

ЦЕНТР ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ У НАЛАГОДЖЕННІ ВЗАЄМОДІЇ ВНЗ ТА БІЗНЕСУ

NECESSITY OF CAREER PLANNING CENTERS IN INTERACTION ESTABLISHING BETWEEN UNIVERSITIES AND BUSINESS

Тарасенко С.І.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту організацій і адміністрування,
Дніпровський державний технічний університет

Демченко М.Є.

студентка магістратури кафедри менеджменту
організацій і адміністрування,
Дніпровський державний технічний університет

У статті виконано оцінку стану працевлаштування випускників навчальних закладів. Досліджено склад завдань та результати практичної діяльності Центрив планування кар'єри ВНЗ, визначено проблеми у їх діяльності. Обґрунтовано склад програми розвитку Центру планування кар'єри, визначено раціональну структуру підрозділу. Запропоновано принциповий склад та логіку побудови інформаційної бази щодо студентів, випускників, реальних і потенційних роботодавців для цілей Центру.

Ключові слова: партнерство бізнесу та ВНЗ, освіта, кар'єра, працевлаштування, планування, програма розвитку, інформаційна база.

В статье выполнена оценка состояния трудоустройства выпускников учебных заведений. Исследованы состав задач и результаты практической деятельности Центров планирования карьеры вузов, выделены проблемы в их деятельности. Обоснован состав программы развития Центра планирования карьеры, предложена рациональная структура подразделения. Сформированы принципиальный состав и логика построения информационной базы студентов, выпускников, реальных и потенциальных работодателей для целей Центра.

Ключевые слова: партнерство бизнеса и вуза, образование, карьера, трудоустройство, планирование, программа развития, информационная база.

In this article, it was evaluated a state of the employment rate of educational institution graduates. Knowledge and results of University Career Planning Centers activities were investigated, problems in their activities were identified. A development program for the Career Planning Center was proven and a rational unit structure was defined. It was suggested fundamental structure and logic of developing an information base for students, alumni, real and potential employers.

Keywords: business and universities partnership, education, career, employment, planning, program development, information base.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Умови діяльності сучасних підприємств характеризуються підвищенням нестабільності зовнішнього середовища, ускладненням внутрішніх бізнес-процесів, що зумовлює ймовірнісний характер подій, які відбуваються, і сприяє виникненню значної кількості ризиків у діяльності підприємств. Про Україну зазвичай говорять як про країну з величезним потенціалом, проте цей потенціал ще тільки належить використати повністю. Серед причин, з яких Україна досі не скористалася своїм потенціалом, називають несприятливі умови

для функціонування бізнесу, незважаючи на те що сьогодні Україна піднялася до 80-ї позиції в рейтингу Doing Business–2017 з 83-ї, якої вона досягла у попередньому році [1, с. 7]. Саме малі та середні підприємства, які, як правило, є найбільш чутливими до змін регуляторного клімату, є ключовими двигунами для створення робочих місць у багатьох країнах.

Розвиток сучасного бізнес-середовища характеризується зростанням швидкості змін та інтенсивності конкуренції, що посилює залежність підприємницьких структур від рівня інформаційної обізнаності та адаптаційних здатностей організацій та формує відповідні вимоги

до молодих спеціалістів, відповідаючи яким випускники вищих навчальних закладів зможуть забезпечити собі гарантоване та достойне місце роботи. В їх числі такі, як: розуміння своїх сильних сторін, навичок і сфер компетенції; свідомий вибір кар'єри і компанії на основі довготермінових планів; навички встановлення контактів, презентація себе та робота в команді; мобільність; проактивність та бажання брати на себе відповідальність за результати своєї праці.

Жорсткі конкурентні умови на ринку працевлаштування вимагають від сьогоденного студента ще під час навчання задуматися про своє професійне майбутнє. За таких обставин особливої актуальності набувають завдання посилення взаємодії та взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг, активізація участі вищих навчальних закладів у вирішенні проблеми зайнятості своїх випускників, порушення автономності функціонування бізнесу та сфери освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Проблеми оптимізації взаємодії та взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці, а також бізнес-середовища, регулювання ринку праці, зокрема його молодіжного сегменту, шляхів усунення дисбалансу попиту і пропозиції, зважаючи на свою актуальність, розглядаються в роботах багатьох вітчизняних учених, зокрема таких, як Н. Анішина, Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грішнова, В. Данюк, М. Долішній, Т. Заяць, Л. Колєшня, А. Колот, Е. Лібанова, А. Маршалл, С. Мельник, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, В. Савченко, Н. Черниш, Г. Ярошенко та ін. Проте на даний момент проблема взаємодії вищих навчальних закладів зі сферою бізнесу залишилася невирішеною, університети й надалі продовжують випускати фахівців, неспроможних знайти достойне місце роботи, а роботодавці відчують гостру потребу у спеціалістах з умінням орієнтуватися в сучасному бізнес-середовищі.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета даної роботи полягає у проведенні аналізу показників працевлаштування випускників ВНЗ, оцінці стану та обґрунтуванні напрямів удосконалення діяльності Центрів планування кар'єри для покращення взаємодії освітньої сфери та бізнес-середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Діяльність вищих навчальних закладів в Україні спрямована на підготовку професіоналів, що стануть провідниками процесу переходу економіки до ринкових засад, а отже, сприятимуть розвитку економіки та зростанню добробуту нашої країни. Проте сама підготовка фахівців є тільки необхідною передумовою для досягнення успіху. Перевірити ефективність отримання освіти, реалізувати переваги, що дає така освіта, можна лише

через практичну діяльність. Непрацевлаштований випускник – це неефективно витрачені ресурси вищого навчального закладу і студента і, крім того, несприятливий фактор впливу на імідж навчального закладу. Досконалі освітні програми та якісний викладацький склад є обов'язковими, але не достатніми складникам, що забезпечують високий попит та затребуваність випускників ВНЗ на ринку праці. Працевлаштування випускників є індикатором якості роботи вишу, проявом його громадської відповідальності, а його високий рівень забезпечується довгостроковою, різнобічною та стабільною роботою системи управління кар'єрою у даному закладі освіти, станом його співпраці зі сферою бізнесу та розумінням ними взаємних проблем і можливостей.

За даними Державної служби статистики України в останні п'ять років в Україні загального рівня безробіття та його максимальних значень 9,3% у 2014 р. та 9,1% у 2015 р. найбільша кількість безробітних та непрацевлаштованих спостерігалась у кризовому для України 2014 р. (табл. 1). Це стосується і кількості непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів. Частка непрацевлаштованої молоді після закінчення навчальних закладів у загальній кількості безробітних мала тенденцію до скорочення – від 18,1% у 2011 р. до 16,4% у 2015 р., що, однак, не є приводом для зменшення уваги до проблеми. Якщо в 2011 р. майже кожен п'ятий безробітний не мав роботи після закінчення навчального закладу, то за результатами 2015 р. це був кожен шостий безробітний.

Співставлення кількості непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів та загальної чисельності випущених протягом 2010–2015 рр. фахівців свідчить про зростання даного відносного показника за шість років в 1,26 рази (від 48% у 2011 р. до 60,7% у 2015 р. за більш високого значення в 2014 р. (63,7%)). Слід зазначити, що оцінка показників у 2014–2015 рр. виконана без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції [2].

Статистика свідчить, що під час розгляду за віковими групами рівень безробіття є вищим саме серед наймолодших представників економічно активного населення, а саме віковою групою 15–24 роки, до якої належать і випускники навчальних закладів (рис. 1).

Оцінку внеску ВНЗ у працевлаштування випускників характеризують показники кількості випускників, що отримали направлення на роботу, у відсотках до загальної кількості випускників. Рівень даного показника в 2015 р. за регіонами коливався від 16,7% (Запорізька область) до 29% (Вінницька область). Однак порівняно з 2012 р. відбулося його зменшення за усіма з числа обраних для аналізу областей (табл. 2).

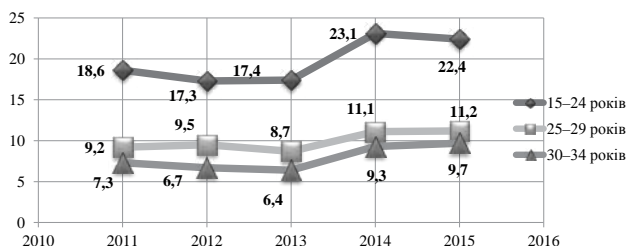


Рис. 1. Рівень безробіття населення за віковими групами в середньому за період, у відсотках до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи [2]

Навіть найвищий показник, 29% по Вінницькій області, свідчить про те, що лише троє з десяти випускників отримують місце роботи після закінчення ВНЗ, решта вирішує проблему пошуку першого робочого місця за фахом самостійно. Цей показник є досить низьким та незадовільним.

Загальні спадні тенденції, які спостерігаємо в освітній сфері, на нашу думку, мають як негативні, так і позитивні наслідки. До позитивних варто віднести поступове скорочення кількості ВНЗ, що,

вірогідно, підвищить якість освіти, адже питання якості освітніх послуг в Україні загострилося у зв'язку з ліквідацією державного розподілу випускників вишів, нестійким попитом на фахівців із боку працедавців, недостатнім бюджетним фінансуванням і формуванням диспропорцій між попитом ринку праці та пропозицією освітньої сфери.

Негативні наслідки значною мірою торкаються науково-педагогічного персоналу ВНЗ, адже у разі їх скорочення, реорганізації чи укрупнення порушуються певні організаційно-штатні пропорції, що в кінцевому підсумку призводить до скорочення кваліфікованих кадрів. Як наслідок, на ринку праці з'являється категорія дипломованих спеціалістів, не затребуваних вітчизняною економікою [3, с. 135].

Звичайно, в умовах досить високого рівня безробіття розширення сфери освіти виступає механізмом пом'якшення напруження в молодіжному секторі ринку праці. Однак ефективність застосування відповідного механізму у довгостроковій перспективі зменшується, оскільки загострюються проблеми фінансування освіти, порушується зв'язок із реальними потребами економіки.

Таблиця 1

Динаміка безробітних та непрацевлаштованих випускників у 2011–2015 рр.

Показник	Роки				
	2011	2012	2013	2014	2015
Безробітне населення, тис. осіб	1 661,9	1 589,8	1 510,4	1 847,6	1 654,7
Рівень безробіття, %	8	7,6	7,3	9,3	9,1
Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів, тис. осіб	300,8	268,7	253,7	308,5	271,4
Частка непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів у загальній кількості безробітних, %	18,1	16,9	16,8	16,7	16,4
Випущено фахівців I–IV рівнів акредитації, тис. осіб	626,5	612,9	576,3	484,5	447,4
Частка непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів у загальній кількості випущених фахівців, %	48,0	43,8	44,0	63,7	60,7

Джерело: складено авторами за [2]

Таблиця 2

Кількість випускників, що отримали направлення на роботу, за найбільшими областями України в 2012–2015 рр.

Область	Кількість випускників, які отримали направлення на роботу							
	усього, осіб				до загальної кількості випускників, %			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
м. Київ	29731	26243	27314	20069	21,6	20,1	22,6	18,1
Харківська	17684	17179	16881	12707	29,5	30,9	32,5	27,9
Дніпропетровська	14033	12770	15151	10352	32,8	32,2	38,5	28,5
Львівська	10569	9585	6657	7206	28,4	26,2	17,7	20,7
Одеська	10484	9337	8834	6653	30,5	28,4	27,9	22
Запорізька	5400	4867	4588	3332	20,6	20	20,3	16,7
Вінницька	4595	4362	3672	3188	38,3	39,8	34,9	29
Київська	2680	3055	2993	2402	28,2	34	33,8	27,3

Джерело: складено авторами за [2]

Одним з основних чинників, що забезпечують успіх молодого фахівця на ринку праці, є його конкурентні переваги. Створення та збереження конкурентних переваг студентів і випускників – ключова функція стратегічного управління розвитком кар'єри в освітній установі.

Проблеми, з якими студенти стикаються під час вибору кар'єри та пошуку роботи, для більшості ВНЗ є однаковими. Анкетування студентів випускних курсів ДДТУ дало змогу виявити основні проблеми та причини низької готовності студентів до управління кар'єрою. Зокрема, в їх числі – неправильно обрана професія.

Відповідно до результатів опитування, існує два ключових періоди, коли студенти визначаються з вибором кар'єри: школа і 4–5-й курси. За цей період більше 60% студентів обирають кар'єру (рис. 2). Звичайно, якщо сферу своєї подальшої професійної реалізації людина обирає до вступу в освітній заклад, то можна говорити, що кошти держави, фізичних або юридичних осіб, що фінансують її освіту, будуть використані ефективно. Коли розуміння свого покликання приходить значно пізніше, уже вкладені в освіту кошти не будуть відшкодовані. Отже, чим раніше людина визначиться з напрямом кар'єри, тим більше ймовірність відшкодування коштів.

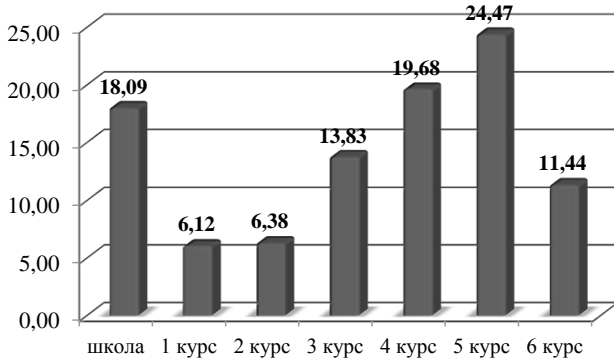


Рис. 2. Відповіді опитуваних на питання: «Коли Ви обрали кар'єру?»

Водночас слід зазначити зростання числа тих, хто обирає кар'єру починаючи з 2-го курсу. У зв'язку із цим слід звертати увагу на те, щоб питання вибору кар'єри і вся супутня цьому інформація знаходилися в полі зору студентів із перших років навчання у виші.

Виконані дослідження свідчать, що майже третина студентів (29%) обирають кар'єру на підставі досвіду роботи, що підтверджує ключову роль практики в процесі профорієнтації молодих людей. Також важливу роль у виборі кар'єри відіграє думка батьків (про це заявили 26,3% респондентів). Дещо меншим є вплив викладачів (21%), але це підтверджує важливість існування політики профорієнтації на кафедрах та необхідність проведення постійного діалогу викладачів зі студентами про вибір кар'єри та спеціальність.

Іншою причиною неготовності управляти кар'єрою є відсутність у молодій людини системи необхідних професійних знань, що орієнтують його у світі професії, навичок орієнтації на ринку праці, вміння бачити взаємозв'язок основної сфери професійної діяльності з іншими галузями ринку праці, вміння вибрати способи побудови кар'єрного шляху та його управління.

Опитування показує, що 64,3% студентів працюють на момент захисту диплома. При цьому ставлення до роботи у студентів розподіляється так: 49% вважають, що це робота, відповідна кар'єрі, яку студент обрав; 27,6% вважають, що це тимчасова робота до знаходження кращого; 23,3% відповіли, що вважають цю роботу просто способом заробити гроші. Тобто половина працюючих студентів незадоволені своєю роботою, вважаючи її такою, що не відповідає їх уподобанням.

До випуску 44,8% опитаних студентів мають більше півроку стажу роботи в тому напрямі, в якому вони б хотіли будувати кар'єру (рис. 3).

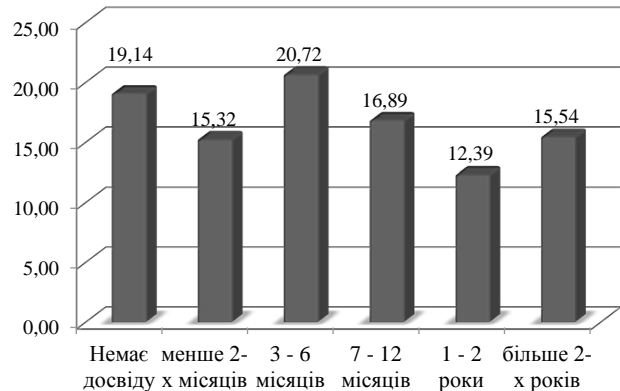


Рис. 3. Досвід роботи, наявний у студентів на момент випуску

Що стосується пошуку роботи, чому, власне, і повинні сприяти створені у ВНЗ Центри планування кар'єри, то протягом періоду навчання починали шукати роботу 86% із числа опитаних студентів, при цьому більша частина студентів – на 4-му та 5-му курсах. Відповідно, у числі стратегій, які використовувалися для пошуку роботи, названі такі (за оцінками студентів, у порядку зменшення ефективності): контакти членів родини, друзів; прямі контакти з роботодавцями; контакти викладачів; інформація з Internet; попередня робота; вакансії у ЗМІ; виробнича практика; Центр планування кар'єри; рекрутингові агентства. Таким чином, наведений рейтинг свідчить про те, що сьогодні Центри планування кар'єри ще не реалізують своєї місії – слугувати головним «містком», який поєднує ВНЗ та бізнес у питаннях забезпечення останнього персоналом, що володіє необхідними компетенціями, та підготовлений для якісного виконання професійних завдань в умовах мінливого середовища.

Аналіз психологічних причин низької готовності студентів управляти кар'єрою дає змогу

говорити про необхідність удосконалення системи професійної підготовки студентів ВНЗ у бік посилення змісту підготовки професійними завданнями, усвідомленням відповідальності, бажанням добитися успіху, вмінням командної роботи і т. ін.

Найважливіший аспект взаємовідносин ВНЗ та бізнесу має реалізовуватися в процесі управління кар'єрою студентів та розпочинатися ще до їх вступу у ВНЗ. Значне місце у цій роботі належить Центрам планування кар'єри у ВНЗ. Унаслідок проведеного аналізу переліку завдань та функцій таких підрозділів у низці університетів Дніпропетровської області, виконаної на основі вивчення інформації Інтернет-сторінок відповідних підрозділів, оцінки технологій та результатів їх діяльності, можна зробити висновок, що наявність подібних Центрів ще не є гарантією успішності процесів працевлаштування випускників ВНЗ. На жаль, сьогодні досить часто на практиці робота Центрів планування кар'єри не є ефективною у зв'язку з недооцінкою значущості результатів їх діяльності у ВНЗ, недосконалістю структури, зокрема через нестачу коштів, відсутність інтегрованості та тісної взаємодії Центру та інших підрозділів (деканатів, кафедр, навчального відділу, студентських організацій самоврядування) у вирішенні важливих для іміджу навчального закладу питань, відсутністю відповідного інформаційного забезпечення, роботу за «звичною схемою» окремо від бізнесу і попиту на роботу силу.

Так, аналіз діяльності Центру планування кар'єри Дніпровського державного технічного університету (ДДТУ) дав підстави стверджувати, що: діяльність Центру сьогодні не є системною, не охоплює всіх завдань та спеціальностей, часто є формальною; на бюрократичній «драбині» втрачається більше половини інформації як від студента, так і з боку роботодавця; відсутня єдина інформаційна база, яка включала б інформацію про студентів, випускників та роботодавців (реальних і потенційних); недосконалою є структура та недостатньою кількістю працівників Центру, що не дає змоги вирішувати всі завдання, закріплені у Положенні про Центр; підтримуються стійкі зв'язки лише з базовими підприємствами міста, при цьому організації сфери малого та середнього бізнесу міста та регіону не включені у мережу «ВНЗ – бізнес»; до роботи Центру не залучаються студенти, зокрема студентський парламент; відсутні ресурси ДДТУ для розвитку Центру та підтримка з боку місцевої влади.

З урахуванням дослідження напрямів взаємодії Центру планування кар'єри ДДТУ з бізнесом, результатів аналізу проблем, з якими стикається Центр у своїй діяльності, а також урахування всієї зовнішньої та внутрішньої факторів, що впливають на його діяльність, було розроблено «Програму розвитку Центру планування кар'єри ДДТУ» з обґрунтуванням системи та

змісту заходів, очікуваних результатів, відповідальних та термінів реалізації. Головною метою Програми визначено посилення взаємодії ДДТУ і бізнес-структур міста, області, України, надання студентам можливості отримання конкурентоздатних навичок у пошуку роботи та працевлаштуванні, забезпечення першим робочим місцем випускників, а роботодавців – підготовленими до викликів сучасного бізнес-середовища робітниками.

Розроблена Програма включає такі розділи:

1. Профорієнтаційні заходи зі школярами та студентами, спрямовані на якнайраніше обрання кар'єри.

2. Заходи з формування та підтримання в актуальному стані інформаційної бази (щодо роботодавців, вакансій, випускників, студентів та їх кар'єрного зростання тощо).

3. Заходи взаємодії зі студентами, роботодавцями, зовнішнім середовищем (організація практики, стажувань, тренінгів, зустрічей із роботодавцями, успішними випускниками, ярмарок вакансій, виставок, конкурсів бізнес-ідей, консультацій тощо).

4. Заходи із забезпечення Центру необхідними матеріальними ресурсами (пошук джерел фінансування та облаштування приміщень для організації зустрічей, тренінгів, консультацій).

При цьому ключовими методами у роботі Центру планування кар'єри мають стати: дослідження ринку праці та організації зустрічей із роботодавцями; своєчасне інформування шукачів роботи про вакансії; тренінги з працевлаштування; організація стажувань та практики студентів і викладачів; організація цільової підготовки студентів; більш широка участь у програмах міського центру підготовки фахівців різних сфер; організація тимчасової зайнятості студентів; навчання навичкам підприємницької діяльності та тренінги з питань започаткування підприємств малого бізнесу; тренінги з розвитку особистісних компетенцій; моніторинг працевлаштування випускників минулих років і т. ін.

Передбачено вдосконалення організаційної структури Центру планування кар'єри задля покращення результатів його роботи. Така структура має включати: 1) керівника, у компетенцію якого входять комунікації з адміністрацією, плани та звітність; 2) спеціалістів по роботі з бізнесом, в обов'язки яких включено спілкування з керівниками організацій бізнесу для підтримки та розширення бази практик та роботодавців для студентів і випускників ДДТУ, організацію зустрічей роботодавців зі студентами та випускниками під час проведення різних заходів; контроль та моніторинг працевлаштування випускників та відстеження їх кар'єрного зростання; 3) спеціалістів із питань працевлаштування випускників, відповідальних за організацію внутрішніх заходів різного характеру; 4) консультантів із питань працевлаштування та фахівців з електронної підтримки процесів Центру.

У процесі дослідження було з'ясовано, що однією з проблем Центру планування кар'єри є відсутність єдиної інформаційної бази про студентів, випускників, реальних і потенційних роботодавців, у формуванні якої значний внесок очікується від нещодавно створеної в ДДТУ Асоціації випускників, зокрема у вирішенні завдання формування бази випускників, розширення бази практик та роботодавців з їх числа. Принциповий склад та логіку побудови такої інформаційної бази представлено на рис. 4.

Унаслідок запровадження викладених у роботі заходів можливо досягти підвищення ефективності діяльності Центру планування кар'єри за такими напрямками: зростання авторитету й іміджу ВНЗ (найкращі Центри розвитку кар'єри в найкращих університетах); більш усвідомлений вибір спеціальностей школярами та абітурієнтами; краще розуміння студентами своєї майбутньої професії, за бажанням – можливість паралельного опанування іншої; зростання кількості студентів, що працюють після університету за спеціальністю, що забезпечить раціональне використання коштів, вкладених у навчання.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Сьогодні Україна має досить високі показники рівня молодіжного безробіття, особливо це стосується працевлаштування після закінчення ВНЗ. У числі основних причин такої ситуації: неправильний вибір кар'єри, відсутність або

низька якість у випускників найбільш значущих для бізнесу компетенцій, як професійних, так і особистісних, неефективна діяльність Центрив планування кар'єри у ВНЗ.

Для забезпечення системної та ефективної роботи Центру планування кар'єри в напрямі налагодження взаємодії ВНЗ та бізнесу його діяльність має здійснюватися на основі Програми розвитку, яка включає: систему профорієнтаційних заходів; заходи з формування та підтримання в актуальному стані власної інформаційної бази щодо роботодавців, вакансій, випускників, студентів та їх кар'єрного зростання; комплекс заходів взаємодії зі студентами, роботодавцями, зовнішнім середовищем; формування необхідної матеріальної бази. Для реалізації Програми необхідна досконала організаційна структура підрозділу, яка включає: фахівців по роботі з бізнес-організаціями, спеціалістів із питань працевлаштування, а також з електронної підтримки процесів Центру. Обов'язковим є формування єдиної інформаційної бази про студентів, випускників, реальних і потенційних роботодавців.

Результати виконаного дослідження можуть бути використані вищими під час обґрунтування власних моделей удосконалення діяльності Центрив планування кар'єри для посилення взаємозв'язків зі сферою бізнесу, підвищення відповідності випускників вимогам ринку праці та забезпечення зростання іміджу закладу як відповідального за результати своєї діяльності.



Рис. 4. Інформаційна база Центру планування кар'єри ДДТУ

Джерело: складено авторами

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Doing Business 2017: Comparing business regulation for domestic firms in 190 economies: A World Bank Group Flagship Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики: Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Ревак І.О. Вища освіта в структурі інтелектуального потенціалу України: стан і перспективи розвитку / І.О. Ревак // Проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 133–140 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2014-4_0-pages-133_140.pdf.