

УДК 331.108

ІНВЕСТИВАННЯ У БЕЗПЕРЕРВНИЙ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК НАСЕЛЕННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

МАКЛАКОВ Сергій Миколайович,

здобувач Центральноукраїнського національного технічного університету
sergey.maklakov@disla.ua

ДУДКО Сергій Вікторович,

аспірант Центральноукраїнського національного технічного університету
sergedudko@ukr.net

САЛО Анастасія Василівна,

аспірант Центральноукраїнського національного технічного університету
anastasiiavs1991@gmail.com

Анотація. Статтю присвячено обґрунтуванню необхідності інвестування у безперервний освітньо-професійний розвиток населення України як передумови підвищення конкурентоспроможності економіки. Обґрунтовано сутність освітньо-професійного розвитку, мотивації освітньо-професійного розвитку. Визначено тенденції освітньо-професійного розвитку населення. Запропоновано напрями вдосконалення мотиваційного механізму освітньо-професійного розвитку, що ґрунтується на корпоративному соціальному інвестуванні.

Аннотація. Стаття посвячена обґрунтуванню необхідності інвестування в непрерывное образовательно-профессиональное развитие населения Украины как предпосылки повышения конкурентоспособности экономики. Обосновано сутьность образовательно-профессионального развития. Проанализированы тенденции образовательно-профессионального развития населения в Украине и в мире. Предложены направления совершенствования мотивационных механизмов образовательно-профессионального развития, основанные на корпоративном социальном инвестировании.

Ключові слова: освітньо-професійний розвиток, мотиваційний механізм, соціальне інвестування, економічне зростання.

Ключевые слова: образовательно-профессиональное развитие, мотивационный механизм, социальное инвестирование, экономический рост.

Постановка проблеми. Досвід розвинених країн засвідчує, що конкурентних позицій у світі досягають країни, де пріоритетна увага приділяється освіті та професійному розвитку населення упродовж життя. Рух України у напрямі формування економіки знань, упровадження нових технологій на рівні вимог і стандартів Євросоюзу вимагає зміни підходів до розвитку освіти та професійної підготовки населення України, пошуку дієвих засобів мотивації персоналу підприємств до безперервного розвитку. Освіта та професійне навчання, незважаючи на кризу, потребують підтримки та інвестування з боку со-

ціальних партнерів. Без цього Україні загрожує відставання в техніко-технологічному розвитку, занепад інноваційної діяльності, зниження конкурентоспроможності економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченню проблеми освітньо-професійного розвитку та інвестування в освіту присвятили свої праці такі відомі зарубіжні вчені, як Г. Беккер, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Т. Шульц, Р. Капелюшніков, Р. Колосова, Ю. Корчагін, Л. Якобсон та ін. В Україні зазначені питання висвітлювали у своїх працях В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, І. Каленюк, О. Левченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор,

С. Лучик, О. Новікова, В. Савченко, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін. Водночас невирішеними залишаються питання соціального інвестування в освіту та професійне навчання упродовж трудового життя, вдосконалення мотиваційних механізмів освітньо-професійного розвитку.

Метою статті є обґрунтування сутності освітньо-професійного розвитку населення, необхідності інвестування в такий розвиток в інтересах підвищення конкурентоспроможності економіки та визначення напрямів оновлення мотиваційних механізмів освітньо-професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Наукові пошуки джерел економічного зростання та важелів підвищення конкурентоспроможності наприкінці ХХ ст. привели науковців до висновку щодо пріоритетної ролі людського фактору, накопичення та оновлення знань [1]. Здійснений аналіз наукових джерел засвідчив, що науковцями різнобічно розкрито значимість інвестування в людський капітал, зокрема в його компоненти, що відображають знання, професіоналізм, рівень кваліфікації. Досить переконливо про це написали у своїх працях Г. Беккер та його послідовники, обґрунтовуючи необхідність капіталовкладень в людський капітал, передусім в освітній розвиток, що зумовлює зростання доходу [1]. М. Амстронг, у свою чергу, наголошував на тому, що крім освітнього розвитку не менш важливим є постійний професійний розвиток персоналу, що потребує уваги з боку менеджерів і власників підприємств [2]. Ідеї щодо інвестування в освітню складову людського капіталу знайшли свій подальший розвиток у працях О. Грішнкової [3] та інших вітчизняних вчених. На необхідності інвестування у постійний професійний розвиток персоналу зосередив свою увагу В. Савченко, автор єдиного в Україні підручника «Розвиток персоналу» [4]. Науковець М. Семикіна своїми розрахунками довела вигоди від професійної підготовки на виробництві і потребу економічної мотивації інвестування в професійний розвиток [5].

Зауважимо, що авторами публікацій часто відокремлюються поняття «освітній розвиток» і «професійний розвиток». Зрозуміло, що це нерідко обумовлено цілями аналізу, проте, таке відокремлення, на нашу думку, дещо суперечить ідеї безперервного освітньо-професійного розвитку. Під освітнім розвитком більшість авторів розуміють процес накопичення знань людиною на різних етапах життєдіяльності.

Стосовно професійного розвитку працівників підприємств та організацій прийнятним є підхід В. Савченка, який трактує його як цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [4, с. 157].

Розвиваючи та узагальнюючи наукові думки В. Савченка та інших дослідників [1–5], вважаємо за доцільне визначити сутність поняття «освітньо-професійний розвиток» населення, виходячи з подвійних позицій, з урахуванням інтересів сторін, які інвестують в такий розвиток, цілеспрямовано витрачаючи певні фінансові кошти на освіту та професійну підготовку.

Отже, пропонуємо такі визначення поняття «освітньо-професійний розвиток»:

1) з позицій інвестора на макро- та макро-рівні (держави, підприємства) – це сукупність заходів, спрямованих на забезпечення передачі знань, отримання нових знань, оновлення професійних знань, обмін знаннями, набуття професійних навичок, розвиток здібностей до безперервного навчання та підвищення кваліфікації в процесі трудової діяльності в інтересах успішного виконання поставлених завдань та швидкої адаптації до змін;

2) з позицій носія людського капіталу (працівника, персоналу, працівників підприємств, галузі, населення) – це отримання сучасних знань та набуття професіоналізму у межах однієї чи кількох професій в процесі навчальної і трудової діяльності упродовж життя, спрямованої на створення матеріальних і духовних благ задля задоволення актуальних потреб як окремих індивідів, так і суспільства в цілому.

Такий підхід пояснюємо тим, що в соціумі в процесі розвитку об'єктивно виявляється певне розходження інтересів і цілей розвитку для користувачів освітніх послуг або послуг з професійного навчання на виробництві і для інвесторів (за винятком ситуацій, коли фізична особа самостійно інвестує у свій розвиток). Схема на *рис. 1* ілюструє існування системного взаємозв'язку між розвитком соціуму і освітньо-професійним розвитком.

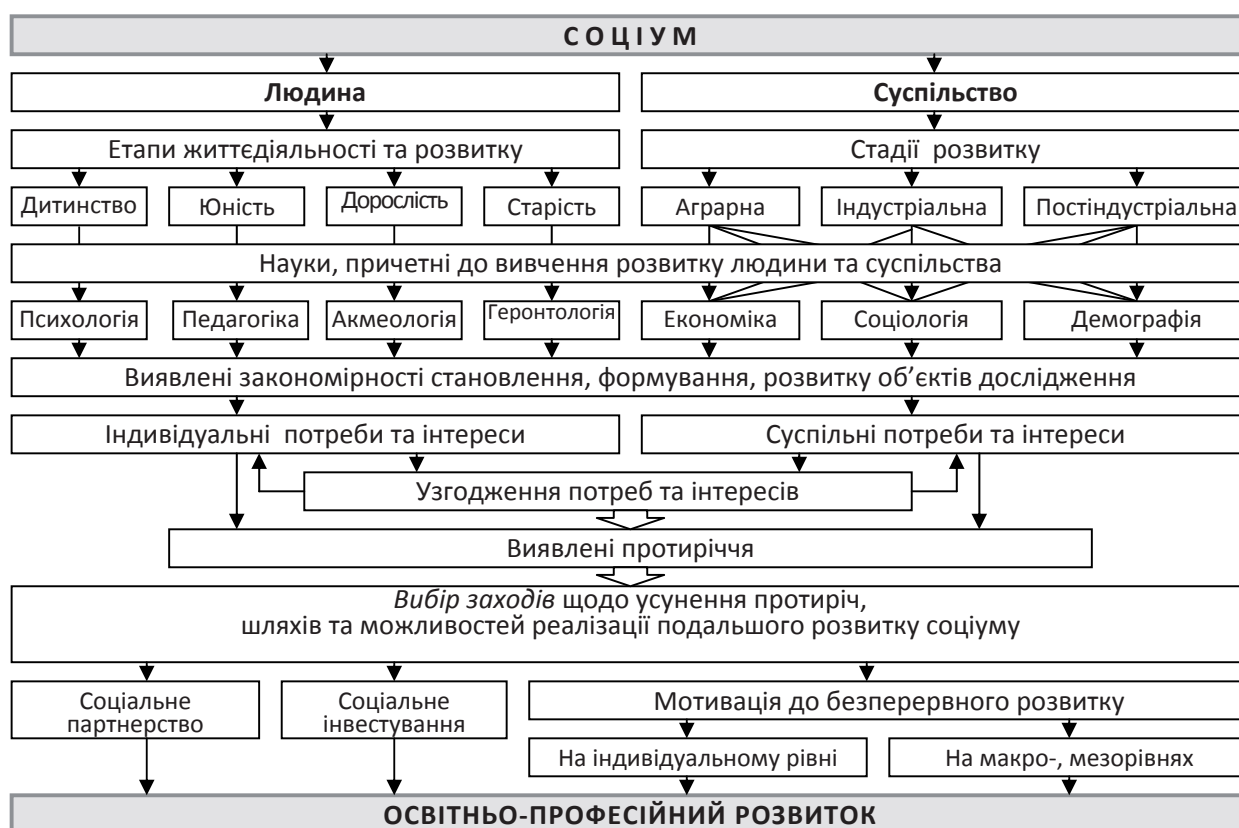


Рис. 1. Схема системного взаємозв'язку між професійним розвитком і розвитком соціуму

Джерело: розроблено авторами.

Виходячи зі схеми, суспільство неодмінно стає перед вибором заходів щодо усунення протиріч, шляхів та можливостей для реалізації подальшого розвитку соціуму (див. рис. 1). В інтересах узгодження індивідуальних і суспільних потреб розвитку стає необхідним управління професійним розвитком, яке має опиратися, з одного боку, на соціальне партнерство, соціальне інвестування, а з іншого, – на ефективну мотивацію до безперервного розвитку на різних економічних рівнях.

Доцільність узгодження інтересів і потреб у сфері освітньо-професійного розвитку підводить до думки про необхідність вдосконалення управління таким розвитком, використовуючи досягнення теорії і практики. Базуючись на відомих уявленнях щодо рефлекторного управління розвитком особистості, представляємо схему процесу освітньо-професійного розвитку у вигляді перетину трьох сфер взаємовпливу, охарактеризованих поняттями «Набуті компетенції», «Особисті якості» та «Мотивація».

З огляду на рис. 2, здійснення освітньо-професійного розвитку за напрямом «Набуті ком-

петенції» відбувається багатоваріантно: а) окремо під впливом системи освіти, можливостями якої формуються первинний професійний досвід, здобуваються знання, закріплюються вміння і навички; б) під спільним впливом системи освіти та системи управління мотивацією (або самомотивації з формуванням мотивів, стимулів, інтересів, цінностей, прагнень); в) під комплексним впливом системи освіти, системи управління мотивацією, вихованням та умовами життя.

Схема ілюструє, що успішне управління освітньо-професійним розвитком відбувається тоді, коли під цілеспрямованим впливом низки різноманітних чинників, зокрема мотиваційних, відбувається накопичення професійного досвіду, знань, умінь, навичок персоналу, формування мотивів, адекватних цінностей, інтересів, прагнень, комунікабельності, мобільності, ініціативності, культури, активності тощо.

Отже, з огляду на схему на рис. 2, обов'язковою складовою процесу управління професійним розвитком має бути *мотивація*.

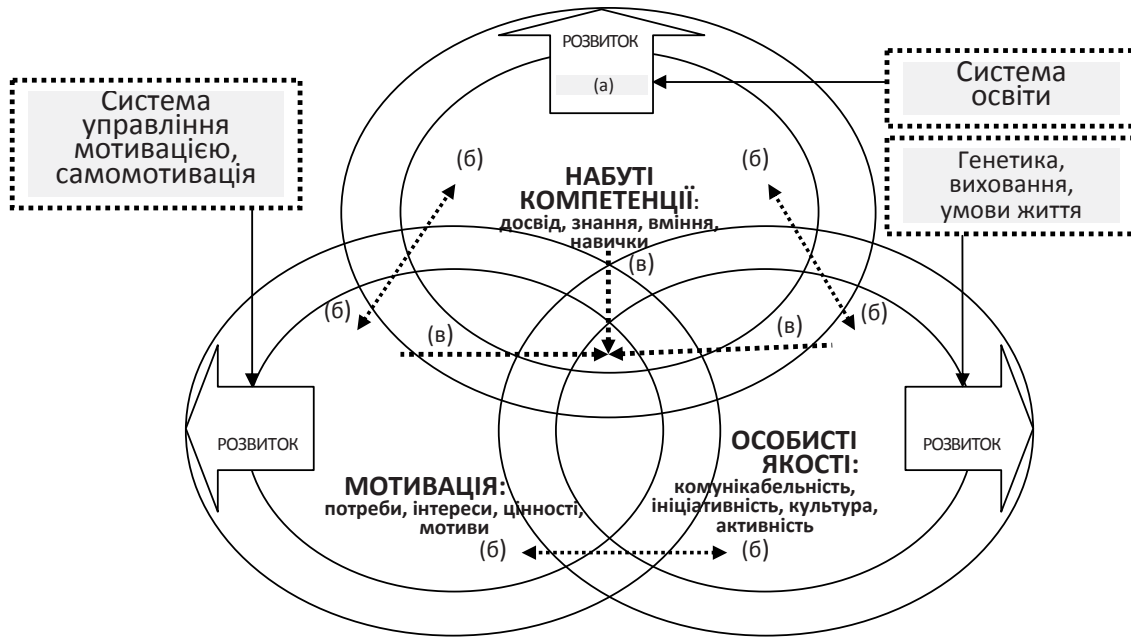


Рис. 2. Концептуальна схема процесу освітньо-професійного розвитку з позицій рефлексорного управління

Примітка: а) у межах одного напрямку; б) у межах двох напрямів; в) у межах трьох напрямів («акме» – розвиток).

Джерело: розроблено авторами.

Здійснений нами аналіз наукових джерел довів, що в літературі поняття «мотивація освітньо-професійного розвитку» висвітлюється по-різному. З огляду на праці Т. Костишиної, В. Савченка, І. Петрової, С. Цимбалюк, така мотивація стосується передусім формування рушійних сил та мотивів до освітньо-професійного розвитку людини і великою мірою залежить від держави, корпоративної відповідальності соціальних партнерів, з чим не можна не погодитися. М. Семикіна пов'язує зазначену проблематику безпосередньо з мотивацією конкурентоспроможної праці [6], А. Колот розглядає ці питання через призму мотиваційного менеджменту [7], С. Симоненко – в контексті мотивації праці [8], В. Семиченко – в залежності від пріоритетів професійної підготовки [9].

Узагальнюючи наукові погляди і положення мотиваційних теорій, пропонуємо розуміти мотивацію освітньо-професійного розвитку персоналу як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил (мотиваторів), які впливають на людину, формуючи зацікавленість у постійному оновленні знань, професійному самовдосконаленні, саморозвитку на основі оновлення професійних знань, вмінь, навичок, набуття компетенцій. В

ролі дієвих зовнішніх мотиваторів освітньо-професійного розвитку особистості виступають доходи від праці, умови праці, зміст праці, можливості самореалізації, прояву творчості та самостійності в роботі, перспективи кар'єрного зростання тощо.

Зауважимо, що соціальне інвестування у сферу освітньо-професійного розвитку виступає важливою складовою зовнішньої мотивації освітньо-професійного розвитку, що відображає економічну підтримку та фінансування соціальних проектів в освіті, у сфері професійної підготовки, сприяючи формуванню конкурентоспроможних кадрів в економіці. Ініціаторами соціального інвестування виступають держава, підприємці, громадські фонди та організації, фізичні особи. Соціальне інвестування охоплює державне і недержавне фінансування зазначених проектів, може бути коротко- і довгостроковим, реалізуватись на основі договорів, контрактів, виграних грантів, спрямовуватись як на розвиток освітніх закладів, так і на вдосконалення професійної підготовки на виробництві.

З огляду на світовий досвід, інвестувати в освіту та професійне навчання – це вигідно і перспективно, оскільки економічна віддача від

таких капіталовкладень – це зростання доходу, нарощування конкурентних переваг. До такого висновку можна дійти, аналізуючи дані Доповіді ПРООН за 2014-2015 рр., присвяченої питанням глобальної конкурентоспроможності [10]. На

основі обробки статистичної інформації з Доповіді ПРООН шляхом моделювання нами визначено залежність доходу від освіти, соціального розвитку та глобальної конкурентоспроможності:

$$D = 49839 \times RO + 110,33 \times SR - 16,34 \times KN + 28865 \times GK - 154148, \quad (1)$$

де GK – індекс глобальної конкурентоспроможності;

RO – індекс рівня освіти;

SR – індекс рівня соціального розвитку;

KN – чисельність населення;

D – рівень доходу на душу населення.

Сформована модель (з кореляцією $R = 0,8$ між статистикою і результатами розрахунку D) засвідчує про наявність таких залежностей:

- збільшення рівня освіти на 1% обумовлює збільшення доходу на душу населення на 398 дол. США;
- збільшення рівня соціального розвитку на 1% обумовлює збільшення доходу на душу населення на 72 дол. США;
- збільшення індексу глобальної конкурентоспроможності на 1% обумовлює збільшення доходу на душу населення на 1155 дол. США.

Отже, отримані результати економіко-математичного моделювання говорять на користь чинників мотивації освітньо-професійного розвитку та інвестування в такий розвиток. Без адекватної зміни мотиваційних чинників освітньо-професійного розвитку важко сподіватись на економічне зростання, інноваційні зрушення та підвищення конкурентоспроможності України.

Порівняльні оцінки показників окремих напрямів розвитку країн у рейтингах глобальної конкурентоспроможності виявляють нестачу в Україні належного соціального інвестування в освітньо-професійний розвиток населення, деформованість існуючої мотивації, відсутність соціальної відповідальності держави та бізнесу за стан людського розвитку, матеріальний добробут населення, доступність якісної освіти, що врешті-решт, негативно впливає на якість людського капіталу, не сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки країни (табл. 1).

Таблиця 1

Показники країн-лідерів та України у рейтингах глобальної конкурентоспроможності

	Показник країни-лідера	Показник України	Відношення показника України до показника країни-лідера, %
Індекс соціального розвитку	88,36	65,69	74,3
Прямі іноземні інвестиції (млн. дол. США)	347848,7	4509,0	1,3
Рівень верховенства закону	0,86	0,49	57,0
Рівень продовольчої безпеки	89,0	56,1	63,0
Ефективність національної системи освіти	100,0	42,1	42,1
Індекс людського розвитку	0,944	0,747	79,1
Розмір ВВП (млн. дол. США)	17419000	131805	0,8
ВВП на душу населення (дол. США)	106140	3560	3,4
Індекс рівня освіти	0,927	0,796	85,9
Індекс щастя	64,036	37,583	58,7
Індекс глобальної конкурентоспроможності	5,8	4,0	69,0

Примітка: інформація подана авторами на основі систематизації та обробки даних за джерелом [10].

З огляду на дані таблиці, зауважимо, що відставання України за індексом глобальної конкурентоспроможності від кращих показників країн-лідерів не є випадковим, адже має місце величезний «відрив» від країн-лідерів за значеннями ВВП на душу населення, індексом соціального розвитку, ефективністю національної системи освіти та іншими показниками тощо.

Окреслене пов'язуємо з наслідками хронічного недоінвестування в людський капітал України – здоров'я, освіту, науку, професійне навчання, умови праці, розвиток соціальної інфраструктури, добробут, будівництво соціального житла тощо.

Небувалої гостроти набули питання професійної підготовки на виробництві, яка не відпо-

відає потребам модернізації економіки. Зміни у професійному розвитку населення показують

згортання професійної підготовки на виробництві (табл. 2).

Таблиця 2

Зміни у професійному розвитку населення в Україні (2013–2014 рр.)

Назви показників	2013 р.	2014 р.	Приріст (%)
облікова кількість штатних працівників, тис. осіб	9901,2	9022,4	-8,9
навчено новим професіям на виробництві, %	72,8	75,6	3,8
у навчальних закладах, %	27,2	24,4	-10,3
за видом первинної підготовки, %	28,9	24,7	-14,5
за видом перепідготовки, %	71,1	72,6	2,1
за індивідуальною формою навчання, %	51,9	51,7	-0,4
за курсовою формою навчання, %	48,1	48,3	0,4
у професійно-технічних закладах, %	87,2	90,3	3,6
у вищих навчальних закладах, %	12,8	9,7	-24,2
підвищення кваліфікації на виробництві, %	45,7	44,4	-2,8
підвищення кваліфікації у навчальних закладах, %	54,3	55,6	2,4
підвищення кваліфікації керівників, %	16,4	15,2	-7,3
професіоналів, фахівців, %	47,5	48,4	1,9
технічних службовців, %	2,8	2,1	-25,0
робітників, %	33,3	34,3	3,0

Джерело інформації: [11], вибірка і обробка авторська.

Звісно, ситуацію з інвестуванням у професійний розвиток погіршує системна криза в Україні, озброєний конфлікт на сході, проте одночасно спрацьовує і поширена звичка у вітчизняних підприємців – економити на підготовці кадрів. Дані Державної служби статистики України підтверджують, що в країні щорічно наднизьким залишається відсоток тих, хто навчається новим професіям та підвищує кваліфікацію на підприємствах: тільки 2–3 особи зі 100 працівників на рік мають змогу навчатися новим професіям, тільки кожен 8–9 зі 100 на рік мають змогу підвищити кваліфікацію. З цього приводу М. Семикіна та А. Орлова справедливо підкреслюють таке: якщо у країнах Євросоюзу періодичність підвищення кваліфікації не перевищує один раз на п'ять років, то в Україні вона становить раз на 12 років, а у таких галузях, як сільське господарство, торгівля, сфера послуг, – один раз на 50–70 років. На цілі професійного навчання підприємці витрачають лише 0,2% загальних витрат на робочу силу, що у 5 разів менше, ніж в країнах Євросоюзу [12]. Якщо в розвинених країнах (з високим рівнем життя) стимулом для постійного освітньо-професійного розвитку багатьох працівників слугує цікава робота, можливість творчості, прояву самостійності, самореалізації, то для українських працівників, як довели соціологічні опитування на підприємствах м. Києва, м. Кропивницького, м. Черкас, головним мотиваційним чинником впливу на

професійний розвиток персоналу є отримання гідного заробітку (рис. 3).

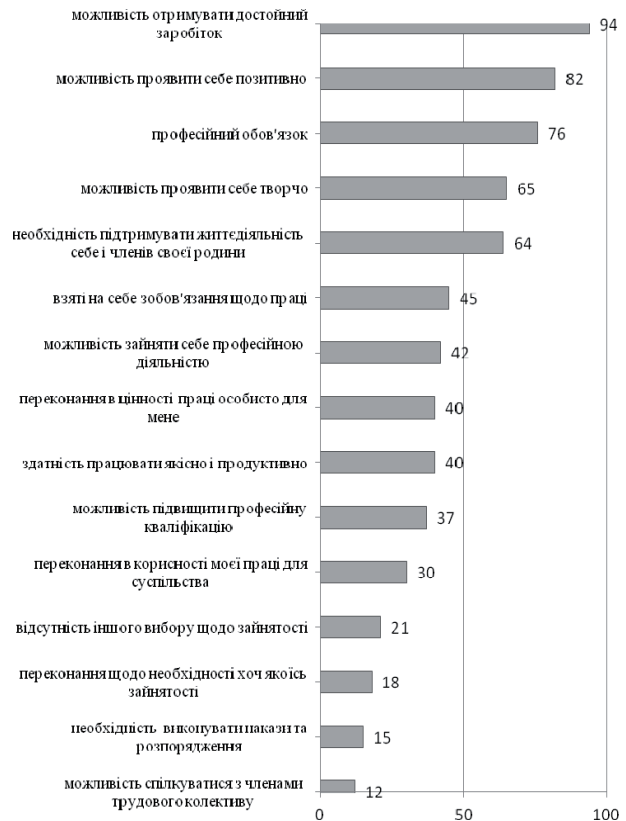


Рис. 3. Оцінка респондентами мотиваційних чинників впливу на професійний розвиток персоналу (за 100-бальною шкалою)

Джерело: за результатами соціологічного опитування, здійсненого авторами.

Суттєво погіршують стан освітньо-професійного розвитку населення України розбалансованість взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, вкрай низька оплата праці в Україні, що не стимулює студентів та учнів навчальних закладів до підвищення якості знань, а працівників підприємств – до постійного професійного самовдосконалення, слабкий зв'язок між величиною отриманого доходу і освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників. На це вказують результати досліджень та соціологічних опитувань, проведених О. Грішновою, Л. Шаульською, Л. Лісогор, С. Пасекою, А. Орловою в різних регіонах країни та ін. Недоінвестування в освітньо-професійний розвиток призводить до поглиблення протиріч у підготовці кадрів для національної економіки, зумовлюючи масову неготовність випускників ВНЗ, коледжів, ПТНЗ до роботи в конкурентних умовах, з новими технологіями та пристроями.

Одна з причин такої ситуації – слабка вмотивованість соціальних партнерів на мікроекономічному рівні до спільних дій щодо інвестування в освіту та професійну підготовку. Для подолан-

ня такого недоліку розроблено схему механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємства (рис. 4), яка, на відміну від існуючих, передбачає: 1) діагностику потреби працівників і потреб підприємства у безперервному освітньо-професійному розвитку персоналу; 2) визначення видів діяльності, які потребують посилення мотивації працівників до професійного зростання; 3) оцінку кадрового, матеріально-технічного та фінансового забезпечення підприємства з урахуванням потреб модернізації і необхідності перенавчання персоналу; 4) узгодження потреб та інтересів найманих працівників і роботодавців в питаннях мотивації професійного розвитку шляхом соціального діалогу; 5) вдосконалення колективного договору в частині заохочення освітньо-професійного розвитку персоналу та залучення можливостей корпоративного соціального інвестування у такий розвиток; 6) моніторинг (постійне спостереження) стану мотивації до постійного освітньо-професійного розвитку персоналу та корегування дії мотиваційного механізму залежно від результатів моніторингу.



Рис. 4. Схема механізму мотивації освітньо-професійного розвитку персоналу на рівні підприємств

Джерело: розроблено авторами.

Дуже важливо на законодавчому рівні передбачити конкретну відповідальність роботодавців за інвестування у безперервний освітньо-професійний розвиток персоналу (існуючий Закон України «Про професійний розвиток пра-

цівників» № 5067-VI від 05.07.2015 р. цього поки не передбачає [13]). Система заохочень до освітньо-професійного розвитку та корпоративне інвестування в такий розвиток стануть, на нашу думку, ефективними лише в разі спільної за-

цікавленості соціальних партнерів у дієвій мотивації: адекватності винагороди трудовим зусиллям, освітньо-професійному рівню та виявленій професійній майстерності, забезпеченні сприятливих умов для професійного розвитку, повної або часткової компенсації витрат працівників, пов'язаних з професійним навчанням, підвищенням рівня освіти. Важливим інструментом такої мотивації може стати індивідуальний підхід до оцінки праці, освітньо-професійного зростання та формування компенсаційних пакетів.

Без кардинальних змін в інвестуванні в освітньо-професійний розвиток персоналу підприємств важко розраховувати на підвищення їх конкурентоспроможності, прискорення інноваційного розвитку, зміцнення конкурентних позицій країни в цілому.

Висновок. Викладене у статті дозволяє стверджувати, що питання інвестування у безперервний освітньо-професійний розвиток населення

варто розглядати передусім у площині мотивації соціальних партнерів до такого розвитку. Розвитку теоретичних та прикладних засад мотивації освітньо-професійного розвитку персоналу сприятиме запропоноване вдосконалення понятійного апарату (йдеться про авторську версію понять професійного розвитку, мотивацію професійного розвитку), розроблені схеми системного взаємозв'язку між професійним розвитком і розвитком соціуму, процесу освітньо-професійного розвитку з позицій рефлексивного управління, механізму мотивації освітньо-професійного розвитку персоналу. Економічна доцільність інвестування у безперервний освітньо-професійний розвиток населення обґрунтована шляхом розробки моделі залежності доходу від освіти, соціального розвитку та глобальної конкурентоспроможності. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з розробкою механізму мотивації освітньо-професійного розвитку населення на макроекономічному рівні.

Список використаних джерел

1. Becker, G. S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 2009. – 412 p.
2. Амстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами [Текст] / М. Амстронг. – М. : Инфра-М, 2002. – 328 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання»; КОО, 2004. – 254 с.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник [Текст] / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
5. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства [Текст] / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України : монографія / кол. авт. О. А. Кириченко, С. А. Єрохін та ін.; за наук. ред. О. А. Кириченко. – К. : Національна академія управління, 2008. – С. 245–251.
6. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практики регулювання [Текст] / М. В. Семикіна. – К. : Юніор, 2003. – 426 с.
7. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 479 с.
8. Симоненко С. Мотивація персонала: тайное становится явным [Текст] / С. Симоненко // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 33.
9. Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід [Текст] / В. А. Семиченко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К. : Віпол, 2000. – С. 176–203.
10. Индекс глобальной конкурентоспособности. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gtmarket.ru/research/social-progress-index/info>.
11. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
12. Семикіна М. В. Система професійного навчання робітничих кадрів: сутність, проблеми розвитку, напрями вдосконалення [Текст] / М. В. Семикіна, А. А. Орлова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – Т. 2. – № 6. – С. 55–59.
13. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 5067-VI від 05.07.2015 р. (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.