

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

КАЗАКОВА ТЕТЯНА СЕРГІЇВНА

УДК 331.108.26

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДАХ**  
**ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

08 – Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Т. С. Казакова

Науковий керівник:

Тюхтенко Наталія Анатоліївна,  
кандидат економічних наук, професор

Херсон – 2019

## АНОТАЦІЯ

Казакова Тетяна Сергіївна. Формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Одеса, 2019.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню теоретично-методичних і прикладних проблем удосконалення управління формуванням професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти.

У дисертаційному дослідженні розглянуто сутність, види, етапи кар'єрного росту та можливі мотиви досягнення професійного розвитку; виявлено зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на розвиток кар'єри особистості, їх механізм взаємодії, та основні проблеми, що стримують розвиток професійної кар'єри персоналу; проаналізовані сучасні методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності персоналу. Також узагальнено та систематизовано ті аспекти функціонування закладів вищої освіти, що стосуються пізнання предмету дослідження, виокремлено особливості стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення в контексті формування професійної кар'єри науково-педагогічних працівників.

Проведені дослідження дають змогу узагальнити поняття професійна кар'єра і тлумачити його як успішне просування особистості у сфері трудової діяльності від перших кроків працевлаштування до престижного соціального статусу й становища у суспільстві. Успішність діяльності суб'єктів господарювання усіх форм власності безпосередньо залежить від ефективності управління персоналом. Топ-керівництво повинно вміти виявляти здібних працівників, обґрунтовано оцінювати їх можливості та створювати необхідні умови для розвитку відповідних професійних компетентностей у майбутньому.

Встановлено, що однією з найважливіших проблем розвитку професійної кар'єри персоналу є недостатній рівень професійної орієнтації. Зазначене пов'язано, передусім, із низьким рівнем підготовки у навчальних закладах, і, як наслідок, відсутністю перехідного «трампліну» від навчання до виконання прямих функціональних обов'язків.

Виявлено, що засобом забезпечення успішного інноваційного розвитку є ефективно управління персоналом через стимулювання професійної кар'єри. В організаціях, де питанням професійної кар'єри приділяється серйозна увага, інноваційна складова є суттєвою, що забезпечує відповідний успіх суб'єкта господарювання у реальному економічному просторі. Серед основних показників для оцінювання економічної ефективності управління персоналом слід відзначити: співвідношення витрат, необхідних для забезпечення суб'єкта господарювання кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності; відношення бюджету підрозділу суб'єкта господарювання до чисельності персоналу цього підрозділу; вартісна оцінка розходжень у результативності праці. Дані показники орієнтують працівників на виконання планових завдань, раціональне використання робочого часу, поліпшення трудової і виконавської дисципліни і, в основному, спрямовані на удосконалення організації праці. Водночас доведено, що їх неконтрольоване використання може призвести до професійного «вигорання» працівника внаслідок понаднормованого навантаження.

Встановлено, що, незважаючи на наявність відносно великої кількості вчених та інженерів, в Україні спостерігається низька якість науково-дослідних інститутів та здатність до інновацій, що підтверджується не лише майже відсутністю співпраці університетів та промисловості в дослідженнях та розробках, низьким рівнем витрат компаній на дослідження і розробки та державних закупівель високотехнологічної продукції, а й фактичною неможливістю втримати й залучити таланти до господарської діяльності.

Виявлено, що впровадження змін у системі підготовки студентів від масового до індивідуального охоплення внаслідок природного зменшення

кількості студентів у групах, та концентрації уваги на виконанні індивідуальних робіт в межах матеріалу, викладеного на лекційних і семінарських заняттях, дозволило регіональним закладам вищої освіти частково зберегти наявний науково-педагогічний потенціал з одночасним зростанням рівня якості освітнього процесу. Проте вказані дії призвели до зростання вартості навчання, що, в умовах загального скорочення питомої ваги видатків зведеного бюджету на вищу освіту з 6,6% у 2010 році до 3,7% у 2017 році, також призвело до суттєвого скорочення кількості місць за державним замовленням на місцевому рівні.

Виявлено, що однією з основних умов підвищення конкурентоспроможності закладів вищої освіти є не лише підвищення якості наданих освітніх послуг, а й забезпечення постійного оновлення знань науково-педагогічних працівників в умовах нестабільного бізнес-середовища. Лише надання якісних теоретичних знань і вміння їх адаптувати до специфіки ведення бізнесу в сучасних умовах ринку дозволить збільшити попит серед потенційної групи студентів та слухачів до здобуття вищої освіти. Удосконалено порядок ідентифікації професійних компетентностей із врахуванням сучасних вимог ринку до обраної спеціальності та практичної підготовки майбутніх фахівців шляхом безпосереднього залучення під час навчального процесу науково-педагогічних працівників та студентів закладу вищої освіти до вирішення актуальних виробничих завдань.

Обґрунтовано доцільність запровадження індивідуальних траєкторій практичної підготовки майбутніх фахівців спільно з органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадськими організаціями як додаткове стимулювання до здобуття вищої освіти серед потенційних абітурієнтів та слухачів.

Виявлено, що для максимізації вірогідності залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій у професійний розвиток персоналу необхідно забезпечити отримання рівного прибутку на рівний капітал. Розроблені пропозиції щодо оцінювання доцільності інвестування у професійний розвиток дозволять визначити обґрунтованість подальшого капіталовкладення у визначений

напрямок інтелектуального розвитку та налагодити тісний взаємозв'язок між закладами вищої освіти та суб'єктами господарювання усіх форм власності.

За результатами проведеного дослідження, з використанням методів економетричного моделювання та експертної оцінки провідних фахівців освітньої галузі, місцевих органів виконавчої влади, бюджетоформуючих підприємств і організацій було виявлено ступінь впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту. Встановлено, що найбільший вплив на валовий внутрішній продукт має показник «кількість випущених осіб із закладів вищої освіти» і керівництву закладів вищої освіти необхідно першочергово акцентувати увагу на забезпеченні максимізації якості наданих послуг зазначеній групі споживачів.

Для утримання наявного інтелектуального потенціалу обґрунтовано доцільність запровадження організаційно-економічної системи оптимізації витрат на оплату праці, яка повинна складатися з наступних п'яти основних етапів: збирання інформації, обробки отриманої інформації з використанням експертних та економіко-математичних моделей, розрахунку прогнозних значень чинників та результативного показника, розробки заходів та напрямків оптимізації витрат на оплату праці, розробки системи планування кар'єрного розвитку персоналу. Організаційно-економічна система планування кар'єрного розвитку персоналу повинна базуватися на виявленні ключової групи потенційних споживачів та вимог щодо якості наданих їм освітніх послуг із забезпеченням одночасної оптимізації витрат на оплату праці.

Запропонована процедура визначення коефіцієнту компетентності експертів з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти, та вагомості кожного з напрямів діяльності дозволить максимізувати результативність проведеного рейтингового оцінювання та скоординувати зусилля й ресурси науково-педагогічних працівників на покращення визначених та актуальних для закладу вищої освіти показників.

Удосконалено науково-методичний підхід щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на підставі визначення рівня коливання кваліфікаційних компетентностей в середині досліджуваної групи. Аналізуючи діючі системи оцінювання, враховуючи їх громіздкість як за кількістю, так і за методикою розрахунків, запропоновано при щорічному оцінюванні активності науково-педагогічних працівників акцентувати увагу щонайбільше на 25 показниках за сьома визначеними групами. Отримані результати можуть бути враховані при здійсненні перерозподілу навчального навантаження серед працівників відповідної кафедри (факультету), тим самим створивши додаткові стимули для розвитку професійної кар'єри та побудови власної стратегії розвитку особистості.

Використання запропонованого методичного підходу щодо визначення граничної межі часового навантаження дозволило виявити точку оптимуму між педагогічною та науковою діяльністю у позаробочий час для працівників закладів вищої освіти. Встановлено, що максимальна продуктивність науково-педагогічного працівника у позаробочий час досягається при кварталному навантаженні від 129 до 150 годин. Розроблювана модель стимулювання повинна передбачати, що за умови досягнення або перевиконання встановлених планових завдань з наукової діяльності у позаробочий час, науково-педагогічним працівникам буде забезпечено виплату відповідної грошової винагороди.

*Ключові слова:* науково-педагогічні працівники, рейтингове оцінювання, професійна кар'єра, оплата праці, коефіцієнт компетентності, множинна лінійна регресія, граничні межі часового навантаження.

## SUMMARY

Kazakova Tetiana. Formation of professional career for staff in higher education institutions. – Qualification scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a scientific degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.04 – economy and management of enterprises (by types of economic activity). – Odesa National University named after I. Mechnikov, Odesa, 2018.

The thesis is devoted to the complex research of theoretical and methodical and applied problems of improving the management of the formation of professional careers in higher education institutions.

In the thesis the essence, types, stages of career growth and possible motives of achievement of professional development are considered; the external and internal factors that influence the development of a person's career development, their mechanism of interaction, and the main problems hampering the development of a professional career of staff are revealed; modern methodical approaches to the evaluation of the effectiveness of the personnel activity are analyzed. Also, the aspects of the functioning of higher education institutions related to the knowledge of the subject of research are summarized and systematized, features of personnel incentives to professional self-improvement in the context of the formation of a professional career of scientific and pedagogical workers are singled out.

The conducted research makes it possible to generalize the concept of professional career and interpret it as a successful advancement of personality in the field of labor from the first steps of employment to a prestigious social status and position in society. The success of the business entities of all forms of ownership directly depends on the effectiveness of personnel management. The top management should be able to identify capable employees, substantiated assessment of their capabilities and create the necessary conditions for the development of appropriate professional competences in the future.

It has been established that one of the most important problems of professional career development of staff is insufficient level of professional orientation. This is due, above all, to the low level of training in educational institutions, and as a consequence, the lack of a transitional "springboard" from training to performing direct functional duties.

It is revealed that effective means of ensuring successful innovation development are effective personnel management through promotion of professional careers. In organizations where professional career issues are given serious attention, the innovation component is essential, which ensures the appropriate success of the

business entity in the real economic space. Among the main indicators for assessing the economic efficiency of personnel management should be noted: the ratio of expenses necessary to provide the entity with skilled personnel, and the results obtained from their activities; the ratio of the budget of the entity to the number of staff of this unit; cost estimation of differences in labor productivity. These indicators target the employees for the implementation of planned tasks, the rational use of working time, improvement of labor and executive discipline and, mainly, aimed at improving the organization of work. At the same time, it is proved that their uncontrolled use can lead to professional "burnout" of an employee as a result of an overloaded load.

It has been established that in spite of the relatively large number of scientists and engineers, Ukraine has a low quality of research institutes and ability to innovate, which is confirmed not only by the lack of cooperation between universities and industry in research and development, the low cost of companies for research and development and public procurement of high-tech products, but also the actual inability to retain and attract talents to business activities.

It was found that introduction of changes in the system of preparation of students from mass to individual coverage as a result of the natural decrease in the number of students in groups, and concentration of attention on the performance of individual works within the material laid out at lecture and seminar classes, allowed the regional institutions of higher education to partially preserve the available scientific- pedagogical potential with the simultaneous growth of the quality of the educational process. However, these actions led to an increase in the cost of training, which, in the general reduction of the share of consolidated budget expenditures for higher education from 6.6% in 2010 to 3.7% in 2017, also led to a significant reduction in the number of seats on public contracts at the local level.

It was revealed that one of the main conditions for increasing the competitiveness of higher education institutions is not only to improve the quality of provided educational services, but also to ensure continuous updating of knowledge of scientific and pedagogical workers in an unstable business environment. Only the provision of qualitative theoretical knowledge and the ability to adapt it to the specifics of doing



business in the current market conditions will increase the demand among the potential group of students and students for higher education. The procedure for identifying professional competencies has been improved taking into account the current requirements of the market to the chosen specialty and the practical training of future specialists through the direct involvement of scientific and pedagogical workers and students of the institution of higher education in solving the actual production tasks during the educational process.

The expediency of introduction of individual trajectories of practical training of future specialists in cooperation with state authorities, local self-government, business structures and public organizations as additional stimulation of higher education among potential entrants and students is substantiated.

It was revealed that in order to maximize the probability of attracting internal and external investments into the professional development of personnel it is necessary to ensure that equal income is received on equal capital. The developed proposals for evaluating the appropriateness of investment into professional development will determine the justification of further investment in a certain direction of intellectual development and establish a close relationship between higher education institutions and economic entities of all forms of ownership.

For the results of the conducted research using methods of econometric modeling and expert evaluation of leading specialists in the educational sector, local authorities, budgeting enterprises and organizations, the degree of influence of the main indicators of activity and efficiency of institutions of higher education and purchasing power of the population on the total volume of the gross domestic product was revealed. It is established that the greatest impact on the gross domestic product is the indicator "number of graduates from higher education institutions", and the leadership of institutions of higher education should first of all focus on ensuring the maximization of the quality of services rendered to this group of consumers.

To maintain the existing intellectual potential justified the introduction of an organizational and economic system for optimizing labor costs, which should consist of the following five main stages: collecting information, processing information received

using expert and econometric and mathematical models, calculating the predictive values of factors and productive indicator, development of measures and directions of optimization of labor costs, development of a system of planning career development of personnel. The organizational and economic system of planning career development of personnel should be based on the identification of a key group of potential customers and the requirements for the quality of educational services provided to them, while ensuring the simultaneous optimization of labor costs.

The proposed procedure for determining the coefficient of expert competence based on their work experience, the scale of management activity, the level of education, and the importance of each of the directions of activity will maximize the effectiveness of the conducted rating assessment and coordinate the efforts and resources of scientific and pedagogical staff to improve the identified and relevant indicators for higher education institutions.

The scientific-methodical approach to rating assessment of the activity of scientific and pedagogical workers has been improved on the basis of determining the level of fluctuation of qualification competences in the middle of the study group. When analyzing existing evaluation systems, taking into account their cumbersome quantity and method of calculation, it is suggested, when evaluating the activity of scientific and pedagogical workers annually, to focus attention on the maximum of 25 indicators by seven specific groups. The results obtained can be taken into account when redeploing the training load among the staff of the corresponding department (faculty), thereby creating additional incentives for the development of a professional career and building their own personal development strategy.

The use of the proposed methodological approach to determining the limit of the time load allowed to identify the optimum point between teaching and research activities outside working hours for employees of higher education institutions. It is established that the maximum productivity of scientific and pedagogical worker during off-working time is achieved with a quarterly load of 129 to 150 hours. The developed model of stimulation should provide that, subject to the achievement or over-fulfillment of the established scheduled tasks for scientific activity during non-working hours,

scientific and pedagogical workers will be paid the corresponding monetary compensation.

**Key words:** scientific and pedagogical workers, rating estimation, professional career, labor remuneration, coefficient of competence, multiple linear regression, marginal limits of time loading.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **1. Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації**

#### **1.1. Монографія**

1. Казакова Т. С., Олійник Н. М., Макаренко С. М. Інвестування у професійний розвиток персоналу як складова соціально-економічного розвитку регіону. Структурна модернізація економіки: прогностні сценарії та перспективи розвитку регіону: колективна монографія за заг. ред. д.е.н., проф. Шарко М. В. Херсон: ПП Вишемирський В.С. 2018. С. 228–240 (*0,58 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості формування стратегії підтримки та розвитку індивідуальних здібностей особистості – 0,12 д.а.*).

#### **1.2. Публікації у науково-метричних виданнях інших держав**

2. Kazakova T. S., Makarenko S. M., Oliinyk N. M. Improving the method approach to the rating evaluation of employees as professional career development. *Baltic Journal of Economic Studies*. Vol. 4 (2018) No. 5 December. P. 179–187 (*Журнал індексується і реферується у науково-метричних базах: Web of Science Core Collection*) (*1,06 д.а., особистий внесок автора: розроблено організаційно-економічну систему оптимізації витрат на оплату праці та удосконалено методичний підхід щодо рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників – 0,6 д.а.*).

#### **1.3. Публікації у наукових фахових виданнях України**

3. Казакова Т. С. Сучасні підходи до визначення корпоративного управління в умовах інформаційної економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету, серія: «Економічні науки»*. 2014. № 4. С. 25–27 (*0,34 д.а.*).

4. Казакова Т. С., Макаренко С. М., Абельдяєва Т. А., Олійник Н. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів. Економічний простір: Збірник наукових праць. Дніпро: ПДАБА. 2017. № 127. С. 150–161 (0,66 д.а., особистий внесок автора: виявлено основні професійні компетентності менеджера, якими повинен оволодіти студент під час виконання навчальних програм – 0,25 д.а.).

5. Казакова Т. С., Макаренко С. М., Прокопчук О. Д. Удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку в закладах вищої освіти. Науковий журнал "Економічний вісник Національного гірничого університету". 2018. Випуск 1 (61). С. 144–153. (0,87 д.а., особистий внесок автора: виявлено основні складові доцільності інвестування у професійний розвиток працівників у закладах вищої освіти – 0,45 д.а.).

6. Kazakova T. S., Makarenko S. M., Kaplina Y. O. Individualization of processes for preparation and development of workers. Економічний вісник університету: збірник наукових праць учених та аспірантів. ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. 2018. Випуск № 37/1. С. 117–125. (0,98 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості та надано рекомендації щодо запровадження індивідуальних процесів підготовки фахівців у закладах вищої освіти – 0,55 д.а.).

7. Казакова Т. С. Розвиток професійної кар'єри на основі узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій індивіда. Науковий журнал «Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент». 2018. № 33. С. 90–95 (0,56 д.а.).

8. Казакова Т. С. Особливості стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти. Науковий журнал «Вісник Одеського національного університету. Економіка» Том 23. Випуск 5 (70) 2018. С. 125–129 (0,56 д.а.).

#### **1.4. Публікації в інших наукових періодичних виданнях**

9. Казакова Т. С., Олійник Н. М., Макаренко С. М. Безперервне відтворення ключових областей компетентності - ядро конкурентних переваг. Україна 2030:

Консолідація мислення - консолідація дій. К. 2018. С. 134–136 (0,22 д.а., особистий внесок автора: проаналізовано сучасний стан справ на ринку праці – 0,1 д.а.).

## **2. Опубліковані праці апробаційного характеру**

10. Казакова Т. С. Сучасні моделі корпоративного управління. Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. 8–10 жовтня 2015 р. Хмельницький. 2015. С. 24–26 (0,15 д.а.).

11. Казакова Т. С. Становлення професійної кар'єри в системі корпоративного управління. Ефективність підприємницької діяльності: маркетинговий аспект: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. 28 березня 2016 р. Київ. 2016. С. 76–78 (0,15 д.а.).

12. Казакова Т. С., Тюхтенко Н. А. Професійна кар'єра менеджера в сучасному корпоративному бізнесі. Україна - Болгарія - Європейський союз: сучасний стан та перспективи: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Варна (Болгарія). 2016. С. 239–242 (0,28 д.а., особистий внесок автора: проведено оцінку сучасних тенденцій розвитку професійної кар'єри менеджера в корпоративному бізнесі – 0,2 д.а.).

13. Казакова Т., Даниленко М. Професійна кар'єра як фактор самореалізації працівників у виробничому середовищі. Фінансова та соціальна інфраструктура в забезпеченні інноваційного розвитку економіки України: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції студентів і аспірантів. 22 жовтня 2016 р. Миколаїв. 2016. С. 17–18 (0,13 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості професійного самовизначення особистості – 0,1 д.а.).

14. Казакова Т. С. Умови успішності професійної кар'єри. Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів:

теоретичні та практичні аспекти: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 10–11 листопада 2016 р. Херсон. 2016. С. 375–377 *(0,15 д.а.)*.

15. Казакова Т. С. Актуалізація проблеми управління професійною кар'єрою на підприємстві. Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної конференції. 14–15 лютого 2017 р. м. Київ. 2017. С. 126–129 *(0,25 д.а.)*.

16. Казакова Т. С. Успішна професійна кар'єра працівників як запорука інноваційного розвитку підприємства. Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. 16 - 20 травня 2017 р. Харків. 2017. С. 168–172 *(0,21 д.а.)*.

17. Казакова Т. С., Тюхтенко Н. А. Роль управління професійною кар'єрою у підвищенні соціально-економічної ефективності діяльності підприємства. Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах: матеріали ІІІ Усеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції. 29-30 березня 2018 р. Херсон. 2018. С. 59–60 *(0,13 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості підвищення соціально-економічної ефективності діяльності підприємства – 0,11 д.а.)*.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ.....	24
1.1. Поняття, види кар'єри та умови досягнення професійного розвитку.....	24
1.2. Сучасні проблеми щодо розвитку професійної кар'єри персоналу.....	36
1.3. Методичні основи оцінки соціально-економічної ефективності менеджменту персоналу в контексті професійної кар'єри.....	48
Висновки за розділом 1.....	57
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	59
2.1. Аналіз динаміки професійного зростання особистості у закладах вищої освіти.....	59
2.2. Ідентифікація професійних компетентностей фахівців.....	73
2.3. Оцінка ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу.....	97
Висновки за розділом 2.....	108
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ТА УЗГОДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	110
3.1. Розробка системи планування кар'єрного розвитку персоналу.....	110
3.2. Індивідуалізація процесів підготовки та розвитку персоналу.....	128
3.3. Розвиток професійної кар'єри на основі узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій індивіда.....	149
Висновки за розділом 3.....	156
ВИСНОВКИ.....	159
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	163
ДОДАТКИ.....	188

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** У сучасних умовах постійного зростання рівня конкуренції між закладами вищої освіти ключовою складовою успіху стає забезпечення перманентного зростання професійних компетентностей науково-педагогічних працівників як основи надання якісних освітніх послуг. Кожен керівник закладу вищої освіти, що прагне забезпечити ефективне функціонування не лише в короткостроковій, а й в довгостроковій перспективі, повинен постійно впроваджувати заходи, пов'язані з оновленням здобутих знань і підвищенням професійної компетентності підлеглих працівників. Формування та впровадження ефективної стратегії використання й розвитку науково-педагогічних працівників є першочерговим завданням для закладів вищої освіти всіх форм власності.

Дослідженням проблем професійного розвитку працівників займалися як вітчизняні дослідники – А. В. Алістаєва, Л. І. Безтелесна, О. А. Грішнова, В. М. Колпаков, І. Л. Петрова, В. А. Савченко, Г. С. Суков, Ф. І. Хміль, Л. М. Шимановська-Діанич, так і зарубіжні науковці, зокрема – М. Амстронг, Д. Джой-Меттьюз, А. П. Егоршин, Л. В. Кортенко, В. С. Паршина та інші. Дослідження специфіки мотивації до професійного розвитку персоналу проводили у своїх аналітичних працях як фахівці органів державної влади (Державна служба статистики України, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, Міністерство освіти і науки України), так і представники наукової спільноти: О. О. Азюковський, А. В. Бардась, О. О. Герасименко, Б. А. Камінський, С. М. Макаренко, Ю. В. Маримончик, Б. І. Мокін, О. Г. Обмок, Н. М. Олійник, А. В. Печенюк, Г. Г. Півняк, О. В. Скібіцька, М. В. Трегуб, Н. А. Тюхтенко. Окремим питанням впливу вищої освіти на економічне зростання держави присвячено увагу таких вчених, як: О. Г. Гончаренко, В. Я. Гуменюк, Б. М. Данилишин, М. А. Заєць, І. С. Каленюк, Е. А. Кузнецов, О. В. Куклін, С. Л. Лондар, І. А. Рошик, І. Л. Сазонець, О. М. Сазонець, В. І. Сацик, Л. І. Яковенко та інших науковців. Незважаючи на вагомі напрацювання, залишаються проблеми, що потребують спеціального наукового аналізу. Зокрема, недостатньо уваги приділяється



дослідженню особливостей визначення якісних та кількісних характеристик кваліфікаційного рівня потенціалу науково-педагогічних працівників, методичного підходу до рейтингового оцінювання їх діяльності, моделей стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення, стратегічна конвергенція яких викликає необхідність пошуку рівнодіючого моменту та запровадження обґрунтованого механізму узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій науково-педагогічного працівника в умовах забезпечення виконання соціальної політики держави та подальшої європейської інтеграції країни. Актуальність зазначених питань і невирішеність низки теоретичних і науково-методичних проблем щодо формування професійної кар'єри персоналу та їх практична значущість зумовили вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети і завдань дослідження, структуру та зміст дисертації.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Херсонського державного університету за темою «Формування науково-практичних засад ефективного розвитку та управління економічною діяльністю підприємств в умовах зміцнення зовнішньоекономічних зв'язків» (номер державної реєстрації 0117U005022), у рамках якої автором розроблено систему планування кар'єрного розвитку персоналу, удосконалено методичні підходи до рейтингового оцінювання працівників та їх стимулювання до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти, надано пропозиції щодо удосконалення процедури ідентифікації професійних компетентностей фахівців та індивідуалізації процесів підготовки й розвитку.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних і науково-методичних засад формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

– дослідити сутність, види, етапи кар'єрного росту та можливі мотиви досягнення професійного розвитку;

- виявити зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на розвиток кар'єри особистості, їх механізм взаємодії, та основні проблеми, що стримують розвиток професійної кар'єри персоналу;
- дослідити сучасні методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності персоналу;
- провести аналіз основних показників діяльності вітчизняних закладів вищої освіти;
- дослідити особливості сучасних методичних підходів до ідентифікації професійних компетентностей та оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників;
- сформулювати науково-обґрунтовані пропозиції щодо оцінювання ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу;
- розробити та обґрунтувати організаційно-економічну систему планування кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників;
- розробити науково-обґрунтовані пропозиції щодо оцінювання ефективності діяльності та стимулювання до професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти.

*Об'єктом дослідження* є процес формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти.

*Предметом дослідження* є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів формування професійної кар'єри персоналу в сучасних умовах обмеженості джерел фінансування на засадах стимулювання до професійного вдосконалення.

**Методи дослідження.** Теоретико-методичну основу дисертаційної роботи становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, що дозволяє системно вирішувати проблемні завдання з обраного напрямку дослідження.

Для вирішення поставлених завдань використано такі методи наукового дослідження: *логічного узагальнення та абстрагування* (теоретичні узагальнення, формулювання висновків); *статистико-економічний* – для визначення особливостей та тенденцій розвитку вітчизняних закладів вищої освіти;

*економіко-математичний* – для дослідження впливу визначеної групи показників на загальний обсяг валового внутрішнього продукту; *ланцюгових підстановок* – для оцінки впливу кожного із факторів, включених в економетричну модель, на формування результативного показника; *експертний* – для дослідження впливу якісних та кількісних показників на рівень конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників. Для опрацювання статистичних даних використовувались *кореляційно-регресійний аналіз, методи вибіркового досліджень, анкетних опитувань.*

*Інформаційною базою* дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних вчених, дані Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України, Департаменту економічного розвитку та торгівлі Херсонської обласної державної адміністрації, Головного управління ДФС у Херсонській області, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі, Херсонської обласної міжгалузевої ради профспілок, економічні огляди, чинне законодавство України, результати досліджень автора дисертації.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у поглибленні існуючих теоретично-методичних підходів щодо формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. На захист виносяться такі наукові результати, що мають наукову новизну і практичну цінність:

*удосконалено:*

– науково-методичний підхід щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на підставі визначення рівня коливань кваліфікаційних компетентностей в середині досліджуваної групи та першочергового виконання завдань для закладу вищої освіти стосовно підготовки студентів, слухачів, аспірантів та докторантів з урахуванням інтересів потенційної групи роботодавців та споживачів наданих послуг;

– науково-методичний підхід щодо визначення вагомості кожного з напрямів діяльності та коефіцієнту компетентності експертів з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти при проведенні оцінювання діяльності працівників;

– організаційний підхід щодо розробки обґрунтованої організаційно-економічної системи планування кар'єрного розвитку персоналу, який базується на виявленні ключової групи потенційних споживачів та вимог щодо якості наданих їм освітніх послуг із забезпеченням одночасної оптимізації витрат на оплату праці.

*набули подальшого розвитку:*

– пропозиції щодо оцінювання доцільності інвестування у професійний розвиток персоналу та запровадження індивідуальних процесів підготовки та розвитку працівників, які дозволять визначити обґрунтованість подальшого капіталовкладення у визначений напрямок інтелектуального розвитку та налагодити тісний взаємозв'язок між закладами вищої освіти та суб'єктами господарювання усіх форм власності;

– порядок ідентифікації професійних компетентностей із врахуванням сучасних вимог ринку до обраної спеціальності та практичної підготовки майбутніх фахівців шляхом безпосереднього залучення під час навчального процесу науково-педагогічних працівників та студентів закладу вищої освіти до вирішення актуальних виробничих завдань;

– рекомендації щодо поєднання методів економетричного моделювання та експертної оцінки провідних фахівців освітньої галузі, місцевих органів виконавчої влади, бюджетоформуючих підприємств і організацій для дослідження впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту;

– економіко-математичний підхід щодо визначення граничної межі часового навантаження з урахуванням факторів розвитку кар'єри персоналу, що дозволить виявити точку оптимуму та раціонально перерозподілити часові ресурси науково-педагогічних працівників між виконанням прямих обов'язків у закладах вищої освіти та позаробочими науковими дослідженнями.

**Практичне значення одержаних результатів дисертації** полягає в тому, що теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи доведено до рівня

конкретних методик і практичних рекомендацій, які можуть слугувати методичною базою для формування професійної кар'єри персоналу. Вони можуть бути використані як у закладах вищої освіти, так і у державних установах та приватному секторі.

Окремі результати дослідження в частині удосконалення науково-методичного підходу щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників та формування стратегії підтримки й розвитку індивідуальних здібностей особистості знайшли практичне застосування в Херсонському національному технічному університеті (довідка про впровадження від 12 грудня 2018 року № 06-81) та Одеському національному економічному університеті (довідка про впровадження від 18 грудня 2018 року № 15-94) як основи для мотивації та стимулювання працівників. Рекомендації стосовно розроблення системи планування кар'єрного розвитку персоналу та визначення оптимального виробничого навантаження використовуються в діяльності управління по роботі з персоналом Головного управління ДФС у Херсонській області, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі (довідка про впровадження від 04 грудня 2018 року № 48). Пропозиції щодо визначення коефіцієнту компетентності експертів і вагомості кожного з напрямів діяльності працівників та впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту було використано в роботі Департаменту економічного розвитку та торгівлі Херсонської обласної державної адміністрації при формуванні та впровадженні програми соціально-економічного та культурного розвитку Херсонської області на 2018 рік (довідка про впровадження від 26 грудня 2017 року № 05-17-1296/0/17/311.2) та Департаменту освіти, науки та молоді Херсонської обласної державної адміністрації під час розробки системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників (довідка про впровадження від 28 листопада 2018 року № 14-128).

Прикладне значення розробок підтверджується впровадженням їх у практику діяльності провідних підприємств Херсонської області: ТОВ «Шкіряний

завод «Платан ЛТД» – при оптимізації витрат на оплату праці та розробці обґрунтованої організаційно-економічної системи планування кар'єрного розвитку персоналу (довідка про впровадження від 20 жовтня 2018 року № 10-153); ТОВ «Амалтея» – при оцінюванні діяльності та плануванні кар'єрного розвитку працівників підприємства, ідентифікації професійних компетентностей (довідка про впровадження від 16 травня 2018 року № 73/18); підвідомчих підприємств Херсонської обласної міжгалузевої ради професійних спілок – при плануванні кар'єрного розвитку персоналу (довідка про впровадження від 19 листопада 2018 року № 02-30-95).

Окремі теоретичні та науково-методичні положення використовуються у навчальному процесі Херсонського державного університету при підготовці дипломних робіт, проходженні навчальних і виробничих практик та викладанні дисциплін «Менеджмент і адміністрування», «Маркетинг», «Логістика», «Інвестиційний менеджмент», «Управління інноваційними проектами», «Креативний менеджмент», «Управління бізнесом» (акт впровадження від 07 грудня 2018 року № 12/3-31/1811).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій на основі вивчення, аналізу та узагальнення теоретичного і практичного матеріалу викладено авторський підхід щодо формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. Усі результати, викладені в дисертаційній роботі, отримані здобувачем самостійно і знайшли відображення в опублікованих працях автора. З робіт, опублікованих у співавторстві, використано тільки ті ідеї та положення, що належать автору особисто.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дисертаційної роботи оприлюднювалися та обговорювалися на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: II Міжнародній науково-практичній конференції «Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика» (м. Хмельницький, 8 – 10 жовтня 2015 р.);

III Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Ефективність підприємницької діяльності: маркетинговий аспект» (м. Київ, 28 березня 2016 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Україна - Болгарія - Європейський союз: сучасний стан та перспективи» (м. Варна (Болгарія), 24 вересня – 01 жовтня 2016 р.); III Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції студентів і аспірантів «Фінансова та соціальна інфраструктура в забезпеченні інноваційного розвитку економіки України» (м. Миколаїв, 22 жовтня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти» (м. Херсон, 10 – 11 листопада 2016 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті» (м. Київ, 14 – 15 лютого 2017 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (м. Харків, 16 – 20 травня 2017 р.); III Усеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах» (м. Херсон, 29 – 30 березня 2018 р.).

**Публікації результатів дослідження.** Найсуттєвіші теоретичні та практичні результати дослідження відображено у 17 наукових працях, з яких: 1 – у колективній монографії; 7 статей – у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, з яких 1 стаття – у міжнародному виданні, яке включено до міжнародної науково-метричної інформаційної бази Web of Science Core Collection; 1 публікація – в інших наукових періодичних виданнях, 8 публікацій за матеріалами наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій 7,28 друк. арк., з яких 4,85 друк. арк. належить особисто автору.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (230 найменувань на 25 сторінках), 20 додатків (на 49 сторінках). Основний текст викладено на 173 сторінках. Дисертація містить 32 таблиці та 11 рисунків.

## ВИСНОВКИ

Одержані в дисертації наукові результати в сукупності вирішують важливе науково-прикладне завдання – обґрунтування теоретично-методичних засад формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. Це дало змогу зробити висновки та сформулювати рекомендації і пропозиції, які розкривають результати виконання зазначених завдань:

1. Неодмінними складовими сучасних систем управління персоналом виступають механізми їх формування, використання та розвитку. Лише безперервний розвиток персоналу здатний забезпечити суб'єкту господарювання довгострокові конкурентні переваги. Важливою складовою розвитку персоналу є становлення механізму управління його професійною кар'єрою.

Незважаючи на наявність відносно великої кількості вчених та інженерів, в Україні спостерігається низька якість науково-дослідних інститутів та здатність до інновацій, що підтверджується не лише майже відсутністю співпраці університетів та промисловості в дослідженнях та розробках, низьким рівнем витрат компаній на дослідження і розробки та державних закупівель високотехнологічної продукції, а й фактичною неможливістю втримати й залучити таланти до господарської діяльності. Однією з основних умов підвищення конкурентоспроможності закладів вищої освіти є забезпечення постійного оновлення знань науково-педагогічних працівників в умовах нестабільного бізнес-середовища як чинника підвищення якості наданих освітніх послуг. Запровадження індивідуальних траєкторій практичної підготовки майбутніх фахівців спільно з органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадськими організаціями є додатковим стимулом до здобуття вищої освіти серед потенційних абітурієнтів та слухачів. Лише надання якісних теоретичних знань і вміння їх адаптувати до специфіки ведення бізнесу в сучасних умовах ринку дозволить збільшити попит серед потенційної групи студентів та слухачів до здобуття вищої освіти. Розроблені пропозиції щодо оцінювання доцільності інвестування у професійний розвиток



дозволять визначити обґрунтованість подальшого капіталовкладення у визначений напрямок інтелектуального розвитку та налагодити тісний взаємозв'язок між закладами вищої освіти та науково-педагогічними працівниками.

2. Ідентифікацію потреби у відповідних професійних компетентностях науково-педагогічних працівників необхідно здійснювати із урахуванням сучасних вимог ринку до обраної спеціальності та практичної підготовки майбутніх фахівців шляхом безпосереднього залучення під час навчального процесу науково-педагогічних працівників та студентів закладу вищої освіти до вирішення актуальних виробничих завдань.

3. Впровадження змін у систему підготовки студентів від масового до індивідуального охоплення внаслідок природного зменшення кількості студентів у групах, та концентрації уваги на виконанні індивідуальних робіт в межах матеріалу, викладеного на лекційних і семінарських заняттях, дозволило регіональним закладам вищої освіти частково зберегти наявний науково-педагогічний потенціал з одночасним зростанням рівня якості освітнього процесу. Проте вказані дії призвели до зростання вартості навчання, що, в умовах загального скорочення питомої ваги видатків зведеного бюджету на вищу освіту з 6,6% у 2010 році до 3,7% у 2017 році призвело до суттєвого скорочення кількості місць за державним замовленням на місцевому рівні.

Проведене дослідження з використанням методів економетричного моделювання та експертної оцінки провідних фахівців освітньої галузі, місцевих органів виконавчої влади, бюджетоформуючих підприємств і організацій дозволило виявити ступінь впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту. Встановлено, що найбільший вплив на валовий внутрішній продукт має показник «кількість випущених осіб із закладів вищої освіти» і керівництву закладів вищої освіти необхідно першочергово акцентувати увагу на забезпеченні максимізації якості наданих послуг зазначеній групі споживачів.

4. Засобом забезпечення успішного інноваційного розвитку є ефективно управління персоналом через стимулювання професійної кар'єри. В організаціях, де питанням професійної кар'єри приділяється серйозна увага, інноваційна складова є суттєвою, що забезпечує відповідний успіх суб'єкта господарювання у реальному економічному просторі. При формуванні професійної кар'єри, для утримання наявного інтелектуального потенціалу обґрунтовано доцільність запровадження організаційно-економічної системи планування кар'єрного розвитку персоналу, направленої на оптимізацію витрат на оплату праці, яка повинна складатися з наступних п'яти основних етапів: збирання інформації, обробки отриманої інформації з використанням експертних та економіко-математичних моделей, розрахунку прогнозних значень чинників та результативного показника, розробки заходів та напрямків оптимізації витрат на оплату праці, розробки системи планування кар'єрного розвитку персоналу. Організаційно-економічна система планування кар'єрного розвитку персоналу повинна базуватися на виявленні ключової групи потенційних споживачів та вимог щодо якості наданих їм освітніх послуг із забезпеченням одночасної оптимізації витрат на оплату праці.

5. Запропонований методичний підхід щодо визначення коефіцієнту компетентності експертів з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти, та вагомості кожного з напрямів діяльності науково-педагогічного працівника дозволить максимізувати результативність проведеного рейтингового оцінювання та скоординувати зусилля й ресурси працівників на покращення визначених та актуальних для закладу вищої освіти показників.

6. Узагальнення підходів до трактування поняття «професійна кар'єра» надало можливість визначити її як успішне просування особистості у сфері трудової діяльності від перших кроків працевлаштування до престижного соціального статусу й становища у суспільстві шляхом розробки й проведення обґрунтованого рейтингового оцінювання з урахуванням сучасних потреб ринку та професійних компетентностей працівника. Удосконалений науково-

методичний підхід щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на підставі визначення рівня коливання кваліфікаційних компетентностей в середині досліджуваної групи дозволить при формуванні професійної кар'єри об'єктивно оцінити й визначити рівень конкурентоспроможності персоналу, та врахувати отримані результати при здійсненні перерозподілу навчального навантаження серед працівників відповідної кафедри (факультету), тим самим створивши додаткові стимули для розвитку професійної кар'єри та побудови власної стратегії розвитку особистості.

7. Використання запропонованого методичного підходу щодо визначення граничної межі часового навантаження з урахуванням факторів розвитку кар'єри персоналу дозволить виявити точку оптимуму між педагогічною та науковою діяльністю у позаробочий час для працівників закладів вищої освіти. Емпіричними дослідженнями встановлено, що максимальна продуктивність середньостатистичного науково-педагогічного працівника у позаробочий час досягається при квартальному навантаженні від 129 до 150 годин. Розроблювана модель стимулювання повинна передбачати, що за умови досягнення або перевиконання встановлених планових завдань з наукової діяльності у позаробочий час, науково-педагогічним працівникам буде забезпечено виплату відповідної грошової винагороди.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алістаєва А. В. Управління розвитком персоналу промислових підприємств : автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Приазовський держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 21 с.
2. Антощук С. Г., Белоус Н. В., Лобачев М. В. Студенческий аутсорсинг как механизм взаимодействия университетов с бизнес-структурами. *Электротехнические и компьютерные системы*. 2015. № 19. С. 312–316.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 832 с.
4. Бай С. І., Яцишина К. В. Співробітництво в тріаді «Держава – наука – бізнес»: проблеми та шляхи вирішення. *Бізнесінформ*. 2012. № 10. С. 6–11.
5. Бала О. І., Зуб Г. В. Кадрове забезпечення діяльності підприємств: вимоги до кандидатів на посаду та методи їх відбору. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 769. С. 3–11.
6. Балужева Т. В. Взаимодействие вуза с работодателями как фактор успешного трудоустройства выпускников [Електронний ресурс]. *Международный электронный журнал. «Устойчивое развитие: наука и практика»*. 2014. № 1 (12). URL: <http://www.yrazvitiye.ru/wp-content/uploads/2014/06/01-Valueva.pdf>. (дата звернення: 10.10.2018).
7. Безвух С. В., Стопчак А. Ю. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 3. С. 7–14.
8. Безтелесна Л. І. Інтернаціоналізація вищої освіти за умов міжнародної міграції населення як носія людського потенціалу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3 (2). С. 83–86.
9. Безтелесна Л. І., Печенюк А. В. Оцінка впливу кількості науково-педагогічних працівників на соціально-економічний розвиток регіонів України. *Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць*. – Спеціальний випуск.

Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Т. 1. К.: КНЕУ, 2012. С. 83–92.

10. Безтелесна Л. І., Печенюк А. В. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників : монографія. Рівне : НУВГП, 2016. 198 с.

11. Безтелесна Л. І., Юрчик Г. М. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону : монографія. Рівне : НУВГП, 2010. 222 с.

12. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–98.

13. Боголіб Т. М. Роль держави у створенні університетів світового рівня [Електронний ресурс]. *Економічний вісник університету*. 2016. № 28. С. 15–26. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu\\_2016\\_28\(1\)\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2016_28(1)_4). (дата звернення: 10.10.2018).

14. Вакарчук І. Вища освіта України – європейський вимір: стан, проблеми, перспективи. *Вища школа*. 2008. № 3. С. 3–19.

15. Василенко В. М., Дружиніна В. В. Результативність функціонування ринків праці: багаторівневий вимір [Електронний ресурс]. *Економіка та суспільство*. 2016. № 2. С. 481–488. URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/2\\_ukr/86.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/2_ukr/86.pdf). (дата звернення: 10.10.2018).

16. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та використання інтелектуального капіталу : наукове видання. Харків : Вид. ХНЕУ. 2012. 252 с.

17. Гайдук В. А. Сучасні проблеми гармонійної взаємодії держави та роботодавців у забезпеченні професійними кадрами промислового сектору економіки України. *Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України*: зб. наук. праць за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф., 28-29 листопада 2007 р. Київ: у 2-х т. К.: РВПС України НАН України. 2008. Т. 1. С. 107–116.

18. Геворкян Е. Н. Рынок образовательных ресурсов: аспекты модернизации : монография. М. : Маркет ДС. 2005. 360 с.

19. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів

України) : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.02. Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Київ. 2003. 21 с.

20. Гессен Д., Еріксен Т. Біг на місці: парадокси конкуренції. К. 2014. 208 с.

21. Гонголевская О. Мотивация на творчество. *Новый персонал*. 2006. № 2. С. 20-22.

22. Гончаренко О. Г., Демченко О. П. Вища освіта у системі факторів інноваційного розвитку. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1. Економіка: збірник наукових праць*. Чернігів: ЧДІЕУ. 2011. № 1 (9). С. 110–111.

23. Гончаренко О. О. Розвиток трудового потенціалу в контексті безперервної освіти. *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. – К. : КНЕУ, 2007. – Т. 1, ч. 1.– С. 137–141.

24. Гринкевич С. С. Особливості факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу: лімітуючі та стимулюючі аспекти. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2012. № 3 (66). С. 16–23.

25. Грімов О. О. Основні характеристики фрілансу як нестандартної форми зайнятості [Електронний ресурс]. *Економічний часопис – XXI*. 2016. № 157. С. 79–81. URL: DOI: <http://dx.doi.org/10.21003/ea.v157-0024> (дата звернення: 10.10.2018).

26. Грішнова О. А. Безперервна освіта в контексті завдань людського розвитку та економічного відродження України. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії* : зб. наук. ст. К. : Таксон. 2007. С. 69-78.

27. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К. : Т-во “Знання”. 2001. 254 с.

28. Гуменюк В. Я., Рощик І. Я. Трансформування економічних механізмів управління вищою освітою : монографія. Рівне : НУВГП. 2012. 219 с.

29. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2009. №1. С. 32–37.
30. Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання. *Економіка України*. 2006. № 1. С. 71–72.
31. Демко І. І. Особливості організації оплати праці на підприємстві. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір*. Львів. 2013. Вип. 1 (99). С. 490–496.
32. Денисова А. В. Система ключевих стратегических показателей (ССП) эффективности службы управления персоналом. *Управление персоналом*. 2007. № 2 (156). С. 60–65.
33. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала : учебное пособие. М.: Наука, 2000. 569 с.
34. Десслер Гари. Управление персоналом : учеб. пособие (пер. с англ. под общ. ред. И. М. Степнова). М. : БИНОМ, 2004. 799 с.
35. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов (пер. с англ.). М.: Эксмо, 2006. 432 с.
36. Дирда Н. В. Розширення функцій персоналу у реалізації конкурентних стратегій підприємства. *Теоретичні та прикладні питання економіки: зб. наук. праць за заг. ред. проф. Єханурова Ю. І., Шегди А. В. К.: Видавничо-поліграфічний центр „Київський університет”, 2007. Випуск 14. С. 226–231.*
37. Длугопольський О. Розвиток людського капіталу як невід'ємний атрибут функціонування економіки в ХХІ столітті. *Світ фінансів*. 2007. № 1(10). С. 168–175.
38. Дугієнко Н. О., Осаул А. О. Особливості формування інтелектуального капіталу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 378–381.
39. Дудова І. Людський і соціальний капітал в умовах інтелектуального та інклюзивного зростання. *Економічний часопис – ХХІ*. 2013. № 7–8 (1). С. 112–118.

40. Економіка знань та її перспективи для України / за ред. В. М. Геєця. К.: Інститут економічного прогнозування НАНУ, 2005. 512 с.
41. Економічна активність населення України 2017: Статистичний збірник [Електронний ресурс]. *Державна служба статистики України*. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 10.10.2018).
42. Євтушевська О. Тайм-менеджмент як вияв світогляду сучасної людини. *Вісник Київського національного університету ім. Т.Шевченка. Економіка*. 2017. № 3 (192). С. 15-18.
43. Єлісеєва О. К., Третяк О. О., Ізнов В. В. Методи та моделі в управлінні персоналом : монографія [під ред. д. е. н., проф. В. В. Ізунова, к. т. н. О. К. Єлісеєвої]. Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2006. 188 с.
44. Житченко Г. О. Особливості розвитку інтелектуального капіталу сучасного підприємства. *Фінансові дослідження: «Аналіз стану системи управління фінансовою забезпеченістю суб'єктів господарювання регіону»*: матеріали загальноукраїнської науково-практичної інтернет-конференції студентів і молодих вчених, 21–22 квітня 2017 року. Херсон: ХНТУ, 2017. – С. 86–89.
45. Житченко Г. О. Сутність та визначення поняття «інтелектуальний капітал» [Електронний ресурс]. *Економіка та суспільство*: електронне наукове фахове видання. 2017. № 12. С. 255–259. URL: <http://economyandsociety.in.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).
46. Житченко Г. О. Теоретичні засади управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2017. №27 (16). С. 246–251.
47. Житченко Г. О., Коваленко М. А., Швороб Г. М. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала предприятия. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. № 4. Vol. 3. P. 82–89.
48. Житченко Г. О., Коваленко М. А., Швороб Г. М. Нові уявлення про капітал і механізм управління персоналом підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №18. С. 3–8.



49. Журавльова І. В., Кудлай А. В. Управління людським капіталом : наукове видання. Х.: ХНЕУ, 2004. 284 с.

50. Заєць М. А., Кирилова В. А. Рівень освіти як основна парадигма сталого розвитку економіки. *Market economy: modern management theory and practice*. Vol. 16. Issue 2 (36). P. 107–115.

51. Зайнятість та безробіття населення в III кварталі 2017 року. Експрес-випуск від 22.12.2017 № 458/0/09.2вн-17 [Електронний ресурс]. *Державна служба статистики України*. URL: <http://ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).

52. Заклекта О. Засоби досягнення цілей діяльності вищої школи. *Економіка та право*. 2009. № 2. С. 132-137.

53. Заклекта О. Суть та класифікація інвестицій у розвиток персоналу підприємства. *Теоретичні та практичні питання економіки* : зб. наук. праць (за заг. ред. проф. Єханурова Ю. І., Шегди А. В.). К. : Видавничо-поліграфічний центр „Київський університет”, 2007. Вип. 14. С. 232-237.

54. Захарова О. В., Поторочин С. О. Методи оцінки інвестування у людський капітал [Електронний ресурс]. *Ефективна економіка*. 2012. №4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).

55. Заярна Н. М., Каралюс О. М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Науковий вісник НЛТУ України* : зб. наук.-техн. праць. Львів: РВВ НЛТУ України. 2011. Вип. 21.3. С. 172 –175.

56. Зленко А. М. Оцінка працівників методом «360 градусів» [Електронний ресурс]. *Збірник наук. праць Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Григорія Сковороди*. 2012. Вип. 18/1. URL: [http://masters.donntu.org/2013/iem/potapova/library/zlenko.pdf](http://http://masters.donntu.org/2013/iem/potapova/library/zlenko.pdf) (дата звернення: 10.10.2018).

57. Зьолко О. О. Сутність інтелектуального капіталу: підходи до визначення. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2013. № 53. С. 13–20.

58. Казакова Т. С. Актуалізація проблеми управління професійною кар'єрою на підприємстві. *Стратегічні пріоритети в XXI столітті*: матеріали

II Міжнародної науково-практичної конференції. 14-15 лютого 2017 р. м. Київ. 2017. С. 126–129.

59. Казакова Т. С. Особливості стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти. *Науковий журнал "Вісник Одеського національного університету. Економіка"*. Том 23. Випуск 5 (70) 2018. С. 125-129.

60. Казакова Т. С. Розвиток професійної кар'єри на основі узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій індивіда. *Науковий журнал «Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. № 33. 2018. С. 90-95.

61. Казакова Т. С. Становлення професійної кар'єри в системі корпоративного управління. *Ефективність підприємницької діяльності: маркетинговий аспект*: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. 28 березня 2016 р. Київ. 2016. С. 76-78.

62. Казакова Т. С. Сучасні моделі корпоративного управління. *Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. 8-10 жовтня 2015 р. Хмельницький. 2015. С. 24–26.

63. Казакова Т. С. Сучасні підходи до визначення корпоративного управління в умовах інформаційної економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету, серія: «Економічні науки»*. № 4. 2014. С. 25-27.

64. Казакова Т. С. Умови успішності професійної кар'єри. *Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 10-11 листопада 2016 р. м. Херсон. 2016. С. 375 - 377.

65. Казакова Т. С. Успішна професійна кар'єра працівників як запорука інноваційного розвитку підприємства. *Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта*: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. 16 - 20 травня 2017 р. Харків. 2017. С. 168–172.

66. Казакова Т., Даниленко М. Професійна кар'єра як фактор самореалізації працівників у виробничому середовищі. *Фінансова та соціальна інфраструктура в забезпеченні інноваційного розвитку економіки України*: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції студентів і аспірантів. 22 жовтня 2016 р. Миколаїв, 2016. С. 17-18.

67. Каленюк І. С., Куклін О. В. Розвиток вищої освіти та економіка знань: монографія. К. : Знання, 2012. 343 с.

68. Каленюк І. С., Гонта О. І., Вербовий М. П. Інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий освітній простір: економічний вимір : монографія (за заг. ред. д.е.н., проф. Каленюк І. С.). Чернігів : РВК «Деснянська правда». 2011. 165 с.

69. Калюжна Н. Г. Матриця диференціації управлінського персоналу як орієнтир для визначення стратегічних працівників у системі управління підприємством. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. №4. С. 289–298.

70. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів: автореф. дис. .. канд. екон. наук: 08.06.01. Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2006. 21 с.

71. Карцева Н. Стратегические аспекты формирования и развития персонала производственных предприятий. *Управление персоналом*. 2007. № 8 (162). С. 70–71.

72. Кендюхов О. В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом : монографія. – К.: Інститут економіки промисловості НАН України; ДонУЕП, 2008. 363 с.

73. Кендюхов О. В. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Журнал „Економіка України”*. 2004. №2. С. 33-41.

74. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление персоналом: теория и практика : учебно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2012. С. 64–100.

75. Кирьянов А. В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Електронний ресурс]. *«Экономика России: основные направления*

*совершенствования»*. 2005. Вып. 7. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml> (дата звернення: 10.10.2018).

76. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010. 103 с.

77. Ковтуненко К. В. Сутність та роль інтелектуального капіталу. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013. Вип. 1. Т. 1. С. 61–65.

78. Колпаков В. М. Управление развитием персонала: теория и практика. *Персонал*. 2004. № 11. С. 64–69.

79. Корнілова І. Особливості укладання та виконання колективного договору на підприємстві [Електронний ресурс]. *Вісник. Офіційно про податки*. 18 травня 2012, П'ятниця, № 19 (19). URL: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/1844> (дата звернення: 10.10.2018).

80. Корсак К. В. Освіта, суспільство, людина в ХХІ столітті: інтегрально-філософський аналіз : монографія. Київ - Ніжин : НДПУ ім. М.Гоголя, 2004. 224 с.

81. Кортенко Л. В. Усовершенствованная система управления профессиональным развитием персонала. *Вестник Челябинского государственного университета. Экономика*. 2009. № 3 (141). Вып. 19. С. 24–28.

82. Крижко І. Д., Тюхтенко Н. А. Кадрова політика та соціально-економічні аспекти професійної орієнтації населення в сучасній Україні. *Проблеми праці, економіки та моделювання*: Зб. наук. пр., ч. 1: Хмельницький, НВП Евріка ТОВ, 1998. С. 134–136.

83. Крутій І. А. Мотивація управлінського персоналу на підприємствах малого бізнесу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Херсон: ХНТУ, 2015. 20 с.

84. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка. Видання 2-е перероблене та доповнене : навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 328 с.

85. Кузнецов Э. А., Васильев А. С. Приоритеты современной подготовки управленческих кадров. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. Збірник наукових праць*. Одеса, 2003. Т. 6. Вип. 7. С. 10–16.

86. Кузнецова І. О. Формування стійких конкурентних переваг: концептуальна модель. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2010. № 40. С. 68–71.

87. Кузнецова І. О., Карпенко Ю. В. Планування діяльності підприємств: структурний аспект : монографія. Одеса: Атлант, 2012. 209 с.

88. Кузнецов Е. А. Методологічні проблеми розвитку процесу професіоналізації менеджменту в Україні. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. Херсон, 2015. Том 1. № 17 (6). С. 35–41.

89. Кузьминов Я. И., Набиуллина Э. С., Радаев В. В. Отчуждение труда: история и современность. М. : Экономика, 1989. 287 с.

90. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1187 [Електронний ресурс] / URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2018).

91. Лондар С. Л., Блискавка Т. В. Вища освіта як фактор сприяння інноваційному розвитку національної економіки. *Вісник Київського національного університету ім. Т.Шевченка. Серія: Філософія. Політологія*. 2010. № 95. С. 93–97.

92. Луцик М. В. Ефективність використання інтелектуальних ресурсів у системі світових взаємовідносин. *Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіка праці*: збірник тез І наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених. Львів, 2012. С. 45–47.

93. Лымарева О. А., Горенко А. А. Инновационный подход в кадровом менеджменте [Електронний ресурс]. *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2013. №10. URL: <http://ekonomika.snauka.ru>. (дата звернення: 10.10.2018)

94. Майсюра О. М. Про ефективність використання особистого часу (до питання тайм-менеджменту). *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 2 (104). С. 196–200.

95. Макаренко С. М. Інвестиційно-інноваційні пріоритети створення ресурсної бази розвитку підприємства. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. 2009. № 23/2. Дніпропетровськ, С. 20–25.

96. Макаренко С. М. Розвиток інформаційної складової підприємств регіону як головний ресурс підвищення їх конкурентоспроможності. *Економічні інновації. Випуск 36. Українське Причорномор'я в контексті економічних альтернатив: сучасні виклики та антикризові стратегії. Збірник наукових праць*. Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2009. С. 482-490.

97. Макаренко С. М., Абельдяєва Т. А., Казакова Т. С., Олійник Н. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. Дніпро: ПДАБА, 2017. № 127. С. 150–161.

98. Макаренко С. М., Копосов Г. О., Олійник Н. М., Калинська Т. А. Шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах господарювання. *Таврійський науковий вісник: Науковий журнал*. Херсон: Айлант, 2010. Вип. 68. С. 281–288.

99. Макаренко С. М., Казакова Т. С., Прокопчук О. Д. Удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку в закладах вищої освіти. *Науковий журнал "Економічний вісник Національного гірничого університету"*. Випуск 1 (61). 2018. С. 144–153.

100. Макаренко С. М., Капліна Є. О., Олійник Н. М. Удосконалення системи працевлаштування безробітних осіб як основи підвищення якості життя населення. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 7 (193). С. 70–77.

101. Макаренко С. М., Олійник Н. М., Лущик К. І. Визначення оптимального виробничого навантаження як основи підвищення продуктивності праці працівників підприємства. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2017. № 26/2. С. 51-54.

102. Макаренко С. Н., Олейник Н. Н., Каплина Е. О. Повышение производительности труда работников предприятия путем оптимизации производственной нагрузки и перманентного самосовершенствования. *Украина – Болгария – Европейский Союз: современное состояние и перспективы*: Международная конференция. Варна (Болгария). 2018. С. 79–84.

103. Малишко О. Б. Про європейський формат системи показників вимірювання цінності інтелектуального капіталу регіонального наукового центру. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 11. С. 162–173.

104. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 1. С. 26–29.

105. Матушко А. Є. Оцінювання ефективності інвестицій у компетентнісне навчання персоналу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Херсон: ХНТУ, 2014. 20 с.

106. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. К. : Атіка, 2005. 304 с.

107. Михайленко О., Блейон Т. Постіндустріальна вища освіта крізь призму технологій, свободи, лідерства і культури: результати українсько-канадського пілотного дослідження цифрових компетенцій та культурних цінностей студентів і викладачів [Електронний ресурс]. URL: <http://www.edu-trends.info/uoit-project>. (дата звернення: 10.10.2018).

108. Міхова А. В. Антикризове управління персоналом як умова ефективного функціонування компанії в період кризи [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.confcontact.com/2009\\_03\\_18/ek6\\_mihova.htm](http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek6_mihova.htm). (дата звернення: 10.10.2018).

109. Мокін Б. І., Маримончик Ю. В. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції. *Вісник ВПІ*. 2004. № 2. С. 26-31.

110. Момчева А. М. Інвестиції в персонал як чинник підвищення ефективності діяльності організації [Електронний ресурс] / *Ефективна економіка*. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2400> (дата звернення: 10.10.2018).

111. Морозова О. Ф. Тайм-менеджмент в системі соціального управління [Електронний ресурс]. URL: [www.journals.tsu.ru/uploads/import/847/files/334-035.pdf](http://www.journals.tsu.ru/uploads/import/847/files/334-035.pdf). (дата звернення: 10.10.2018).

112. Назарова Г. В. Клієнтський капітал як складова інтелектуального капіталу організації. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2008. № 3, т. 1. С. 115-119.

113. Назарова Г. В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. 2008. № 2(27). С. 150-154.

114. Назарова Г. В., Мащенко М. А. Аналіз ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві. *Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць*. Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. Вип. 237; т. 1. С. 72-80.

115. Нестерова О. О. Аутсорсинг кадрових процесів в системі управління підприємством [Електронний ресурс] URL: [http://www.rusnauka.com/4\\_SND\\_2009/Economics/40501.doc.htm](http://www.rusnauka.com/4_SND_2009/Economics/40501.doc.htm). (дата звернення: 10.10.2018).

116. Ніколайчук М. В. Тракткування людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку. *Збірник наукових праць НУК*. 2011. №2. С. 150–155.

117. Ніколайчук О. А. Розвиток теоретичних підходів до сутності та класифікації інвестицій в інтелектуальний капітал підприємства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2012. № 4(16). С. 53–61.

118. Новак І. М., Новак Ю. В., М. О. Гоменюк. Використання досвіду стратегічного планування при визначенні майбутніх орієнтирів розвитку країни. *Актуальні проблеми економіки*, 2016. № 12 (186). С. 70-80.



119. Норіцина Н. І. Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання. *Вісник НМТУ. Серія «Економіка»*. № 2(5). К.; 2011. С. 93–102.

120. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2014. № 3 (80). Том 2. С. 83–90.

121. Овсяк Н. В. Складові матеріального стимулювання працівників підприємств. *Бізнес Інформ*. 2014. № 4. С. 266–270.

122. Олейко В. М. Методи та моделі вартісної оцінки інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: 08.03.02. К.: ДП ТВПК «Збруч», 2002. 20 с.

123. Олійник Н. М. Вдосконалення системи управління розвитком трудових ресурсів як головного критерію підвищення конкурентоспроможності агропромислового комплексу. *Економічні інновації: Збірник наукових праць*. Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2014. Вип. 57. С. 275-282.

124. Олійник Н. М., Корчевська Л. О., Макаренко С. М. Оцінка інвестиційної складової економічної безпеки Херсонського регіону з метою залучення міжнародних проектів. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницький. № 1 (244). 2017. С. 130-134.

125. Олійник Н. М., Макаренко С. М., Казакова Т. С. Безперервне відтворення ключових областей компетентності - ядро конкурентних переваг. *Україна 2030: Консолідація мислення - консолідація дій*. К. 2018. С. 134-136.

126. Олійник Н. М., Макаренко С. М., Казакова Т. С. Інвестування у професійний розвиток персоналу як складова соціально-економічного розвитку регіону. *Структурна модернізація економіки: прогностичні сценарії та перспективи розвитку регіону* : колективна монографія за заг. ред. д.е.н., проф. Шарко М. В. Херсон: ПП Вишемирський В.С. 2018. С. 228-240.

127. Опаленко І. О. Інновації на ринку праці [Електронний ресурс]. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства*. – Серія: Економічні науки. 2010. Вип. 104. URL: [http:// khntusg.com.ua](http://khntusg.com.ua). (дата звернення: 10.10.2018).

128. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2017/18 навчального року. *Державна служба статистики України*. - URL: <http://ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).

129. Основні показники економічного і соціального розвитку України. *Міністерство економічного розвитку і торгівлі України*. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=085ab09c-ca24-4fee-ae13-3cb51349507c&title=OsnovniPokaznikiEkonomichnogoISotsialnogoRozvitkuUkraini>. (дата звернення: 10.10.2018).

130. П'ятницька Г. Т. Науково-освітні кластери: відмітні характеристики та передумови розвитку. *Менеджмент і маркетинг інновацій*, № 3, 2016. С. 191–207.

131. Панченко Е. О. Еволюція поглядів та сутність поняття інтелектуального капіталу. *Молодий вчений. Сер. «Економічні науки»*. 2014. № 7(10). С. 59–62. [Електронний ресурс]. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2014\\_7%282%29\\_\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_7%282%29__16). (дата звернення: 10.10.2018).

132. Парфенова Н. В. Методичні засади оцінки якості життя населення на рівні регіону. *Науковий вісник Чернівецького національного університету: Збірник наукових праць*. Вип. 366. Економіка. Чернівці: Рута, 2007. С. 77–82.

133. Паршина В. С. Управление развитием персонала корпораций: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Ижевск: Удмуртский гос. ун-т, 2007. 38 с.

134. Перелік та розміри доплат та надбавок на 2016-2017 роки [Електронний ресурс]. *Портал «Кадровик-01»*. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/177-qqq-16-m8-30-08-2016-perelk-ta-rozmri-doplat-ta-nadbavok-na-2016-2017-roki>. (дата звернення: 10.10.2018).

135. Перерва П. Г., Глізнуца М. Ю. Дослідження зарубіжного досвіду оцінки інтелектуального потенціалу організацій. *Бізнес інформ*. 2016. № 1. С. 49–55.

136. Петренко М. М., Корнєєва Т. С. Інтелектуалізація основного капіталу як визначальний фактор економічного розвитку. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Сер. «Економічні науки»*. 2006. № 8. С. 75–77.

137. Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком персоналу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 5 (50). С. 128–132.

138. Півняк Г., Азюковський О., Трегуб М. Формування державного замовлення на підготовку фахівців інженерних та фізико-математичних спеціальностей. *Вища школа: Науково-практичне видання*. К., 2017. № 2 (151). С. 17-32.

139. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018 [Електронний ресурс] / *Економічний дискусійний клуб*. - URL: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>. (дата звернення: 10.10.2018).

140. Положення про рейтингове оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу Херсонського національного технічного університету, затверджене ректором Херсонського національного технічного університету 12 квітня 2016 року [Електронний ресурс] / URL: <http://kntu.net.ua/ukr/content/download/48525/285531/file/%D0%B4%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%20%E2%84%96%205.pdf>. (дата звернення: 10.10.2018).

141. Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України [Електронний ресурс] / URL: [https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u34/pologennya\\_0.pdf](https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u34/pologennya_0.pdf). (дата звернення: 10.10.2018).

142. Преміювання співробітників НаУКМА за публікації у виданнях, що індексуються в наукометричних базах [Електронний ресурс] / URL: [http://www.library.ukma.edu.ua/index.php?id=single&no\\_cache=1&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=974](http://www.library.ukma.edu.ua/index.php?id=single&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=974). (дата звернення: 10.10.2018).

143. Про апробацію показників діяльності науково-педагогічних працівників університету: наказ в.о. ректора Херсонського державного

університету від 04 вересня 2018 року № 673-Д [Електронний ресурс]. Херсонський державний університет. URL:<http://www.kspu.edu/default.aspx?lang=uk> (дата звернення: 10.10.2018).

144. Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 р. № 373. *Офіційний вісник України*. 2011. № 26. Ст. 1080.

145. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07 грудня 2017 року № 2246-VIII [Електронний ресурс]. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>. (дата звернення: 10.10.2018).

146. Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам: наказ Міністерства освіти і науки України від 14 січня 2016 року № 13 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).

147. Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю: постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття: від 15 грудня 2017 року № 149 [Електронний ресурс]. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1577-17>. (дата звернення: 10.10.2018).

148. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).

149. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 78. Ст. 2392.

150. Прокопенко, В. І. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар. Харків : Консум, 2003. 832 с.

151. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В. Т. Лозовецька. Київ: 2015. 279 с.
152. Прушківська Е. В., Переверзева А. В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №1. С. 196–202.
153. Радаев В. В. Экономическая социология. – М. : Изд. дом ГУ ВШЕ, 2008. 608 с.
154. Ринок праці у 2017 році [Електронний ресурс]. *Державна служба статистики України*. URL: <http://ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 10.10.2018).
155. Ротань Н. В. Інтелектуальний капітал як засіб формування конкурентних переваг підприємства. *Інформаційні технології в освіті, науці та виробництві*. 2013. Вип. 3(4). С. 302–307.
156. Савіна Г. Г. Ключові проблеми професійного розвитку персоналу закладів вищої освіти. *Соціально-економічний розвиток регіонів у контексті міжнародної інтеграції*. 2018. № 2. С. 73–79.
157. Савіна Г. Г. Мотивація управлінського персоналу до професійного розвитку (п.2.1) : колективна монографія «Управління розвитком підприємств в контексті соціальної відповідальності бізнесу» під заг. ред. д.е.н., професора Савіної Г. Г. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2016. С. 24–28.
158. Савіна Г. Г. Оцінювання професіоналізму персоналу організацій на етапах кар'єрного зростання (п.3.1) : колективна монографія «Збалансоване управління економічними процесами в суспільстві та бізнес середовищі в умовах трансформації соціально-економічних інституцій». Херсон. ХНТУ, Вид-во ПП Вишемирський В.С., 2016. 315 с.
159. Савченко В. А. Напрями підвищення ефективності системи професійного навчання персоналу на виробництві. *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр.* К. : КНЕУ, 2005. С. 262–273.
160. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. К.: КНЕУ, 2002. 351 с.

161. Сацик В. І., Антонюк Л. Л., Василькова Н. В. Світовий досвід становлення і розвитку дослідницьких університетів. *Університетська освіта*. 2011. № 1. С. 58–66.

162. Скібіцька О. В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи: автореф. дис. ... канд. екон. наук.: 08.09.01. К., 2004. 19 с.

163. Соколюк Г. О. Компетентнісний підхід до розвитку професійної кар'єри працівників закладів освіти. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 5, т. 1. С. 121–126.

164. Соколюк Г. О. Обґрунтування стратегії розвитку персоналу підприємства. : монографія «Функціональні стратегії інноваційного розвитку промислових підприємств» за наук. ред. д.е.н., проф. В.В. Стадник. Хмельницький : ХНУ, 2016. С. 285-308.

165. Старцева В. Н. Инновационные технологии управления мотивацией персонала как проблема современного менеджмента. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского.– Серия: Социальные науки*. 2008. №1. С. 92–97.

166. Стефанишин О., Пиц В. Особливості змісту категорії «людський потенціал» в умовах розвитку інноваційної економіки України. *Галицький економічний вісник*. 2010. №3. С. 161–169.

167. Стецюк Н. Сучасні тенденції в управлінні трудовими ресурсами підприємства. *Журнал європейської економіки*. 2011. №2. С. 188–195.

168. Ступнікер Г. Формування і оцінка інтелектуального капіталу підприємства. *Економічний аналіз*. 2010. Вип. 5. С. 189–192.

169. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций : пер. с англ. В. Нозуриной. М.: Поколение, 2007. 368 с.

170. Суков Г. С., Тупік І. Я. Управління розвитком персоналу на машинобудівному заводі. Теорія і практика : монографія за наук. ред. В. М. Данюка. К. КНЕУ, 2008. 232 с.

171. Сьомченко В. В. Інтелектуальний капітал як фактор розвитку інноваційної економіки. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2012. Вип.2. Т.1. С. 196–199.

172. Тепла М. М. Доплата до мінімальної заробітної плати: особливості розрахунку та виплати. *Інфраструктура ринку* : електронний науково-практичний журнал. 2017. Вип. 11. С. 93-99. – URL:[http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/11\\_2017\\_ukr/18 .pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/11_2017_ukr/18.pdf). (дата звернення: 10.10.2018).

173. Телетов О. С. Мотивація навчання як основа реформування освіти. *Освіта Сумщини*. 2013. № 3 (19). С. 47-52.

174. Ткач І. Аналіз методів та механізмів управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 8. Ч.2. С. 346–350.

175. Ткаченко А. О. Поняття та структура інтелектуального капіталу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. №12 (152). С. 27–29.

176. Тюхтенко Н. А. Значення професійної мотивації для соціокультурного зростання молоді. *Культура здоров'я як предмет освіти: Зб. наук.-метод. пр.* К.: Херсон, 1998. С. 118–121.

177. Тюхтенко Н. А. Мотиваційні аспекти функціонування управлінського персоналу підприємства. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2013. № 2 (31). С. 280–285.

178. Тюхтенко Н. А. Мотиваційні основи професійного самовизначення молоді. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 1. С. 15-18.

179. Тюхтенко Н. А., Казакова Т. С. Професійна кар'єра менеджера в сучасному корпоративному бізнесі. *Україна - Болгарія - Європейський союз: сучасний стан та перспективи*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Варна (Болгарія). 2016. С. 239-242.

180. Тюхтенко Н. А., Казакова Т. С. Роль управління професійною кар'єрою у підвищенні соціально-економічної ефективності діяльності підприємства. *Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах*: матеріали III Усеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції. 29-30 березня 2018 р. Херсон. 2018. С. 59-60.

181. Тюхтенко Н. А., Макаренко С. М., Олійник Н. М. Об'єктивізація визначення купівельної спроможності споживачів в умовах тіньової економіки. *Вісник Київського Національного Університету Імені Тараса Шевченка. Серія «Економіка»*. 2016. №4(181). С. 36-42.

182. Управління інноваційною діяльністю : монографія / під заг. ред. О.М. Ястремської, Г.В. Верещагіної. Харків: ІНЖЕК, 2010. 402 с.

183. Федорова А. Г., Хан В. О. Заработная плата: современный взгляд на оценку и стимулирование. *Единство и идентичность науки: проблемы и пути решения: сборник статей Международной научно-практической конференции*. 3 июня 2017 г. Казань. В 4 ч. Ч.1 Уфа: МЦИИ Омега Сайнс, 2017. С. 251-256.

184. Філіпчук Н. В. Регіональна соціально-економічна концепція підвищення якості життя населення: прогностичні сценарії й етапи реалізації (на прикладі Чернівецької області). *«Економіка: проблеми теорії та практики» : Збірник наукових праць*. Вип. 253. Т.4. Дніпропетровськ, 2009. С. 1015-1024.

185. Франко Л. Систематизація поглядів сучасних науковців на економічну категорію «людський капітал». *Науковий вісник ПУСКУ. Економічні науки*. 2011. № 4 (49). Ч. I. С. 219–223.

186. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.

187. Холод З. М., Волович О. Б. Ефективність управління трудовими ресурсами поліграфічних підприємств. *Науковий вісник:НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.11. С. 309–315.

188. Холявко Н. І. Сектор вищої освіти в системі інноваційного розвитку національної економіки. *Економіка і управління*. №1, 2014. С. 33–37.

189. Цимбалюк С. О. Детермінанти трудової активності персоналу в системі мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 1 (187). С. 264-272.

190. Цуркан С. М. Головні засади побудови організаційно-економічного механізму поліпшення використання персоналу промислових підприємств / під заг. ред. В. І. Осипова. Одеса: Атлант, 2008. 362 с.



191. Чайковська І. І. Реалізація економіко-математичної комплексної моделі управління інтелектуальним капіталом промислового підприємства [Електронний ресурс]. *Ефективна економіка*. 2013. № 4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op1&z=1949>. (дата звернення: 10.10.2018).
192. Чала О. В. Система управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2012. № 68. С. 273–281.
193. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку. *Економіка України*. 2002. № 11. С. 48–55.
194. Чухрай Н. І., Щербата Т. С. Розвиток партнерства між ВНЗ та ІТ - компаніями у сфері кадрового забезпечення. *Науковий фаховий вісник Одеського національного економічного університету*. 2016. № 1(60). С. 192–199.
195. Шарапа І. В., Макаренко С. М., Олійник Н. М. Якість життя населення як індикатор соціально-економічного розвитку регіону. *Таврійський науковий вісник: Науковий журнал*. Херсон, 2011. Вип. 77. С. 345-348.
196. Шаров О. І. Проблеми розвитку системи управління вищою освітою України в сучасних умовах. *Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.*, вид-во СНУ ім. В.Даля, № 4 (28), 2008. С. 47–53.
197. Шевченко Л. С. Університети як суб'єкт інтелектуального підприємництва. *Теорія і практика правознавства*. 2014. №5. С. 1–10.
198. Шевченко Н. Л. Структура заробітної плати: теоретичні проблеми. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2014. № 1. С. 182-190.
199. Шимановська-Діанич Л. М. Понятійний апарат системи управління розвитком персоналу організації. *Економіка и управление*. 2008. № 6. С. 88-94.
200. Шкурупій О. В., Франко Л. С. Багаторівнева модель ефективності створення та використання людського капіталу. *Інноваційна економіка*. 2013. № 6. С. 5–10.
201. Шульга Ж. О. Інтелектуальний капітал як об'єктивна економічна категорія. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. №2 (10). С. 106–111.

202. Щербата Т. С. Особливості підготовки фахівців для ІТ-компаній. *Соціально-економічний розвиток України: загрози та виклики в умовах трансформаційних змін* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 29-30 квітня 2016 р. Одеса. 2016. С. 18-25.

203. Щербата Т. С. Розвиток партнерства з ВНЗ при стратегічному управлінні кадровим потенціалом підприємства. *Трансформаційні процеси в економіці України: глобальні та регіональні аспекти* : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції молодих учених, аспірантів та студентів. 15-16 грудня 2016 р. Львів. 2016. С. 117-121.

204. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании: под ред. В. Иноземцева. М., 1999. 450 с.

205. Юринець Р. В. Економіко-математичне моделювання утворення експертних груп. *Проблеми розвитку фінансової системи України в умовах євроінтеграції* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф, Львів : ЛДФА, 2007. С. 45-48.

206. Язлюк Б. О., Бутов А. М. Використання інноваційних технологій безперервного підвищення професійної компетентності персоналу в процесі реалізації місії державного органу. *Інноваційна економіка*. 2012. Вип. 4. С. 281–288.

207. Язлюк Б. О., Язлюк Г. Я. Аналіз та комплексна оцінка діючого механізму формування професійної компетентності персоналу. *Сталий розвиток економіки*. 2012. Вип. 2. С. 202–209.

208. Яковенко Л. І. Інноваційний характер економіки знань. *Вісник Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економіка*. 2010. С. 141-145.

209. Яковлєва О. В. Основні напрями управління інтелектуальними ресурсами та інтелектуальним капіталом промислового підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2012. № 2(18). С. 116–119.

210. Ярема І. І., Босак А. О. Інтелектуальний капітал підприємства: структурний підхід. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи*

становлення і проблеми розвитку: зб. наук. пр. Л.: Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2009. С. 138–143.

211. Amarakoon, U., Weerawardena, J., Verreyne M. (2013). Competitive Advantage Through HR Innovation // [www.europeanbusinessreview.com](http://www.europeanbusinessreview.com).

212. Clutterbuck, D., Megginson D. Coaching at Work / D. Clutterbuck, D. Megginson. - New York : The Free Press, 2014. - 312 p.

213. Cole, J. A. Handbook of Human Resource Management Practice, 10th edition / Jerald Cole. - Oxford : Blackwell, 2015. - 304 p.

214. Downey, M. Coaching : Toward Effective Supervision / M. Downey. - Englewood Cliffs : Prentice Hall, 2016. – 261 p.

215. Johnes, J. (2006). Measuring teaching efficiency in higher education: An application of data envelopment analysis to economics graduates from UK Universities 1993. European Journal of Operational Research, 174(1), 443-456.

216. Johnes, J., & Li, Y. U. (2008). Measuring the research performance of Chinese higher education institutions using data envelopment analysis. China economic review, 19(4), 679-696

217. Makarenko S. Improving the method approach to the rating evaluation of employees as professional career development / S. Makarenko, N. Oliinyk, T. Kazakova // Baltic Journal of Economic Studies. Vol. 4, No. 5 (December), 2018 - P. 179-187.

218. Makarenko S. M. Individualization of processes for preparation and development of workers / Makarenko S. M., Kaplina Y. O., Kazakova T. S. // Економічний вісник університету: збірник наукових праць учених та аспірантів - ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. Випуск № 37/1. - 2018. - С. 117-125.

219. McConnell C. Economics: Principles, Problems, and Policies [Текст] / Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, Sean M. Flynn. – [19th edition]. – NY: McGraw-Hill/Irwin. – 2011. – 896 p

220. Minimum wages in the EU// Eurostat. Newsrelease. 25/2017- 10 February 2017 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7860532/3-10022017-AP-EN.pdf>.

221. Newstrom, J.W., Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. 11th ed. International Edition. McGraw-Hill
222. Petronia, G., Venturinia, K., Verbanob, C. (2012). Open innovation and new issues in R&D organization and personnel management. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1): 147–173.
223. Porter, L.W. (1967). The Effect of Job Satisfaction on The Performance of Industrial Relation. *Academy of Management Journal*, October: 20–28.
224. Sokoliuk G.O. Institutional aspects of inclusive education environment development in Ukraine / Stadnyk V.V., Sokoliuk G.O. // *Inclusive Education in different East and West European Countries* / Ed. b. D. Spulber. – Roma: Eurilink, 2015. – S. 147-160.
225. Stanleigh, M. (2014). *Innovation: A Strategic HR Imperative* // [www.bia.ca](http://www.bia.ca).
226. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). *Career choice and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.
227. Tyukhtenko N. A. Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms / N. A. Tyukhtenko, S. M. Makarenko // *Actual problems of economics*. № 1 (175), 2016. - P 435-442.
228. Tyukhtenko N. A. Increasing competitiveness of the enterprise by improving logistic strategy of distribution of production and supply of raw materials / N. A. Tyuhtenko, S. M. Makarenko, N. M. Oliinyk // *Науковий вісник Полісся*. - 2018. - № 2 (14). Ч. 2. – С. 56-63.
229. Tyukhtenko N. A. Mutual positioning of social and economics strategies / N. A. Tyukhtenko // *Scientific bulletin of Polissia*. - 2017. - № 4 (12). - P. 125-129.
230. Wolszczak-Derlacz, J. (2017). An evaluation and explanation of (in) efficiency in higher education institutions in Europe and the US with the application of two-stage semi-parametric DEA. *Research Policy*, 46(9), 1595-1605.