

**ІНВЕСТУВАННЯ В СФЕРУ ВИЩОЇ ОСВІТИ
В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
СУБ'ЄКТІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ**

***КРАСНОРУЦЬКИЙ О.О., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сформований та розвинутий людський капітал є основою розвитку соціально-економічних систем будь-якої рівня. При цьому ефективність діяльності суб'єктів економічних відносин безпосередньо залежить від кадрової складової їх економічного потенціалу, адже відповідальний, кваліфікований та вмотивований персонал є основою успішної реалізації управлінських рішень, імплементації стратегій розвитку, дотримання економічної безпеки суб'єкта. В свою чергу, якщо всі без винятку проблемні питання мотивації персоналу до досягнення цілей організації, як суб'єкта економічних відносин, вирішуються на мікрорівня, тобто у внутрішньо-організаційному середовищі, то проблеми формування відповідальності та кваліфікації найманих працівників безпосередньо залежить від набутої ними освіти.

Вказане актуалізує роль та значення системи вищої освіти, яка вже протягом більш ніж двадцяти років стала не привілеєм найбільш обдарованих, а справжнім джерелом кваліфікованих кадрів для всіх сфер, секторів та галузей національної економіки, як системоутворюючої ланки процесу формування людського капіталу суб'єктів економічної, передусім, виробничо-комерційної діяльності. Останнє зумовлює пріоритетність розвитку саме суб'єктів надання освітніх послуг в сфері вищої освіти, як суб'єктів та об'єктів інвестиційної діяльності з урахуванням дуалістичного характеру джерел та результатів інвестицій. Адже, з одного боку, суб'єкти надання освітніх послуг, тобто вищі навчальні заклади зацікавлені в залученні якомога більшого контингенту студентів для вирішення академічних, економічних, фінансових, іміджевих та інших завдань розвитку, а з іншого боку, суб'єкти реального сектора, тобто роботодавці та суб'єкти ринку праці, економіки зацікавлені в набутті якісного кадрового складу та набутті необхідної кваліфікації для входження до нього. При цьому як вищі навчальні заклади, так і роботодавці, так і суб'єкти ринку праці вступають між собою на різних рівнях

інфраструктури відповідних ринків послуг в конкурентні, обмінні та інтеграційні відносини.

Слід зважати також на те, що будь-яка складова капіталу підприємства та його економічного потенціалу, як сукупності можливостей до досягнення певних економічних результатів, людський капітал та, відповідно, кадровий потенціал, є ключовою компонентою економічного розвитку та об'єктом інвестиційної діяльності всіх зазначених вище категорій суб'єктів економічних відносин. Складність та багатогранність зазначених процесів передбачають всебічного наукового пророблення принципів, засад та ідентифікацій відповідних структурно-динамічних тенденцій розвитку задіяних соціально-економічних процесів взаємодій, впливів та реакцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам ідентифікації та розвитку інвестицій в освітню сферу та людський капітал присвячені дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників. Зазначеної проблематики в своїх працях торкалися Каленюк І.С., Коровський А.В., Гесць В.М., Комаров О.А., Захарін С.В., Андрущенко В.П., Луговий В.І., Боголіб Т.М. [1-8] та інші вчені. Втім, низка проблемних питань, пов'язаних саме з інвестиційною діяльністю вищих навчальних закладів та роботодавців, а також ідентифікацією інвестиційною складовою у витратах споживачів освітніх послуг, як майбутніх суб'єктів ринку праці, лишається невизначеною теоретично та методологічно.

Формування цілей статті. Метою даної публікації є визначення теоретичних та прикладних засад інвестування в сферу вищої освіти в системі формування кадрового потенціалу розвитку суб'єктів економічної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах економічного зростання та стабілізації аграрної галузі країни формуються нові вимоги до кадрового потенціалу, який є категорією, що поєднує в собі сукупність загальних і професійних знань, умінь, трудових навичок і соціальних якостей працівників. В той же час, в кризових умовах проблема формування кадрового потенціалу для їх сталого розвитку набуває особливої гостроти. Останнє висуває завдання удосконалення системи підготовки та використання кадрів сільського господарства і, відповідно, формування нової стратегії управління сферою кадрового забезпечення, яка б враховувала умови здійснення основної діяльності сільськогосподарських товаровиробників. Сучасні кадрові технології, які акумулюють досвід і знання в сфері роботи з персоналом, створюють реальні передумови для розвитку агропромислового виробництва, дозволяють глибше

зрозуміти динаміку змін у змісті та умовах праці, конкретизувати аналіз соціально-економічних процесів і, в кінцевому рахунку, долати деформації в кадровому забезпеченні, неминучі при ігноруванні цих технологій.

В сучасних умовах сталий розвиток суб'єктів агропромислового виробництва залежить від професіоналізму управлінців. Проте, можемо констатувати, що на сьогоднішній день відчувається нестача висококваліфікованих управлінських кадрів. На основі вивчення ролі та значення кадрових ресурсів у системі економічного потенціалу аграрних підприємств та аналізу існуючих в науковій літературі підходів до трактування базових категорій досліджуваної проблеми є підстави розглядати «управлінський кадровий потенціал» як соціально-економічну категорію, що об'єднує сукупність взаємопов'язаних загальних і професійних навичок та компетенцій, а також соціальних характеристик кваліфікованих працівників, що здійснюють чи потенційно можуть здійснювати управління аграрним підприємством на штатній основі.

Існує необхідність внесення коректив в існуючу систему формування та використання кваліфікованих кадрів сільського господарства. При цьому, необхідно враховувати як загальні, так і специфічні особливості сучасних відтворювальних процесів у сільському господарстві, обумовлені недосконалістю ринкового середовища, зокрема, низькою інвестиційною привабливістю, нестачею фінансових ресурсів сільськогосподарських товаровиробників, деформованою конкурентною структурою цільових ринків збуту, негармонійністю протікання інтеграційних процесів тощо.

Підготовка кадрів інноваційної спрямованості вимагає реалізації наступних етапів, зокрема розробки стратегії інноваційної діяльності та виявлення потреби галузей у висококваліфікованих кадрах; організації підготовки кадрів, здатних до сприйняття і освоєння інноваційних проектів; вдосконалення структури управління всім процесом підготовки професійних кадрів для підвищення ефективності їх діяльності; створення законодавчої бази для підготовки та перепідготовки професійних кадрів, формування умов для прискореного сприйняття господарюючими суб'єктами інноваційних рішень та їх реалізації, вдосконалення системи їх матеріальної зацікавленості в прискореному освоєнні інноваційних проектів; розвиток нових напрямів підготовки кадрів з урахуванням вимог ринку.

Поряд з іншими методами діагностування та оцінки персоналу, кадровий моніторинг, як показує закордонна і вітчизняна практика, є

одним з ефективних способів удосконалення формування кадрового потенціалу. Необхідно констатувати, що в даний час діяльність кадрових підрозділів на підприємствах часто зводиться до номінального обліку співробітників і підбору персоналу за наявними вакансіями. Така політика безперспективна, оскільки істотно знижує конкурентоспроможність підприємств, що може привести надалі до відтоку висококваліфікованих фахівців. Стає очевидною необхідність проведення на підприємствах нової кадрової стратегії та політики, що ставить за мету формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства, здатного реагувати на інноваційні зміни.

В багатьох підприємствах аграрного сектору відбулося зниження кваліфікації працівників і цей фактор в найближчій перспективі стане серйозною перешкодою для забезпечення конкурентоспроможного виробництва. Це пов'язано з тим, що, по-перше, інвестиції у відтворення кадрового потенціалу в аграрному секторі регіону не адекватні навіть існуючим низьким темпам зростання матеріальної складової продуктивного капіталу, розмір якого, в свою чергу, не забезпечує необхідних відтворювальних пропорцій. Рівень продуктивності праці, не дивлячись на його номінальне зростання (рис.) залишається низьким. По-друге, через недостатнє матеріальне забезпечення, відсутність належних умов праці та побуту рівень працевлаштування молодих фахівців на селі після закінчення навчальних закладів не дозволяє поповнювати склад кваліфікованих кадрів.

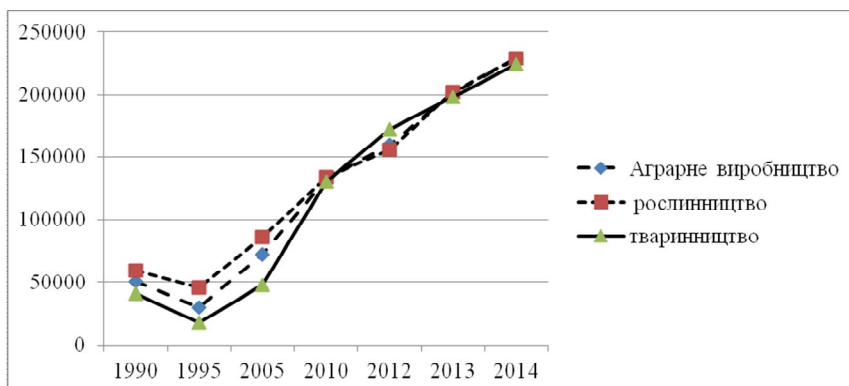


Рис. Динаміка продуктивності праці в аграрних підприємствах України в 1990-2014 рр.*

* за даними Державної служби статистики України

В аграрних підприємствах найбільше число керівників і фахівців мають стаж роботи до трьох років у той час, як число керівників і фахівців середнього віку зі стажем 10-15 років за аналізований період різко скоротилося, що негативно впливає на якість кадрового потенціалу.

Для досягнення стабілізації економіки і подальшого зростання необхідно удосконалювати соціально-трудові відносини. Догляд держави зі сфери регулювання соціальної сфери значно погіршив ситуацію в сільській місцевості. Необхідний перегляд процесу відтворення трудових ресурсів в нових соціально-економічних умовах, пошук методів управління формуванням трудових ресурсів. Для цього потрібна система оцінки соціально-економічних умов формування та відтворення трудових ресурсів та пошук резервів ефективного їх використання. Особливість аграрної сфери полягає в тому, що тут формування трудових ресурсів відбувається під впливом безлічі факторів, які можна розділити на три основні групи: економічні, соціальні та демографічні. Ці фактори різні за змістом і ефективністю впливу, що дозволило нам в процесі їх вивчення та узагальнення скласти наступну схему класифікації.

Процес стратегічного управління кадрами в аграрному підприємстві повинен спиратися на чітко поставлені цілі і принципи, закріплені в положеннях кадрової політики. Кадрова політика підприємств носить, в основному, декларативний характер, не адаптована до цілей підприємства та кон'юнктури регіонального ринку праці і не є реальним керівництвом до прийняття кадрових рішень. Відсутність чітких критеріїв і механізмів оцінки ефективності реалізації кадрової політики робить завдання автоматизації її розробки та реалізації важко здійснюваною, а саму кадрову політику відірваною від дійсності. Відсутність чітких положень кадрової політики, що є підставою для прийняття кадрових рішень на всіх рівнях підприємства, значно ускладнює процес управління персоналом.

При цьому саме підприємства, як основна категорія суб'єктів економічних відносин, лишається основною групою роботодавців, що функціонують на ринку праці. Відповідно, вказана функціональна група суб'єктів ринку формує не тільки пропозицію на трудові ресурси відповідної кваліфікації, а й, опосередковано, на послуги з підготовки цих кадрів. Крім того, підприємства та об'єднання, які провадять активну кадрову політику здатні здійснювати прямі інвестиції в людський капітал своїх кадрів, що передбачає створення у вищих навчальних закладах відповідних складових матеріально-технічної бази, що є прямою інвестицією в освіту, а також оплату послуг з підготовки фахівців необхідної кваліфікації.

Другим значимим суб'єктом інвестиційної діяльності в освітній сфері є вищі навчальні заклади, які за рахунок акумульованих від підготовки кадрів для національної економіки коштів, державні – за рахунок нерозподіленої на поточні витрати частини коштів спеціального фонду, здійснюють інвестиції у розвиток освітньої сфери в частині підвищення власної конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Безумовно, неможливо нехтувати участю та роллю держави у вкладеннях в розвиток системи освіти, адже саме ці зрушення визначають загальний напрям розвитку суб'єктів цієї системи. Однак, лібералізація соціально-економічних систем макrorівня передбачає посилення участі саме суб'єктів господарських відносин в інвестиційних процесах в освітній сфері. Розвиток бюджетного планування дозволяє підвищити відповідальність головних розпорядників бюджетних коштів (в даному випадку - Міністерства освіти і науки) у досягненні конкретних результатів, встановити чіткі критерії бюджетного фінансування (строки, обсяги, зворотність, додаткові умови тощо), оптимізувати процес бюджетного адміністрування. Наразі, у законодавстві України відсутні правові вимоги щодо оцінки обґрунтованості запланованих результатів під час розгляду та затвердження проектів видаткової частини відповідних бюджетів. Іншими словами, необґрунтованість або нереалістичність запланованих результатів не є безумовною підставою для відмови у затвердженні відповідного показника видатків. Вказане положення призводить до затвердження показників видатків, які передбачають фінансування низькорезультативних програм, або програм з наперед невідомим результатом, або «надлишкових» бюджетних установ, або надання «непотрібних» суспільству послуг [11].

Вітчизняні науковці [1; 2; 5] обґрунтували можливість і доцільність оцінювання соціальної спрямованості бюджетної політики шляхом виділення двох груп показників, а саме: показників, які характеризують обсяги і структуру соціальних видатків бюджетів, а також показників, які характеризують результати функціонування соціальної сфери. До першої групи показників віднесено: питому вагу видатків на соціальну сферу (за видами видатків) у загальному обсязі видатків бюджету; питому вагу видатків на соціальну сферу (за видами видатків) в обсязі ВВП; співвідношення видатків на соціальну сферу з видатками, що спрямовуються на розвиток економіки; співвідношення фактичних та запланованих видатків бюджету на соціальну сферу; співвідношення обсягів фінансування окремих галузей соціальної сфери, отриманих з різних джерел; обсяг видатків на соціальну сферу

(за окремими сферами), що припадає на одну особу населення тощо. До другої групи показників віднесено: темпи зростання реальних доходів населення; рівень бідності, визначений за абсолютними або відносними критеріями; рівень розшарування населення за доходами; рівень безробіття; рівень охоплення адресною соціальною допомогою бідних верств населення; співвідношення мінімальних соціальних гарантій (мінімальної заробітної плати, пенсії, соціальних виплат) з прожитковим мінімумом; рівень смертності; рівень захворюваності на окремі види хвороб тощо [11]. Однак, повноцінне використання вказаних показників унеможливується або через відсутність справедливих нормативів на певні суспільно значущі послуги, або через їхню невідповідність соціально-економічним реаліям розвитку держави.

Висновки. Особливістю інвестиційної діяльності у сфері вищої освіти є порівняно вища, ніж в інших видах економічної діяльності, частка освоєних державних інвестицій. Потрібна оптимізація державної інвестиційної політики у сфері вищої освіти на основі вироблення єдиних концептуальних підходів до формування відповідних пріоритетів і проєктів, запровадження нових механізмів державно-приватного партнерства, залучення інноваційних джерел фінансування інвестицій. Вироблення єдиної інвестиційної політики для системи вищої освіти є майже неможливим, оскільки вищі навчальні заклади, як ключовий елемент цієї системи, є принципово різними структурами за критеріями форми власності та організаційно-правової форми управління. Підвищити ефективність інвестиційного процесу у сфері вищої освіти можливо на основі впровадження ефективних механізмів публічно-приватного партнерства. При цьому необхідно критично підійти до вибору підходів і критеріїв, які застосовуються при ухваленні рішень щодо інвестування розвитку вищих навчальних закладів за рахунок бюджетних коштів за умови поширення залучення інвестицій роботодавців в розвиток матеріально-технічної баз вищих навчальних закладів та систем підготовки фахівців необхідних на ринку праці кваліфікацій.

Література.

1. Економічні аспекти проблем розвитку вищої освіти в Україні: [монографія] / За ред. чл.-кор. НАПНУ **І.М. Гоценка**. – Хмельницький: ХНУ, 2010. – 478 с.
2. **Каленюк І.С.** Економіка освіти: [навчальний посібник] / **І.С. Каленюк** – К. : Знання України, 2003. – 316 с.
3. **Коровський А.В.** Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: [монографія] / **А.В. Коровський**. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.

4. Україна у вимірі економіки знань / За ред. акад, НАН України **В.М. Гейця**. – К. : Основа, 2006. – 592 с.

5. **Комарова О.А.** Освітній потенціал: теоретико-методологічні та практичні аспекти формування / **О.А. Комарова**. – Кіровоград: ДДАУ, 2009. – 336 с.

6. **Захарін С.В.** Інвестиційне забезпечення інноваційно-технологічного розвитку економіки: [монографія] / **С.В. Захарін**. – К. : КНУТД, 2011. – 344 с.

7. **Захарін С.В.** Інвестиційний ресурс технологічного розвитку економіки / **С.В. Захарін** // Технологічний імператив стратегії соціально-економічного розвитку України: монографія / За ред. д-ра екон. наук., проф. Л.І. Федулової. – К. : НАН України; Ін-т екон. прогнозування, 2011. – С. 245-302.

8. Економіка вищої освіти України: тенденції та механізм розвитку / За ред. акад. НАПНУ **В.П. Андрущенко**. – К. : Педагогічна преса, 2006. – 208 с.

9. Економічні основи інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України / За ред. акад. НАПНУ **В.І. Лугового**. – К. : Педагогічна преса, 2009. – 384 с.

10. **Боголіб Т.М.** Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в трансформаційний період / **Т.М. Боголіб**. – К. : 2006. – 324 с.

11. **Захарін С.В.** Податкове стимулювання інвестиційної діяльності у сфері вищої освіти / **С.В. Захарін** // Гармонізація оподаткування в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів: збірник тез наукової конференції. – Ірпінь : НУДПС України, 2011. – С. 113-114.

References.

1. **Hoshchenko I.M.** (Ed.). (2010). *Ekonomiczni aspekty problem rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini* [Economic aspects of the problems of higher education development in Ukraine]. Khmelnytskyi: KhNU, p. 478 [in Ukrainian].

2. **Kaleniuk I.S.** (2003). *Ekonomika osvity* [Economics of education]. Kyiv: Znannia Ukrainy, p. 316 [in Ukrainian].

3. **Korovskiy A.V.** (2004). *Evolutsiia lidskoho faktora ekonomiky ta problemy yoho formuvannia* [The evolution of the human factor in the economy and problems of its formation]. Kyiv: KNEU, p. 184 [in Ukrainian].

4. **Heits V.M.** (Ed.). (2006). *Ukraina u vymiri ekonomiky znan* [Ukraine in the dimension of the knowledge economy]. Kyiv: Osнова, p. 592 [in Ukrainian].

5. **Komarova O.A.** (2009). *Osvitnii potentsial: teoretyko-metodolobichni ta praktychni aspekty formuvannia* [Educational potential: theoretical, methodological and practical aspects of the formation]. Kirovohrad: DLAU, p. 336 [in Ukrainian].

6. **Zakharin S.V.** (2011). *Investytsiine zabezpechennia innovatsiino-tekhnologichnoho rozvytku ekonomiky* [Investment provision of innovative-technological development of economy]. Kyiv: KNUТD, p. 344 [in Ukrainian].

7. **Zakharin S.V.** (2011). *Investytsiinyi resurs tekhnolohichnoho rozvytku ekonomiky* [Resource investment technological development of economy].

Tekhnolohichniy imperativ stratehii sotsialno-ekonomichnogo rozvytku Ukrainy – The technological imperative of socio-economic development of Ukraine. L.I. Fedulova (Ed.). Kyiv: НАН України; Ін-т екон. прогностування, pp. 245-302 [in Ukrainian].

8. **Andrushchenko V.P.** (Ed.). (2011). *Ekonomika vyshchoi osvity Ukrainy: tendentsii ta mekhanizm rozvytku [Economics of higher education: trends and development mechanism]*. Kyiv: Pedahohichna presa, p. 208 [in Ukrainian].

9. **Luhovyi B.I.** (Ed.). (2009). *Ekonomichni osnovy innovatsiinogo rozvytku vyshchych navchalnykh zakladiv Ukrainy [Economic bases of innovative development of higher educational institutions of Ukraine]*. Kyiv: Pedahohichna presa, p. 384 [in Ukrainian].

10. **Boholib T.M.** (2006). *Finansove zabezpechennia rozvytku vyshchoi osvity i nauky v transformatsiyniy period [Financial support for the development of higher education and science in transformation period]*. Kyiv: (n.p.), p. 324 [in Ukrainian].

11. **Zakharin S.V.** (2011). *Podatkove stymuliuвання investytsiinoi diialnosti u sferi vyshchoi osvity [Tax stimulation of investment activity in the sphere of higher education]*. Harmonization of taxation in the conditions of globalization and integration processes: *zbirnyk tez naukovoї konferentsii – abstracts of scientific conference.* (pp. 113-114). Irpin: NUDPS Ukrainy [in Ukrainian].

Анотація.

Красноручський О.О. Інвестування в сферу вищої освіти в системі формування кадрового потенціалу економічного розвитку суб'єктів аграрної сфери.

В статті визначені теоретичні та прикладні засади інвестування в сферу вищої освіти в системі формування кадрового потенціалу розвитку суб'єктів економічної діяльності. Встановлено, що сучасні кадрові технології, які акумулюють досвід і знання в сфері роботи з персоналом, створюють реальні передумови для розвитку агропромислового виробництва, дозволяють глибше зрозуміти динаміку змін у змісті та умовах праці, конкретизувати аналіз соціально-економічних процесів і, в кінцевому рахунку, долати деформації в кадровому забезпеченні, неминучі при ігноруванні цих технологій. Поряд з іншими методами діагностування та оцінки персоналу, кадровий моніторинг, як показує закордонна і вітчизняна практика, є одним з ефективних способів удосконалення формування кадрового потенціалу. Процес стратегічного управління кадрами в аграрному підприємстві повинен спиратися на чітко поставлені цілі і принципи, закріплені в положеннях кадрової політики. Результати проведених досліджень дозволяють зробити висновок про те, що потрібна оптимізація державної інвестиційної політики у сфері вищої освіти на основі вироблення єдиних концептуальних підходів до формування відповідних пріоритетів і проєктів, запровадження нових механізмів державно-приватного партнерства, залучення інноваційних джерел фінансування інвестицій.

Ключові слова: управління кадрами, кадровий потенціал, продуктивність праці, інвестування, вища освіта, аграрна сфера.

Аннотация.

Красноруцкий А.А. Инвестирования в сферу высшего образования в системе формирования кадрового потенциала экономического развития субъектов аграрной сферы.

В статье определены теоретические и прикладные основы инвестирования в сферу высшего образования в системе формирования кадрового потенциала развития субъектов экономической деятельности. Установлено, что современные кадровые технологии, аккумулирующие опыт и знания в сфере работы с персоналом, создают реальные предпосылки для развития агропромышленного производства, позволяют глубже понять динамику изменений в содержании и условиях труда, конкретизировать анализ социально-экономических процессов и, в конечном счете, преодолевать деформации в кадровом обеспечении, неизбежные при игнорировании этих технологий. Наряду с другими методами диагностирования и оценки персонала, кадровый мониторинг, как показывает зарубежная и отечественная практика, является одним из наиболее эффективных способов совершенствования формирования кадрового потенциала. Процесс стратегического управления кадрами в аграрном предприятии должен опираться на четко поставленные цели и принципы, закрепленные в положениях кадровой политики. Результаты проведенных исследований позволяют сделать вывод о том, что нужна оптимизация государственной инвестиционной политики в сфере высшего образования на основе выработки единых концептуальных подходов к формированию соответствующих приоритетов и проектов, внедрения новых механизмов государственно-частного партнерства, привлечения инновационных источников финансирования инвестиций.

Ключевые слова: управление кадрами, кадровый потенциал, производительность труда, инвестирования, высшее образование, аграрная сфера.

Abstract.

Krasnoruskyy O.O. Investment in the field of higher education in the system of formation of personnel potential for economic development of constituent entities of the agrarian sphere.

The article defines the theoretical and applied bases of investments in the field of higher education in the system of formation of personnel potential of subjects of economic activities. It is established that modern personnel technologies, which accumulate the experience and knowledge in the field of personnel management to create real conditions for the development of agricultural production, allow a deeper understanding of the dynamics of changes in the content and conditions of work, to specify the analysis of socio-economic processes and, ultimately, to overcome the deformation in staffing are inevitable if you ignore these technologies. Along with other methods of diagnosis and assessment, personnel monitoring, according to foreign and domestic practice, is one of the most effective ways of improving the personnel potential formation. The process of strategic human resource management in the agricultural enterprise should be based on clearly articulated objectives and principles enshrined in the provisions of the personnel policy. The results of these studies lead to the conclusion that it is needed to optimize the state investment policy in the field of higher education through the development of uniform conceptual approaches to formation of priorities and projects, introduction of new mechanisms of public-private partnerships, attracting innovative sources of financing investment.

Key words: human resources management, human resources, productivity, investment, higher education, agriculture.