

*Р. В. Яковенко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики,
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький
ORCID ID: 0000-0002-8103-8590*

DOI: 10.32702/2306-6806.2019.5.72

ТРАДИЦІЙНИЙ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

*R. Yakovenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics,
Marketing and Economic Cybernetics, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyu*

TRADITIONAL AND INTELLECTUAL CAPITAL IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION OF UKRAINE

У статті розглядається стратегічна економічна проблема: паралельне існування відносин традиційного та інтелектуального капіталу в сфері вищої освіти України, як специфіка перехідного періоду деолігархізації економічних відносин.

Зазначено, що тенденції властиві індустріальній стадії розвитку цивілізації, експлуатація та привласнення результатів роботи інтелектуальних працівників є визначальним гальмом становлення постіндустріальної стадії, визначальною ланкою якого є заклад освіти.

Сучасний заклад вищої освіти є, як правило, закритим середовищем, в якому формуються дуже специфічні відносини між роботодавцем та найманим працівником, що дозволяє організувати відносини всередині колективу на засадах традиційного капіталу, декларуючи при цьому стратегічною метою своєї діяльності розвиток інтелектуального капіталу. Отримавши певні посади, керівники структурних підрозділів освіти замість того, щоб сприяти покращенню якості освіти та її поширенню, використовують своїх підлеглих як звичайних найманих працівників в умовах капіталістичного способу господарювання.

Можна спостерігати "виштовхування" кращих викладачів, у разі наявності власної думки/незгоди з керівництвом або більш високий моральний рівень та небажання збагачуватись за рахунок інших. Отже, якщо вибір стоїть між отриманням інтелектуального результату та можливістю особистого збагачення — вибір робиться на користь останнього.

При цьому можна спостерігати збереження адміністративного, непродуктивного, з точки зору інтелектуального капіталу, персоналу, і продуктивного, з погляду традиційного капіталу, прошарку. Саме цей адміністративний персонал дозволяє уникати відповідальності за використання бюджетних та спонсорських коштів, організовує відповідні схеми, що переспрямовують фінансові потоки "правильним особам".

Загальною схемою виробничих відносин у сфері вищої освіти в Україні є: використання відносин традиційного капіталу представниками адміністрацій освіти для привласнення результатів діяльності людського капіталу (інтелектуальних та грошових) та привласнення і нагромадження структурного (технологічного) капіталу.

Єдиним способом боротьби з існуючими тенденціями на сьогоднішній день є автоматизація оцінювання якості роботи, ліквідація суб'єктивного чинника в процесі визначення якості роботи окремих працівників.

The article deals with the strategic economic problem: parallel existence of relations of traditional and intellectual capital in the field of higher education of Ukraine, as the specificity of the transition period of the deoligarchization of economic relations.

It is noted that the tendencies inherent in the industrial stage of the development of civilization, the exploitation and appropriation of the results of the work of intellectual workers is a decisive hindrance to the emergence of the post-industrial stage, the determining element of which is the institution of education.

A modern institution of higher education is, as a rule, a closed environment in which a very specific relationship between the employer and the employee is formed, which allows organizing the relations within the collective on the basis of traditional capital, while declaring the development of intellectual capital in the strategic goal of its activity. Having received certain positions, the heads of the structural units of education, instead of promoting the quality of education and its dissemination, use their subordinates as ordinary wage earners under the conditions of a capitalist mode of management.

One can observe the "pushing off" the best teachers, if there is an alternative opinion or disagreement with the leadership or a higher moral standard and unwillingness to be enriched at the expense of others. So, if the choice is between getting an intellectual result and the personal enrichment — the choice will be in favor of the latter.

At the same time it is possible to observe the preservation of administrative, unproductive, in terms of intellectual capital, personnel, and productive, in terms of traditional capital, the stratum. It is this administrative staff that avoiding responsibility for the use of budget and sponsorship funds, organizes appropriate schemes that redirect the financial flows to the "right people".

The general scheme of industrial relations in the field of higher education in Ukraine is: the use of relations of traditional capital by representatives of the administrations of education to assign the results of human capital (intellectual and monetary) and the appropriation and accumulation of structural (technological) capital.

The only way to deal with current trends today is to automate the evaluation of the quality of work, eliminate the subjective factor in determining the quality of work of individual employees.

*Ключові слова: капітал, людський капітал, інтелектуальний капітал, експлуатація, привласнення, вища освіта.
Key words: capital, human capital, intellectual capital, exploitation, appropriation, higher education.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сучасний світ живе в умовах формування постіндустріальної економіки, поступової відмови від експлуатації робочої сили, зародження "царства свободи" як середовища реалізації людського потенціалу. Сьогодні, наприклад, світова Промислова економіка уступає місце Інтелектуальній економіці. При цьому найбільш міцною рухомою силою стає сила ідей [1, с. 238].

Формуванню ідей присвячує свою діяльність сфера освіти, зокрема вищої. Саме тому дуже важливим є відслідковування та аналіз процесів, що відбуваються в цьому середовищі. В той час як цивілізований світ рухається від капіталістичних та ринкових відносин до інформаційного буття, в сфері вищої освіти України процвітають відносини традиційного капіталу.

Це є дуже шкідливим, що підтверджується світовим досвідом. Так, за експертними оцінками, завдяки удосконаленню лише однієї вищої освіти в США одержано в ХХ ст. чверть усього приросту валового національного продукту [2, с. 21]. Ігноруючи цю проблему Україна втрачає темп економічного розвитку та руйнує свої цивілізаційні перспективи.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Фундамент дослідження зазначеної проблематики заклали такі вчені, як К. Маркс, Г. Беккер, Т. Шульц, Д. Белл, Е. Тоффлер. Окремі аспекти досліджуваної проблеми викладені у працях таких науковців, як: О. Грیشнова, А. Чухно, О. Брінцева, С. Мочерний та О. Устенко, Р. Яковенко.

Не вирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. Сучасний заклад вищої освіти є, як правило, закритим середовищем, в якому формуються дуже специфічні відносини між роботодавцем та найманим працівником, що дозволяє організовувати відносини всередині колективу на засадах традиційного капіталу, декларуючи при цьому стратегічною метою своєї діяльності розвиток інтелектуального капіталу. Саме цей аспект, який є фундаментальною перешкодою в системі розвитку вищої освіти, був недостатньо дослідженим у працях зазначених вище науковців.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є розкриття закономірностей функціонування виробничих відносин у сфері вищої освіти України на сучасному етапі, які характеризуються домінуванням мотиву отримання матеріального зиску над потребою саморозвитку та отримання інтелектуального результату.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Капітал (лат. *capitalis* — головний) — виробничі відносини (не засоби виробництва, гроші) між капіталістами і найманими працівниками, за яких зняття праці, певні матеріальні блага, мінорні вартості служать знаряддям експлуатації, привласнення чужої неоплаченої праці [3, с. 204]. Отримавши певні посади, керівники структурних підрозділів освіти (на рівні Міністерства, обласних управлінь, циклових комісій, окремих вузів) замість того, щоб сприяти покращенню якості освіти та

її поширенню, використовують своїх підлеглих як звичайних найманих працівників в умовах капіталістичного способу господарювання.

К. Маркс переконливо доводить, що капітал — це не річ, а суспільні відносини, перш за все відносини власності [4, с. 103]. Відтак наявність певної посади сприймається як джерело отримання прибутків за рахунок експлуатації робітників та привласнення створеного ними продукту. При цьому виконання своїх безпосередніх обов'язків також розглядається як можливість отримання додаткового зиску.

Маркс та його прихильники, продовжуючи аналіз робочої сили, здійснювали аналіз людини як фактору виробництва. Так, капіталіст експлуатує робітника і здійснює відтворення цього фактору (тобто визначає розмір оплати і тривалості робочого часу) враховуючи виключно потреби фізіологічного відтворення людини. При цьому вартість робочої сили визначається не рівнем її продуктивності, а набором мінімальних споживчих товарів, які забезпечують участь людини у виробництві, тобто безперервність процесу суспільного відтворення [5, с. 26]. На макроекономічному рівні це відображається у скороченні витрат на освіту, підвищенні нормативів діяльності вузів та викладачів, зміні навчальних планів та робочих програм, збільшенні розмірів "неофіційних внесків" за різного роду адміністративні послуги (ліцензування, акредитацію, атестацію тощо).

Залежність фінансування освіти, а відтак і розвитку людини, від демографічного стану (кількості випускників шкіл) є нерозумним та безперспективним. Поряд із кількісним зменшенням чисельності населення і трудових ресурсів відбувається зниження кваліфікаційного рівня майбутніх працівників через неможливість їх відрахування з вузу, оскільки це зменшує обсяги фінансування. Відтак сфера освіти, особливо вищої, спрямовує свою діяльність не на розвиток людини — а на виживання [6, с. 261]. Дуже часто таке виживання здійснюється за рахунок собі подібних, зупинимось на цьому детальніше.

Закон Паретто стверджує, що, чим вищі доходи отримує одна особа, тим менше отримує інша. При цьому перейти до групи більш забезпечених осіб значно простіше особі, яка вже досягла високого рівня доходів, ніж особі з низькими доходами; а простота цього переходу зростає пропорційно до кількості грошей, які вони мають в своєму розпорядженні [7, с. 130]. Розподіл навчального навантаження, а відтак і грошей та перспектив, часто відбувається за родиною ознакою, що дозволяє класифікувати відносини всередині окремо взятого вузу як мафіозні. Години, ставки та посади можуть скорочуватись у ефективних працівників, що створюється додану інтелектуальну вартість, але це не стосується сімей. Можна спостерігати "виштовхування" в тому числі й на пенсію кращих викладачів, у разі наявності власної думки/ незгоди з керівництвом або більш високий моральний рівень та небажання збагачуватись за рахунок інших. Отже, якщо вибір стоїть між отриманням інтелектуального результату та можливістю особистого збагачення — вибір робиться на користь останнього.

При цьому можна спостерігати збереження адміністративного, непродуктивного, з точки зору інтелек-

туального капіталу, персоналу, і продуктивного, з погляду традиційного капіталу, прошарку. Саме цей адміністративний персонал дозволяє уникати відповідальності за використання бюджетних та спонсорських коштів, організовує відповідні схеми, що переспрямовують фінансові потоки "правильним особам".

Як вже було зазначено вище, сучасний заклад освіти являє собою закрите середовище, і, якщо там не діє реальна профспілка (в більшості закладів — вона є бутафорською і віддзеркалює інтереси роботодавця, себто керівництва) найманий працівник там позбавлений будь-якого правового захисту.

У сучасних умовах для збереження власного реноме, прийом на роботу нових працівників або будь-яке кар'єрне зростання відбувається виключно на контрактній основі, яка передбачає суспільний "одобрямс" та відсутність власних думок з будь-якого приводу, що можуть відрізнятись від думки керівництва. Не можна навіть припуститись думки про те, що найманий працівник, що працює за контрактом, буде спроможний свідчити про несправедливий розподіл ставок навчального навантаження (а говорячи більш зрозумілою мовою — про зухвалу крадіжку чужих грошей) не завдаючи при цьому собі шкоди. Найтиповішим способом легалізації власної непорядності є намагання обмеження свободи слова, обумовлене небажанням відповідати негативній реакції доволі ширшого середовища на негативну діяльність.

Ринок праці в освітній сфері має вигляд ринку чистої конкуренції, однак саме в цій сфері, мабуть як ніде, високим є рівень неофіційної координації процесу найму, зокрема наявність чорних списків. Ринкова система характеризується свободою економічних дій усіх економічних суб'єктів та великою кількістю незалежних один від одного продавців і покупців [8, с. 25]. Однак, якщо має місце відкритий конфлікт з адміністрацією навчального закладу, наслідком цього є втрата роботи через різноманітні маніпуляції з навчальними планами, предметами тощо, та неможливість працевлаштування на аналогічне робоче місце через спільну політику найму на роботу та небажання мати справу з особами, що не залежать від тінювального перерозподілу чужих доходів і не хворіють на патологічну жадібність.

Економічна теорія або "економікс" не може досліджувати основний капітал (як пишуть С.В. Мочерний та О.А. Устенко "адже у розвинутих країнах не завантажено майже 25% виробничих потужностей" [3, с. 13]) та інформаційні ресурси, які є безмежними. Такі об'єкти має досліджувати політекономія, яка не робить наголос на обмеженості ресурсів. Інформаційні ресурси та носії інтелектуального капіталу, за таких умов, стають заручниками адміністративного капіталу, який здійснює їх експлуатацію та прагне виштовхнути їх зі сфери свого управління через усвідомлення своєї неконкурентоспроможності порівняно з ними в умовах чесної конкуренції.

Серцевина марксової економічної теорії — вчення про вартість, яке говорить, що всі нові вартості у суспільстві створюються працею. Водночас сама робоча сила є товаром, котрий купується та продається на ринку. Особлива властивість цього товару полягає в тому, що його власна вартість є меншою, ніж вартість тих товарів, які він створює. Різницю між цими двома вартостями, що привласнює капіталіст завдячуючи власності на засоби виробництва, Маркс називав "доданою вартістю" [9, с. 86]. Часто-густо керівники структурних підрозділів українських вишів використовують для створення та привласнення доданої вартості перерозподіл ставок навчального навантаження (а відтак і зарплат) на користь "потрібних" людей, що не є носіями інтелектуального капіталу, та примус якісного персоналу з обмеженою зарплатою до виконання непродуктивних видів роботи, які, втім, сприяють підвищенню рейтингів, індексів тощо, та рівня життя їх експлуататорів.

Вчення про вартість є одночасно вченням про експлуатацію праці, та основою передбачень Маркса щодо майбутнього капіталізму. Конкуренція примушує капіталістів раціоналізувати виробництво і замінити робочу силу машинами. Але тим самим капіталіст потрапляє у "пастку". Коли доля живої праці в сукупних вкладеннях капіталу знижується, норма прибутку — тобто доля доданої вартості в сукупному обсязі капіталу — також має тенденцію до зниження (оскільки лише праця може створити нові вартості). Внаслідок цього сьогодні якісний викладацький персонал фактично виштовхується зі сфери вищої освіти, але може залишатись працювати на мінімальному рівні оплати праці за умови роботи на "адміністративного капіталіста" безкоштовно або оплати лише певної частки роботи.

Для підтримки норми прибутку необхідно посилювати експлуатацію. Заробітну плату треба стримувати, але, як наслідок, у споживачів виникає нестача коштів для придбання створюваних товарів. Виникають кризи перевиробництва [9, с. 86]. В умовах української економіки відбувається розрив між потребами ринку та ринку праці зокрема, державним замовленням у сфері освіти, фінансуванням вищих навчальних закладів, скороченням інтелектуального потенціалу в сфері освіти через перехід до інших видів діяльності та необмеженими потребами матеріального збагачення адміністративного капіталу в сфері вищої освіти. Ці п'ять елементів не кореспондують та не взаємоузгоджуються, хоча мають формувати одну систему та єдину координатну сітку організаційно-виробничих відносин.

Якісна освіта — це те, чого в більшості випадків не мають представники місцевого олігархату хоча, як правило, можуть похизуватись навіть вченими ступенями. Саме тому олігархічна система не вважає освітній сектор важливим і намагається організувати його діяльність так, щоб він поступово самознищився [10, с. 37]. На макроеконічному рівні це відображається у скороченні витрат на освіту, підвищенні нормативів діяльності вузів та викладачів, зміні навчальних планів та робочих програм, збільшенні розмірів "неофіційних внесків" за різного роду адміністративні послуги (ліцензування, акредитацію, атестацію тощо) [11, с. 206]. На мікроеконічному рівні характерним явищем є отримання премій керівництвом вузів під час відправки працівників у відпустку за власний рахунок "за власним бажанням", яка потім перетворюється на "невиконання навантаження", тобто відверта бухгалтерія привласнення чужих коштів без розриву в часі.

Чергова реформа освіти зводиться до збільшення терміну навчання у школі і скороченні терміну навчання у вищій школі. Використовуючи бюджетну лінію споживача, можна зазначити: якщо тривалість навчання в школі зростає — тривалість навчання у вищій школі скоротиться, а значить зменшиться фінансування вищої освіти і зростуть бюджетні витрати на початкову освіту. Що ж стосується вищої освіти, то її остання реформа призвела до зміни аббревіатури ВНЗ на ЗВО. Крапка.

Ще одним наслідком сукупної державної політики є поступовий переїзд системи освіти України до західних країн як учнів та студентів, так і викладачів. При цьому це стосується її найкращих представників.

Вбачаючи таке ставлення регулюючих органів до локомотива економічного розвитку — закладу освіти — його окремі представники починають "запозичати" такі принципи поведінки з підлеглими та конкурентами. Головною формою діяльності вузів як регіональних, так і центральних стає рейдерство — прагнення отримати якомога більше ставок за рахунок більш слабких структурних одиниць навіть всупереч здоровому глузду, кадровим вимогам та громадській думці. Це чергове свідчення домінування матеріального мотиву та цивілізаційної деградації таких осіб, відсутності моральних та психологічних якостей, що характеризують "людину творчу" та людський потенціал [6, с. 265]. Такі відносини, як ніщо

інше характеризують відносини первинного, дикого капіталізму.

Сенсом діяльності такої системи є формування двокласового суспільства: пануючого класу, що складається з політичної та економічної "еліти", класу споживачів та "планктону", який існує для годування правлячого класу. Така система не прагне до розвитку, її метою є консервація статус-кво. Відтак вона відстає від загального суспільного розвитку і не спроможна бути повноцінним незалежним гравцем на сучасному глобальному ринку. Сформована система не розуміє економічного змісту та ролі інформації, і використовує її лише для поглиблення прірви у відставанні від розвинутого світу [12].

Якщо в сучасній постіндустріальній економіці інформація та людський капітал використовується як головний виробничий ресурс для підвищення рівня життя населення, науково-технічних новацій та позитивних екстерналій, то в Україні освітній людський капітал експлуатується адміністрацією вищої освіти і слугує виключно для її матеріального збагачення.

Отже, часто-густо загальна система організації трудових відносин у системі вищої освіти має такий загальний вигляд: робота обмеженого кола осіб за обмежені кошти, і "справжня" робота, справжня оплата праці адміністративного персоналу, що існує за рахунок осіб, що створюють інтелектуальний продукт та відповідний науковий результат. Відтак адміністрація системно привласнює частку грошей, що мав би отримувати продуктивний клас, і перерозподіляє її на власний рахунок.

При цьому конкретні показники діяльності окремих одиниць трудового колективу використовувати незручно, визнаючи їх творчу та інтелектуальну перевагу, тому всередині колективу використовуються показники окремих структурних підрозділів, нівелюючи при цьому досягнення окремих співробітників і намагаючись при цьому створити єдине ментальне середовище. Зазначимо, що існування ментального та психологічного "колгоспу" є неможливим в умовах середовища, де реалізується розумова чи творча діяльність. Таким чином, креативність є природним ворогом адміністрації та бюрократизму, монотонності та примитивності потреб.

Особливу паніку викликають потреби індивідуалізації інформатизації — оформлення стендів, сайтів, які можуть продемонструвати не такий розподіл заробітної плати, який би відповідав обсягам виробленого продукту. Окремим явищем є створення індивідуальних індексів, що характеризували б внесок викладача у роботі вузу. В сучасних умовах він може перетворитись на багаторазовий процес, якщо внаслідок розробленої методики не отримуються потрібні результати, говорячи мовою математики — підганяння умов задачі під результати.

На нашу думку, найефективнішим способом боротьби із зазначеною тенденцією є автоматизація оцінки роботи у вищому навчальному закладі. Автоматизація (англ. — automation) — один із способів підвищення продуктивності праці, наслідок науково-технічного прогресу. Також є однією з можливих причин зростання рівня безробіття за умов неадекватної державної економічної чи галузевої політик [13, с. 10]. Рівень автоматизації виробництва характеризує ступінь впровадження досягнень науково-технічного прогресу, визначає місце і роль сучасної людини у сучасному виробництві.

До таких методів належить, зокрема, наявність відкритої інформації щодо обсягів та якості роботи окремих викладачів, таких як міжнародні рейтинги та індекси (індекс Хірша та Імпакт-фактор, рівень цитування тощо), наявність депозитарію та показники представлення в робіт у ньому. Однак здійснюються спроби втручання у роботу репозитаріїв, обмежуючи кількість представлених робіт викладачів, кафедр чи факультетів, в залежності від особистої зацікавленості відповідаль-

них осіб та поставлених їм завдань. Все це свідчить про спроби суб'єктивізації об'єктивного процесу, кінцевою метою чого є перерозподіл грошових доходів.

Дуже часто, керівні класи створюють замкнутий відтворювальний цикл: слабкий студент внаслідок свого соціального походження отримує диплом з відзнакою, вступає до аспірантури, і працює викладачем, маючи слабкі конкурентні позиції порівняно з більш професіональним штатом. Однак в силу несумлінної конкуренції, продуктивніші виробничі елементи (більш здатні науковці та викладачі) витісняються з цього середовища і не становлять загрози для нього та потрібних родичів. Все це призводить до деградації освіти, фіктивізації людського та інтелектуального капіталу.

Процеси фіктивізації людського капіталу — зростання частки людського капіталу, на формування якого витрачаються значні ресурси, але який при цьому не буде корисно використаний і не сприятиме економічному зростанню, не принесе користі суспільству — зумовлені передусім складною соціально-економічною ситуацією в Україні, кризовими явищами в усіх сферах суспільного життя, нестабільністю у соціально-трудої сфері, які продовжують посилюватись [14, с. 55]. Так, доволі часто в процесі управління вищою освітою домінують особисті суб'єктивні підходи, що базуються на прагненні отримання додаткового доходу за рахунок зловживання службовим становищем і маніпулювання суспільною свідомістю (зокрема поширення чуток, пліток тощо).

Також поширеним явищем є формування каст: "тих, хто керує акредитацією" і "тих, хто проходить акредитацію". Керуючі акредитацією, по суті, здійснюють подорож за своїми вимогами та специфічним рейдером (переліком вимог, властивим для поп-зірок), який оплачується за рахунок тих, хто проходить акредитацію. Вимоги керуючих дедалі зростають, але це явище не завжди засмучує тих, хто проходить акредитацію, оскільки їх керівник вірогідно у недалекому майбутньому також тимчасово набуде статусу одного з "тих, хто керує акредитацією". Зароблені гроші він покладе до своєї кишені, яку оплатить нижча каста. Відтак у кожному випадку навіть керівник "тих, хто проходить акредитацію", зацікавлений у підвищенні витрат на чергову акредитацію, оскільки сплачувати буде колектив, а отримувати зиск після зміни його статусу буде він один, коли він (навіть тимчасово) перейде до вищої касті. Отже, тут ми спостерігаємо експлуатацію та привласнення результатів діяльності не лише в межах одного закладу освіти, а в межах освітньої системи взагалі.

Відтак сьогодні в сфері вищої освіти України домінують не людський, інтелектуальний чи соціальний капітал, а традиційні капіталістичні відносини початку ХХ століття [11, с. 207]. Все це створює дуже серйозні загрози національній безпеці України через цивілізаційне гальмування нашої держави.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ НАУКОВИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

Загальною схемою виробничих відносин у сфері вищої освіти в Україні є: використання відносин традиційного капіталу представниками адміністрацій освіти для привласнення результатів діяльності людського капіталу (інтелектуальних та грошових) та привласнення і нагромадження структурного (технологічного) капіталу, який сприймається ними як звичайне ліквідне майно. Відтак людський капітал в Україні, багато в чому завдячуючи сфері вищої освіти, експлуатується адміністративним капіталом, який, у свою чергу, є одним з проявів олігархічного господарського механізму.

Єдиним способом боротьби з існуючими тенденціями на сьогоднішній день є автоматизація оцінювання якості роботи науково-педагогічних працівників, ліквідація суб'єктивного чинника в процесі визначення якості роботи. Також необхідним є оновлення керівної

ланки вищої освіти на всіх рівнях, недопущення до неї осіб, що мають олігархічну неринкову свідомість, позбавлені розуміння сутності людського та інтелектуального капіталу, мають необмежену жагу до нагромадження матеріальних цінностей.

Подальші дослідження у цій царині дозволять розробити реєстр фіксації наявних порушень, оперативної юридичної підтримки осіб, що зазнали шкідливого впливу адміністративного капіталу, створити запобіжники зловживанням контрактною формою в сфері прийому на роботу, сформувавши механізм дії реальної освітньої профспілки працівників за контрактом.

Література:

1. Яковенко Р.В. Традиційний та інтелектуальний капітал / Р.В. Яковенко, О.В. Яцун // Розвиток економічної думки: зб. наук. праць. — Кіровоград: "Поліграф-сервіс". — 2010. — Вип. 3. — С. 237—244.
2. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / [Під заг. ред. А.С. Гальчинського, С.В. Львовичкіна, В.П. Семиноженка]. — К.: НІСД, 2004. — 261 с.
3. Мочерний С.В. Основи економічної теорії: навч. посіб. / С.В. Мочерний, О.А. Устенко. — 3-тє вид., стер. — К.: ВЦ "Академія", 2009. — 504 с. (Серія "Альма-матер").
4. Чухно А.А. Економічна теорія: [у 2-х т.] / А.А. Чухно. — К.: ДННУ АФУ, 2010. — Т. 2. — 628 с.
5. Яковенко Р.В. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформаційної економіки: дис.... кандидата екон. наук: 08.00.01 / Яковенко Р.В. — К., 2011. — 213 с.
6. Яковенко Р.В. Використання сучасних економічних концепцій у процесі управління вищою освітою в Україні / Р. Яковенко // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. — К.: Український державний університет фінансів та зовнішньої торгівлі. — 2014. — № 1 (72). — С. 260—269.
7. Яковенко Р.В. Технології продажу товарів / Р. Яковенко. — Кіровоград: Антураж А, 2003. — 212 с.
8. Яковенко Р. В. Основи теорії економіки для технічних спеціальностей: навч. посіб. / Роман Яковенко. — Кіровоград: "Поліграф-Сервіс", 2009. — 120 с.
9. Эклунд К. Эффективная экономика — шведская модель (Экономика для начинающих и не только для них...) / К. Эклунд; Пер. со швед., Авт. предис. В.В. Попов, Н.П. Шмелев; Научн. ред. А.М. Волков. — М.: Экономика, 1991. — 349 с.
10. Яковенко Р.В. Необхідність трансформації завдань державного регулювання в умовах сучасної економіки України / Роман Яковенко // Агросвіт. — 2019. — № 8. — С. 33—40. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.8.33.
11. Яковенко Р.В. Відносини капіталу в сфері вищої освіти як джерело руйнування інноваційного потенціалу України / Р.В. Яковенко, Д.В. Яковенко // Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційно-орієнтованої моделі економіки: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21—22 березня 2018 року, м. Кропивницький. — Кропивницький: "Ексклюзив-Систем", 2018. — С. 205—207.
12. Яковенко Р.В. Інформація в системі державного управління як ціновий фактор / Р.В. Яковенко, В.В. Зайченко // Ефективна економіка. — К., 2019. — № 2. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6901>. (дата звернення: 1.03.2019). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.51.
13. Яковенко Р.В. Тлумачний англо-український словник економічних термінів з елементами теорії та проблематики. Дидактичний довідник / Р. Яковенко. — [Вид. 2-ге, випр.]. — Кіровоград: видавець Лисенко В.Ф., 2015. — 130 с.
14. Брінцева О.Г. Фіктивізація людського капіталу як чинник виникнення нових ризиків у сфері зайнятості / О.Г. Брінцева // Людина і праця в економіці регіону: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конфе-

ренції 31 жовтня 2016 р. (Частина I: Актуальні проблеми соціально-трудова відносин). — Кропивницький: РВА ЦНТУ, 2016. — С. 55—56.

References:

1. Yakovenko, R.V. and Yatzun, O.V. (2010), "Traditional and intellectual capital", *Rozvytok ekonomichnoi dumky*, vol. 3, pp. 237—244.
2. Hal'chyns'kyj, A.S. L'ovochkin, S.V. and Semynozhenko, V.P. (2004), *Ekonomika znan': vyklyky hlobalizatsii ta Ukraina [Knowledge Economy: Challenges of Globalization and Ukraine]*, NISD, Kyiv, Ukraine.
3. Mochernyj, S.V. and Ustenko, O.A. (2009), *Osnovy ekonomichnoi teorii [Bases of economics]*, 3rd ed, *Vydavnychij tsentr "Akademiiia"*, Kyiv, Ukraine.
4. Chukhno, A.A. (2010), *Ekonomichna teoriia [Economics]*, (Vols. 1-2), DNNU AFU, Kyiv, Ukraine.
5. Yakovenko, R.V. (2011), "Reproduction of human potential in a transformational economy", *Abstract of Ph.D. dissertation, Economic Theory and History of Economic Thought*, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.
6. Yakovenko, R.V. (2014), "Use of modern economic concepts in the process of higher education management in Ukraine", *Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo*, vol. 1 (72), pp. 260—269.
7. Yakovenko, R.V. (2003), *Tekhnologii prodazhu tovariv [Technologies of Sale of Commodities]*, Anturazh A, Kirovohrad, Ukraine.
8. Yakovenko, R.V. (2009), *Osnovy teorii ekonomiky dlia tekhnichnykh spetsial'nostej [Bases of economics for technical specialties]*, Polihraf-Servis, Kirovohrad, Ukraine.
9. Jeklund, K. (1991), *Jeffektivnaja jekonomika - shvedskaja model' [Efficient Economy — Swedish Model]*, *Jekonomika*, Moscow, Russia.
10. Yakovenko, R. (2019), "The need for transformation of the tasks of state regulation in the conditions of the current state of the economy of Ukraine", *Agrosvit*, vol. 8, pp. 33—40. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.8.33.
11. Yakovenko, R.V. and Yakovenko, D.V. (2018), "Capital relations in the field of higher education as a source of the destruction of Ukraine's innovative potential", *Rozvytok innovatsijno-intehrovanykh struktur u vymiri formuvannia innovatsijno-orientovanoi modeli ekonomiky. Zbirnyk tez dopovidej Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi internet-konferentsii [Development of innovation-integrated structures in measuring the formation of an innovation-oriented model of economy. A collection of abstracts International scientific and practical internet conference]*, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, 21—22 march, pp. 205—207.
12. Yakovenko, R.V. and Zaychenko, V.V. (2019), "Information in the system of public administration as a price factor", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 2, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6901> (Accessed 27 Mar 2019). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.51.
13. Yakovenko, R.V. (2015), *Tlumachnyj anhlo-ukrains'kyj slovnyk ekonomichnykh terminiv z elementamy teorii ta problematyky [An Explanatory English-Ukrainian Dictionary of Economic Terms with Elements of Theory and Problems]*, 2nd ed, Publisher Lysenko V.F., Kirovohrad, Ukraine.
14. Brintseva, O.H. (2016), "The fictitiousness of human capital as a factor in the emergence of new employment risks", *Liudyna i pratsia v ekonomitsi rehionu. Chastyna I: Aktual'ni problemy sotsial'no-trudovykh vidnosyn. Materialy Vseukrains'koi nauково-praktychnoi konferentsii [Man and work in the economy of the region. Vol. 1: Actual problems of social-labour relations. Materials of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference]*, Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine, 31oct, pp. 55—56.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2019 р.