

**Міністерство освіти і науки України  
Державний вищий навчальний заклад  
«Ужгородський національний університет»  
Економічний факультет  
Кафедра економіки і підприємництва**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ  
«УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ»**

**Ужгород, 2020**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ»** підготовлено колективом кафедри економіки і підприємництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет» у складі: д.е.н., проф., завідувача кафедри економіки і підприємництва Мікловди В. П., к.е.н., проф. Кубіній Н. Ю., к.е.н., доцента Кубіній В. В., к.е.н., доцента Завадяка Р. І., ст. викладача Данайканич О. В.

Рецензент – д.е.н., декан економічного факультету Сержанов В. В.

Рекомендовано до друку Вченою радою економічного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет» 9 квітня 2020, протокол №8.

**Методичні вказівки з вивчення дисципліни «Управління людським розвитком».** / Укладачі: Мікловда В. П., Кубіній Н. Ю., Кубіній В. В., Завадяк Р. І., Данайканич О. В. // За заг. ред. Кубіній Н. Ю. Ужгород: УжНУ, 2020. 25с.

## ЗМІСТ

Передмова.....	4
Мета, завдання та цілі вивчення дисципліни.....	5
Передумови вивчення дисципліни «Управління людським розвитком» та основні форми організації навчального процесу.....	6
Компетенції, які формуються при вивченні дисципліни «Управління людським розвитком» та її види.....	7
Програма навчальної дисципліни.....	9
Вказівки з опанування сучасними дидактичними прийомами проблемного навчання.....	11
Вказівки з застосування евристичних та ігрових форм опанування матеріалом.....	14
Організація проведення підсумкового контролю.....	16
Перелік питань для підсумкового контролю з дисципліни «Управління людським розвитком».....	18
Самостійна оцінка знань.....	20
Рекомендовані джерела інформації.....	21

## Передмова

Розширення сфери економіки знань, перехід України до цифрової економіки обумовлюють формування принципово нових умов функціонування економічних систем, що в свою чергу викликає посилення уваги до питань управління людським розвитком, який представляє собою основний компонент потенціалу стратегічного розвитку.

Саме в процесі людського розвитку забезпечується досягнення стратегічних цілей розвитку економічних систем, формування їх конкурентних переваг. Внаслідок цього особливого звучання набуває проблема адекватності людського капіталу цілям економічної системи, методів управління нею і викликам навколишнього світу.

Одним з факторів, що забезпечують зазначену адекватність є система компетенцій, яка активно використовується в процесі підготовки трудових ресурсів, формування трудового потенціалу та його використання в процесі стратегічного розвитку підприємства, регіону, країни в цілому» [33].

**Дисципліна «Управління людським розвитком»** є органічною частиною освітнього процесу, який, згідно Закону про вищу освіту, виступає як «інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що проводиться у вищому навчальному закладі (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості» [14].

## **Мета, завдання та цілі вивчення дисципліни**

**Метою даних вказівок** є допомога аспіранту опанувати сучасними теоріями людського розвитку та управління ним, важелями науково-дослідної роботи, методами наукового розвитку, дидактикою викладання дисципліни та механізмами імплементації теоретичних здобутків у практичну площину.

**Завдання методичних вказівок** полягає у наданні здобувачам допомоги в:

- опануванні основоположними теоріями людського розвитку та управління ним з метою їх подальшої наукової трансформації;
- формуванні професійної майстерності, яка концентрує в собі компетенції, відмічені у навчально-методичному комплексі;
- застосуванні сучасних дидактичних прийомів та методів викладання;
- оволодінні інноваційними механізмами дослідження та викладання дисциплін у вищій школі;
- формуванні потенціалу практичного застосування наукових положень в практиці розвитку економіки України.

Мета даних вказівок впливає з **цілей вивчення дисципліни**, яка полягає у формуванні системного підходу до опанування теоретичними знаннями й здатністю здобувача до продукування нових знань, їх застосування у сфері людського розвитку та механізмів управління ним.

### **Основними завданнями навчальної дисципліни є:**

- окреслення основних філософських теорій розвитку;
- виявлення сутності та значення людського розвитку в умовах інформаційного суспільства та економіки знань;
- визначення системи управління людським розвитком в сучасних соціально-економічних умовах;
- характеристика основних напрямків прискорення людського розвитку як основи побудови конкурентоспроможності економічної системи.

## **Передумови вивчення дисципліни «Управління людським розвитком» та основні форми організації навчального процесу**

**Передумовами вивчення навчальної дисципліни «Управління людським розвитком»** є опанування таких навчальних дисциплін ОП 051 Економіка, другого (магістерського рівня): Глобальна економіка, Соціальна відповідальність, Інноваційний розвиток підприємства, Конкурентоспроможність підприємства, Управління проектами, Міжнародний менеджмент, Інтелектуальний бізнес, Менеджмент і підприємництво в малому бізнесі, Управління потенціалом підприємства, Зовнішньоекономічна діяльність підприємства, Економічна безпека бізнесу.

### **Форми організації навчального процесу з вивчення дисципліни «Управління людським розвитком».**

Стаття 50 Закону про освіту декларує наступні форми організації освітнього процесу та види навчальних занять, в тому числі з дисципліни «Управління людським розвитком».

Освітній процес у вищих навчальних закладах здійснюється за такими формами:

- 1) навчальні заняття;
- 2) самостійна робота;
- 3) практична підготовка;
- 4) контрольні заходи.

Основними видами навчальних занять у вищих навчальних закладах є:

- 1) лекція;
- 2) лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття;
- 3) консультація [14].

## **Компетенції, які формуються при вивченні дисципліни «Управління людським розвитком» та її види**

**Компетенціями**, які формуються при вивченні дисципліни «Управління людським розвитком» є наступні:

**Інтегральна компетентність (ІК):** здатність продукувати інноваційні наукові ідеї, оволодіти методологією наукової та педагогічної діяльності, вирішувати комплексні проблеми в процесі інноваційно-дослідницької та професійної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення та створення нових цілісних знань чи практики у галузі економіки.

### **Загальні компетентності (ЗК):**

ЗК-1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК-3. Здатність визначати відповідні задачі в галузі економіки та окреслювати їх таким чином, щоб просувати та трансформувати наукові знання та розуміння і застосовувати нестандартні підходи до вирішення складних й нетипових завдань.

ЗК-5. Якість та етичні зобов'язання. Знання стандартів і способів мислення, необхідних для наукового дослідження та опублікування, включаючи критичну обізнаність та академічну доброчесність.

### **Фахові компетентності (ФК):**

ФК-1. Здатність до критичного освоєння наукових досягнень сучасної економічної думки, знання основних концепцій, теорій та практичних проблем економіки, загальних тенденцій і закономірностей функціонування та розвитку господарських систем.

ФК-2. Вміння відстоювати власну наукову позицію та ефективно трансформувати її з урахуванням конструктивних професійних зауважень і під впливом зміни об'єктивних реалій господарського життя.

ФК-3. Вміння здійснювати кваліфіковані наукові дослідження в галузі економіки, здобувати та впроваджувати наукові результати, що містять нове знання та мають практичну значущість для усталеного розвитку національної

економіки України та її окремих підсистем.

ФК-4. Здатність виявляти та розуміти причинно-наслідкові зв'язки між економічними явищами та процесами у сфері економічного розвитку регіонів, ідентифікувати та оцінювати фактори впливу.

ФК-6. Здатність використовувати понятійно-категоріальний апарат та методологічний інструментарій сучасної економічної теорії для ідентифікації та ефективного вирішення актуальних економічних проблем, розв'язання протиріч суспільного розвитку.

ФК-8. Вміння узагальнювати та презентувати результати самостійних наукових досліджень, складати аналітичні звіти, оцінювати наукові результати крізь призму їх застосування в якості конкретних заходів економічної політики на мікро- і макрорівнях господарювання.

## **Програма навчальної дисципліни**

### **ТЕМА 1. РОЗВИТОК ТА ЙОГО СУТНІСТЬ**

Філософське розуміння розвитку. Сталий розвиток за концепцією ООН. Синергетика як система, що саморозвивається, та її компоненти. Кібернетика, її сенс. Кібернетичний та синергетичний підходи до розвитку.

### **ТЕМА 2. КОНЦЕПТИ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Складові розвитку людини в контексті педагогіки. Сутність розвитку людини за Доповіддю про людський розвиток 1990 року. Декларація тисячоліття ООН: цілі людського розвитку. Визначення розвитку. Доповідь про рівень людського розвитку 2010. Реальне багатство народів: шляхи до розвитку людини. Доповідь про людський розвиток 2019. Уточнення поняття розвитку.

### **ТЕМА 3. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ РОЗВИТКОМ**

Актуальність впровадження стратегічного управління. Сучасні підходи до сутності стратегічного управління. Складові стратегічного управління людським розвитком. Стратегія та її місце в системі стратегічного управління. Види стратегій людського розвитку. Стратегічний аналіз людського потенціалу.

### **ТЕМА 4. ІНСТИТУЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Сутність та значення інституційного середовища. Компоненти інституційного середовища людського розвитку. Принципи будови інституційного середовища людського розвитку. Довіра як інституційно-культурна норма людського розвитку.

## **ТЕМА 5. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОРГО КОМПОНЕНТИ**

Сутність людського капіталу. Складові людського капіталу. Особливості людського капіталу в умовах інноваційної економіки. Місце та роль людини в інноваційній економіці. Місце людського капіталу в системі людського розвитку.

## **ТЕМА 6. ЗДОРОВ'Я ЯК МЕТА ТА УМОВА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Значення здоров'я як національної цінності. Вплив здоров'я на національну економіку. Світові тенденції в секторі охорони здоров'я. Державне регулювання стану охорони здоров'я в Україні.

## **ТЕМА 7. ОСВІТА ЯК СИСТЕМНИЙ ФАКТОР ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Значення освіти як фактору людського розвитку. Система показників освіти. Недоліки системи освіти, що негативно впливають людський розвиток. Державне регулювання освіти.

## **ТЕМА 8. МІГРАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Міграція, її сутність. Види міграції. Трудова міграція, її сутність. Сучасні проблеми управління міграцією. Вплив міграції на рівень людського розвитку.

## **ТЕМА 9. ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Державна політика людського розвитку. Державна стратегія людського розвитку. Механізми людського розвитку. Вплив людського розвитку на соціально-економічний потенціал країни.

## **Вказівки з опанування сучасними дидактичними прийомами проблемного навчання**

Здобувачам рекомендовано взяти до уваги, що інноваційна економіка вимагає від майбутнього науковця та викладача вищої освіти широкого кола якостей до підготовки наукових та дидактичних матеріалів, серед яких виділено основні:

- 1) креативність мислення, яке дозволяє генерувати нові ідеї;
- 2) вміння працювати в умовах високого ризику, внаслідок того, що «інновації збільшують невизначеність результатів, а, отже, і економічні ризики, що виникають в процесі реалізації інноваційної стратегії» [22, с.83];
- 3) ментальність як спрямованість на створення нових цінностей. Під цінністю розуміємо створення нової для суспільства цінності, яка сприяє зміні якості життя;
- 4) вміння встановлювати стратегічні цілі внаслідок того, що «the establishment of strategic development objectives of the economic system is the part of the vision of economic system development. The realism of the strategic goal, which is determined by goal-setting, is condition of future business success» [7];
- 5) культура, як «in its tangible and intangible content is an important factor in economic development, the effect of which has recently been greatly enhanced» [6].

Вказані ознаки вимагають вдосконалення підходів до підготовки фахівців, для чого використовуються різноманітні методичні інструменти.

Одним з важелів підготовки фахівців наукового рівня, здатних працювати в умовах інноваційної економіки є проблемне навчання.

Аспірантам рекомендовано враховувати, що «для проблемного навчання характерно те, що знання й способи діяльності не подано готовими, не запропоновано правила чи інструкції, завдяки яким той, хто навчається, міг би

гарантовано виконати завдання. Матеріал не подано, а задано як предмет пошуку. І зміст навчання полягає саме в стимулюванні пошукової діяльності студента» [36].

Проблемне навчання – це спосіб підготовки та розвитку фахівців, здатних розв’язувати проблеми. «Проблемне навчання – це інтегроване поняття, що поєднує принципи розвивального навчання, принципи й методи диференційованого підходу, інноваційність» [38].

В проблемному навчанні доцільно встановити два підходи до проблеми:

Теоретичний: проблема в теорії прийняття рішення – це різниця між сучасним та бажаним станом.

Практичний – це набір контрадикцій, які гальмують розвиток економічної системи.

В процесі проблемного навчання рекомендуємо аспірантам звернути увагу на доцільність проходження наступних етапів:

1. Визначення, діагностика проблеми. На даному етапі студент, аспірант повинен проаналізувати конкретну ситуацію, визначити розходження між сучасним станом та бажаною позицією або окреслити коло протиріч в практичній діяльності економічної системи.

2. Оцінка проблеми. На даному етапі доцільно визначити, наскільки великий лаг між поточним та бажаним станами економічної системи, яким чином протиріччя гальмують розвиток системи. Для оцінки можливо застосувати бальний метод, який передбачає залучення висококваліфікованих експертів. Внаслідок цього, особа, що проводить діагностику опановує знаннями та методами формування групи експертів, розробкою листа опитування, методами зведення результатів опитування до інтегральної оцінки.

3. Розробка шляхів вирішення проблеми.

Прикладом проблеми в стратегічному управлінні, яка може бути рекомендована для діагностики, запропоновано застосувати «ефект «Spillover», який є «типом мережевого ефекту, що виникає внаслідок

формування світової системи економічних взаємовідносин і може призвести до негативних наслідків як в межах системи прийняття рішень, так й в навколишньому оточенні» [29, с.207].

## Вказівки з застосування евристичних та ігрових форм опанування матеріалом

Для більш якісного опанування матеріалом рекомендовано застосовувати в процесі навчання евристичні та ігрові методи, до яких віднесено метод Дельфі, експертних оцінок, асоціацій та аналогій, емпатії та ін.

Дані вказівки дають приклад застосування **методу суду**.

Організовується і проводиться метод суду наступним чином.

В ролі підсудного виступає ідея.

Для проведення суду:

1. Обирається суддя, який є модератором ділової гри, веде «засідання», виносить вердикт.
2. Відбирається група (або один учасник), що виконує функцію захисту ідеї (адвокати).
3. Створюється прокурорська група (або один учасник), завданням якої є «звинувачення» ідеї в нежиттєздатності.
4. Формується група присяжних, роль яких полягає в оцінюванні аргументів захисників і прокурорів, а також пропозицію вердикту судді.

Обговорення по «методу суду» зручно проводити в ігровій формі. В американських і британських університетах для проведення такої гри створені спеціальні аудиторії – «зали суду», які імітують справжні суди.

В команду прокурорів, як і в команду захисників бажано включити фахівців (при можливості) у сфері економіки, інженерії, маркетингу, екології, щоб отримати більш розгорнуту картину обговорення.

У літературі з ігрових методів аналізу часто зустрічається наступна рекомендація. Якщо ідея обговорюється на вже існуючому підприємстві, учасники не повинні бути пов'язані формальним, існуючим в організації підпорядкуванням, ієрархією. Тобто в прокурори недоцільно залучати людину, що знаходиться в підпорядкуванні особи, що виступає адвокатом ідеї.

Дана рекомендація пропонується, щоб уникнути учасником гри критики, яка може бути негативно зустрінута його керівником.

Ідеї для обговорення в процесі засідання суду з дисципліни «Управління людським розвитком» (за вибором групи аспірантів):

- *Міграція робочої сили в Україні – позитив чи негатив для людського розвитку країни.*
- *Якість людського розвитку в Україні. Шляхи її підвищення.*
- *Довіра як інститут та економічний важіль управління людським розвитком.*

## Організація проведення підсумкового контролю

1. Підсумковий контроль проводиться за навчальним матеріалом, визначеним робочою навчальною програмою дисципліни «Управління людським розвитком» в повному обсязі за навчальний рік.

2. До підсумкового контролю з навчальної дисципліни лектор (кафедра) не допускає студента, який не виконав усіх обов'язкових робіт, передбачених робочою навчальною програмою.

3. Екзамен (залік) з дисципліни «Управління людським розвитком» не є обов'язковим для студента, який склав усі модульні контролю передбачені навчальною програмою та за їх результатами атестований оцінками «задовільно», «добре», «відмінно».

4. Усний іспит проводиться для всієї групи, час підготовки до відповіді – 30-40 хв. Оголошення результатів відбувається відразу.

5. При порушенні студентом дисципліни під час проведення екзамену (списування, підказка, підміна завдання тощо) викладач усуває його від складання екзамену, виставляє йому нуль балів і державну семестрову оцінку «незадовільно».

### Шкала оцінювання підсумкових балів за підсумками модульних контрольних робіт

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою, для:	
		екзамену	заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C	задовільно	
64-73	D		
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

На «відмінно» оцінюється відповідь, коли аспірант виявляє високу теоретичну підготовку, вміння аналізувати додаткову літературу, логічне та послідовно викладати фактичний матеріал, робити висновки. У процесі виконання практичних задач чи аналізу поставлених завдань студент показує вміння планувати, ставити та інтерпретувати отримані результати відповідно до досягнень науки.

На «добре» оцінюється відповідь, коли здобувач виявляє високий рівень теоретичних знань програмового матеріалу, вміння послідовно його викласти та застосувати засвоєні знання у процесі постановки і виконання практичної роботи, але допускає невеликі помилки у проведенні розрахунків, несуттєві неточності у відповідях.

На «задовільно» оцінюється відповідь, коли студент в основному вірно висвітлює питання, але допускає суттєві помилки у ході розв'язування завдань і показує задовільні знання теоретичного матеріалу.

На «незадовільно» оцінюється відповідь, коли студент виявив поверхневі, фрагментарні знання з теоретичного курсу дисципліни та фактичне невміння застосувати його на практиці.

**Перелік питань для підсумкового контролю з дисципліни  
«Управління людським розвитком»**

1. Філософське розуміння розвитку.
2. Сталий розвиток за концепцією ООН.
3. Синергетика та її компоненти.
4. Кібернетичний та синергетичний підходи до розвитку.
5. Сучасні концепти людського розвитку
6. Складові розвитку людини в контексті педагогіки.
7. Сутність розвитку людини за Доповіддю людського розвитку 1990 року.
8. Декларація тисячоліття ООН: цілі людського розвитку. Визначення розвитку.
9. Доповідь про рівень людського розвитку 2010. Реальне багатство народів: шляхи до розвитку людини. Визначення розвитку.
10. Доповідь про людський розвиток 2019. Уточнення поняття розвитку.
11. Стратегічне управління людським розвитком.
12. Актуальність впровадження стратегічного управління.
13. Сучасні підходи до сутності стратегічного управління.
14. Складові стратегічного управління людським розвитком.
15. Стратегія та її місце в системі стратегічного управління.
16. Види стратегій людського розвитку.
17. Стратегічний аналіз людського потенціалу.
18. Інституційне середовище людського розвитку.
19. Сутність та значення інституційного середовища.
20. Компоненти інституційного середовища людського розвитку.
21. Принципи будови інституційного середовища людського розвитку.
22. Довіра як інституційно-культурна норма людського розвитку.
23. Людський капітал та його компоненти.
24. Сутність людського капіталу.
25. Складові людського капіталу.

26. Особливості людського капіталу в умовах інноваційної економіки.
27. Місце та роль людини в інноваційній економіці.
28. Місце людського капіталу в системі людського розвитку.
29. Здоров'я як складова людського капіталу та умова людського розвитку.
30. Значення здоров'я як національної цінності.
31. Сучасні підходи до сутності здоров'я.
32. Вплив здоров'я на національну економіку.
33. Щорічна доповідь про стан здоров'я в Україні.
34. Світові тенденції в секторі охорони здоров'я.
35. Державне регулювання стану охорони здоров'я в Україні.
36. Освіта як системний фактор людського розвитку.
37. Значення освіти як фактору людського розвитку.
38. Система показників освіти.
39. Базові індикатори освіти.
40. Недоліки системи освіти, що негативно впливають на ринок праці.
41. Шляхи вдосконалення освіти як системного елементу людського розвитку.
42. Мобільність як фактор людського розвитку.
43. Поняття мобільності робочої сили.
44. Види мобільності.
45. Міграція, її сутність.
46. Трудова міграція, її сутність.
47. Вплив міграції на рівень людського розвитку.
48. Державна підтримка людського розвитку.
49. Державна політика людського розвитку.
50. Державна стратегія людського розвитку.
51. Вплив людського розвитку на соціально-економічний потенціал країни.

## **Самостійна оцінка знань**

Оцінка знань відбувається за методикою, що викладена в НМК дисципліни «Управління людським розвитком». Крім цього, здобувачам рекомендовано застосовувати сучасні методи самооцінки, серед яких, що застосовані в західних оціночних процедурах (метод суду, сесія С, метод 360 градусів та ін.).

Дотримання методичних вказівок дозволить здобувачам наукового ступеня доктора філософії в галузі економіки застосовувати інноваційні методи навчання та опанувати контентом дисципліни «Управління людським розвитком».

## Рекомендовані джерела інформації

1. Claudia Goldin (2014). Human Capital. – Режим доступу: [https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human\\_capital\\_handbook\\_of\\_cliometrics\\_0.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf).
2. Gary S. Becker. Human Capital. – Режим доступу: <https://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
3. Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update. – Режим доступу: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018\\_human\\_development\\_statistical\\_update.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf).
4. Human Development Report 2016 Human Development for Everyone. – Режим доступу: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016\\_human\\_development\\_report.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf).
5. KRISTINA ZUCCHI Investing In The Healthcare Sector. – Режим доступу: <https://www.investopedia.com/articles/stocks/08/investing-in-healthcare.asp>.
6. Kubiniy N. Culture, tourism and economy as a triumvirate of regional strategic development / N. Kubiniy, R. Zavadyak, Milan Belen // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2019. – Вип. 34. – С. 105-108. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2019\\_34\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2019_34_24).
7. Lujza Jurkovičová. The Signs and Principles of Goal Setting as a Specific Kind of Activit./ Lujza Jurkovičová, Natalya Kubiniy, Tamila Kosovilka, Viktoria Marhitich // Studia commercialia Bratislavensia. – Volume 9; Number 36 (4/2016) – pp. 420-428.
8. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підручник / В. Д. Базилевич. – К.: Знання, 2006. – 431 с.
9. Ветков Н. Е. Здоровье человека как ценность и его определяющие факторы // Наука-2020. 2016. №5 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zdorovie-cheloveka-kak-tsennost-i-ego-opredelyayuschie-factory> (дата обращения: 02.04.2020).

10. Гальків Л.І., Кравчук Л.М. Втрати людського капіталу в контексті соціогуманістичної парадигми збереження людського капіталу. – Регіональна економіка, №1 (59) 2011, с. 126-134.
11. Горбань С., Чумак О. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. – Режим доступу: [http://www.economy.in.ua/pdf/9\\_2013/11.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/9_2013/11.pdf).
12. Державна політика у сфері охорони здоров'я: Колективна монографія у двох частинах, ч.1 (заг. ред. проф. М. Білинська, проф. Я. Радиш), Київ, 2013р. – Режим доступу: [http://academy.gov.ua/NMKD/library\\_nadu/Monogr/457d99ffa477-4205-baaf-2cee246fe3da.pdf](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monogr/457d99ffa477-4205-baaf-2cee246fe3da.pdf).
13. Доповідь про стан людського розвитку за 2019 рік: Огляд. – Режим доступу: [https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic\\_governance/human-development-report-2019.html](https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/human-development-report-2019.html).
14. Закон України «Про вищу освіту». – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2235/>.
15. Залознова Ю. С. Розвиток людського капіталу як умова підвищення конкурентоспроможності вугільної галузі. – Регіональна економіка, № 3 (57) – 2010, – с. 230-236.
16. Заробітна плата в Україні: на шляху економічного зростання і добробуту: Аналітична доповідь Центру Разумкова // Національна безпека і оборона. – №7 – 2010 – С. 2-77.
17. Инвестиции в здоровье: ключевое условие успешного экономического развития стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), 2008г., от имени Европейской обсерватории по системам и политике здравоохранения. – Режим доступу: <http://www.euro.who.int/pubrequest>.
18. Індекс здоров'я. Україна – 2018. – Результати загальнонаціонального дослідження. – Режим доступу: [http://health-index.com.ua/zvit\\_index\\_2018\\_ukr.pdf](http://health-index.com.ua/zvit_index_2018_ukr.pdf).

19. Климов, С. М. Интеллектуальные ресурсы организации: СПб: Знание. 2000. – 168с.
20. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.ief.org.ua/ Ariiv ET/Kolot207.pdf](http://www.ief.org.ua/Ariiv ET/Kolot207.pdf).
21. Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании: практический курс / Г. Г. Корзникова, – Вид. «Академия», 2008 – Режим доступу: <https://www.livelib.ru/book/1000361467-menedzhment-v-obrazovanii-prakticheskij-kurs-korznikova-g>.
22. Кубиний Н. Ю. Институализация инновационных стратегий: ретроспективный бекграунд/ Кубиний Н. Ю., Пулянович Е. В., Косовилка Т. И. // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка, вип. 2(52). – С.83-86.
23. Кубиний В. В. Довіра як фактор конкурентоспроможності закарпатських підприємств / В. В. Кубиний, Ю. О. Пахтер, В. В. Маргітич // Міжнародний науковий журнал.– 2016. – № 8. –С. 111-115.
24. Кубиний В. В. Конкурентоспроможність як телеологічний імператив економічного розвитку / В. В. Кубиний, Е. Ф. Югас, Т. І. Косовілка, О. В. Йовбак // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць. – Одеса: ОНМУ. – 2016. – Вип. 3 (56) – С. 172 – 181.
25. Кубиний В. В. Людський потенціал та стратегічна мета розвитку економічної системи / В. Кубиний. // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць. – Одеса: ОНМУ. – 2016. – Вип. 4 (57) – С. 95-104.
26. Кубиний В. В. Сучасні концепти інноваційної культури / В. В. Кубиний // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка: Збірник наукових праць. – 2017. – Випуск 2 (50). – С.23-27.
27. Кубиний Н. Ю. Види довіри та їх оцінка. / Кубиний Н. Ю., Алтман Й.// – Науковий вісник Ужгородського університету університету. Серія Економіка, випуск 2. Збірник наукових праць. – Ужгород, 2016, с.148-152.

28. Кубіній Н. Ю. Доверие как управленческий механизм підготовки конкурентоспособных специалистов / В. В. Сержанов, Н. Ю. Кубиний, В. Т. Минкович. // – Науковий вісник Ужгородського університету університету. Серія Економіка, випуск 1 (51). Збірник наукових праць. – Ужгород, 2018, с.53-58.
29. Кубіній Н. Ю. Ефект «spillover» у стратегічному управлінні / Кубіній Н. Ю., Фіалковський А. Р., Вовчанська Р. І. // Стратегічні імперативи сучасного менеджменту: зб. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (19–20 квіт. 2018 р.) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана»; ред. кол.: С. М. Соболев (відп. за вип.) [та ін.]. – Київ: КНЕУ, 2018. – С. 204–209.
30. Кубіній Н. Ю. Людський капітал інноваційної економіки / Кубіній Н.Ю., Чекан І. В., Папп В. В. // Становлення та особливості регулювання міжнародних економічних відносин: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 14 грудня 2019 р.). – Дніпро: НО «Перспектива», 2019. – 176 с. – С.105-108.
31. Кубіній Н. Ю. Рейтинг конкурентоспроможності України за критерієм ефективності праці / В. Мікловда, Н. Кубіній, С. Мошак // Демографія та соціальна економіка, 2015, № 3 (25). – С.199-208.
32. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М.: Издательский центр «Акционер».
33. Мікловда В. П. Матриця компетенцій як інструмент стратегічного управління / В. П. Мікловда, В. В. Кубіній, В. Т. Сусіденко, Е. Ф. Югас // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка: Збірник наукових праць. – 2018. – Випуск 1 (51). – С.19-22. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuues\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuues_2018_1_3).
34. Мойсюк Н. Педагогіка. – Режим доступу: [https://uchebnikonline.com/pedagogika/pedagogika\\_\\_moyseyuk\\_nye/pedagogika\\_-\\_moyseyuk\\_nye.htm](https://uchebnikonline.com/pedagogika/pedagogika__moyseyuk_nye/pedagogika_-_moyseyuk_nye.htm).

35. На шляху до якісних реформ. Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт», 2018. – Режим доступу: [http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf).
36. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи. Режим доступу: [https://pidruchniki.com/12920522/pedagogika/vidi\\_stili\\_navchannya](https://pidruchniki.com/12920522/pedagogika/vidi_stili_navchannya).
37. Пермяков О. Е. Развитие систем оценки качества подготовки специалистов / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук. С.-Пб. – 2009.
38. Романюк І. М. Проблемне навчання – один з ефективних методів пошукової пізнавальної діяльності / Романюк І. М., Богайчук В. Ж. // Вісник Національного університету оборони України – 6 (25) – 2011. – с.91-97.
39. Рыбкина М. Человеческий капитал как экономическая категория // Вестник УлГТУ. – 2015. – №4 (72). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-kak-ekonomicheskaya-kategoriya-1> (дата обращения: 03.12.2019).
40. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. А. Стюарт; пер. с англ. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
41. Уткіна Ю. М. Інтелектуальний капітал як фактор забезпечення конкурентостійкості підприємств в глобальній економіці / Ю. М. Уткіна. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – №56. – С. 58–67.
42. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248 с.