12. Rozvytok pidpriemstva v umovakh nestabilnoho zovnishnoho seredovyscha: upravlinnia, realizatsiia ta perspektyvy: monohrafiia / za red. M. V. Sharko. Kherson: FOP Vyshemyrskyi V. S., 2019. 306 s.
13. Sidanich I., Zvarych H. Kharakterystyka modeli monitorynhu yakosti osvity posluh u zakladakh zahalnoi serednoi osvity. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriia Pedagogika*. 2020. T. 10. № 19. URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/337/299>
14. Stratehiia staloho rozvytku «Ukraina – 2020». Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 12 sichnia 2015 roku № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>
15. Tokhtarova V. S. Dokhody naseleniia: uroven, struktura i differentsiatsiia. *Demografiya ta sotsialna ekonomika*. 2011. № 2(16). S. 166–175.
16. Tsili tysiacholittia 30-30. Yakisna osvita vprodovzh zhyttia. URL: https://www.idss.org.ua/monografii/2014_MDGs_Ukraine_Report_ua.pdf
17. Chernenko V. Doslidzhennia vplyvu marketynhovoï polityky zakladu vyshchoi osvity na yoho konkurentospromozhnist. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i*

26. Shcherba Kh. I. Rozpodil dokhodiv naselennia Ukrainy ta dekompozytsiia koefitsiienta Dzhyni. *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku* : zb. nauk. pr. Lviv: Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniki. 2013. S. 368–373.

Viktoriia MAIKOVSKA

Doctor of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of Pedagogy,
Methodology and Management of
Education, Ukrainian Academy of
Engineering and Pedagogy,
Kharkiv, Ukraine

<http://orcid.org/0000-0001-8165-0395>

**EDUCATION AS A MEANS OF ACHIEVING SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS AND TOOL OF ORGANIZATIONAL AND
ENTREPRENEURIAL CAPITAL FORMATION IN UKRAINE:
INTERDISCIPLINARY APPROACH**

Abstract. The article is devoted to the problem of formation of the organizational and entrepreneurial capital of Ukrainian youth in the context of the country's orientation towards achieving sustainable development goals. The relevance of achieving sustainable development goals is considered, the role of education in this process is revealed. It is noted that economic growth is a prerequisite for achieving a high standard of living, the essence of the concept of "standard of living" is substantiated, and the connection between the problems of living standards, education and professional training is proved. The exceptional role of human capital in the process of improving the standard of living of the population is emphasized. The dependence of the owners of the means of production on the carriers of progressive knowledge and professional skills in the knowledge economy has been established, and, as a result, the need to increase the cost and duration of the educational process has been established. It is noted that the development of human capital in the knowledge economy is the most important factor in achieving the goals of sustainable development.

It was revealed that the knowledge economy defines human capital as professional knowledge, intellectual potential, accumulation of experience that can be applied in economic activity. It is noted that there is a need to develop a program for the formation, use and reproduction of human capital, which is interdisciplinary in nature and puts forward specific tasks for the formation of human capital. The forms and functions of human capital are considered. The essence of organizational and entrepreneurial capital as a derivative form of human capital is revealed. It has been

proven that entrepreneurs are the driving force of the knowledge economy as a carrier of knowledge and as a force that stimulates the desire for innovation, comprehensively applying and using knowledge. It is noted that knowledge allows the owners of organizational and entrepreneurial capital to find new non-traditional development opportunities, develop new resources, model technologies, develop labor tools, initiate social processes, which ensures the reproduction of the national product and the creation of jobs.

The analysis of the requirements of professional standards of pedagogical, scientific and pedagogical workers and heads of educational institutions was carried out, the lack of continuity in these requirements depending on the level of education regarding the readiness of teachers to form organizational and entrepreneurial capital among applicants for education was revealed. It is concluded that the solution of the problem of the formation of organizational and entrepreneurial capital among Ukrainian youth by institutional means at this stage is a controversial issue and requires the search for additional ways to solve it.

Keywords: standard of living, quality of life, human capital, sustainable development, knowledge economy, organizational and entrepreneurial capital.