

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

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ»**

Ужгород, 2020

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ З ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ» 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» протокол № 8 від 9 квітня 2020 р.

Методичні вказівки з вивчення дисципліни «Людський капітал». / 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. 21с.

ЗМІСТ

1. Передмова.....	4
2. Мета та завдання методичних вказівок.....	5
3. Передумови вивчення дисципліни «Людський капітал» та основні форми організації навчального процесу.....	6
4. Компетенції, які формуються при вивченні дисципліни «Людський капітал» та її види.....	7
5. Програма навчальної дисципліни.....	10
6. Вказівки з опанування сучасними дидактичними прийомами проблемного навчання.....	13
7. Оцінка знань.....	15
8. Рекомендовані джерела інформації.....	17

Передмова

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

Саме в процесі реалізації трудового потенціалу та його капіталу забезпечується досягнення стратегічних цілей розвитку економічних систем, формування їх конкурентних переваг. Внаслідок цього особливого звучання набуває проблема відповідності людського капіталу цілям економічної системи, методам управління нею й 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 «Людський капітал» є органічною частиною освітнього процесу, який, згідно Закону про вищу освіту, виступає як «інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться 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 та завдання методичних вказівок

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

Завдання методичних вказівок полягають у наданні здобувачам вищої освіти допомоги в:

- ✓ Опануванні основоположними теоріями людського капіталу 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.

Передумови вивчення дисципліни «Людський капітал» та основні форми організації навчального процесу

Передумовами вивчення навчальної дисципліни «Людський капітал» 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 «Людський капітал».

Стаття 50 Закону «Про освіту» декларує основні форми організації освітнього процесу та види навчальних занять, в тому числі з дисципліни «Людський капітал».

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:

- а) лекція;
- б) лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття;
- в) консультація [14].

Компетенції, які формуються при вивченні дисципліни «Людський капітал» та її види

Компетенціями, які формуються при вивченні дисципліни «Людський капітал» 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 і 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 і 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.

Компетенція в даних методичних вказівках розглядається як взаємодія наступних компонентів: «мотиваційного, що виражає глибоку зацікавленість в даному виді діяльності, наявність особистісних смислів вирішувати конкретну задачу; цільового, пов'язаного з умінням визначати особисті цілі, зіставні з власними смислами; складанням особистих проектів і планів; усвідомленим конструюванням конкретних дій, вчинків, які забезпечать досягнення бажаного результату діяльності; орієнтаційного, що передбачає врахування зовнішніх умов діяльності (усвідомлення спільної основи діяльності, знання про коло реальних об'єктів; знання, вміння і навички, що стосуються кола) і внутрішніх (наявні знання, предметні і міжпредметні вміння, навички, способи діяльності, психологічні особливості і т.д.); функціонального, що передбачає здатність використовувати знання, вміння, способи діяльності й інформаційну грамотність як базис для формування власних можливих варіантів дій, прийняття рішень, застосування нових форм взаємодії і т. д.; контрольного, що передбачає наявність чітких вимірників процесу і результатів діяльності, закріплення правильних способів діяльності, вдосконалення дій відповідно до певної і прийнятої мети; оціночного,

пов'язаного зі здатністю до самоаналізу; адекватної самооцінки своєї позиції, конкретного знання, необхідності або непотрібності для своєї діяльності, а також методу його отримання»[34].

В контексті функціонального підходу запропонована матриця компетенцій, яка представлена на рис.1.

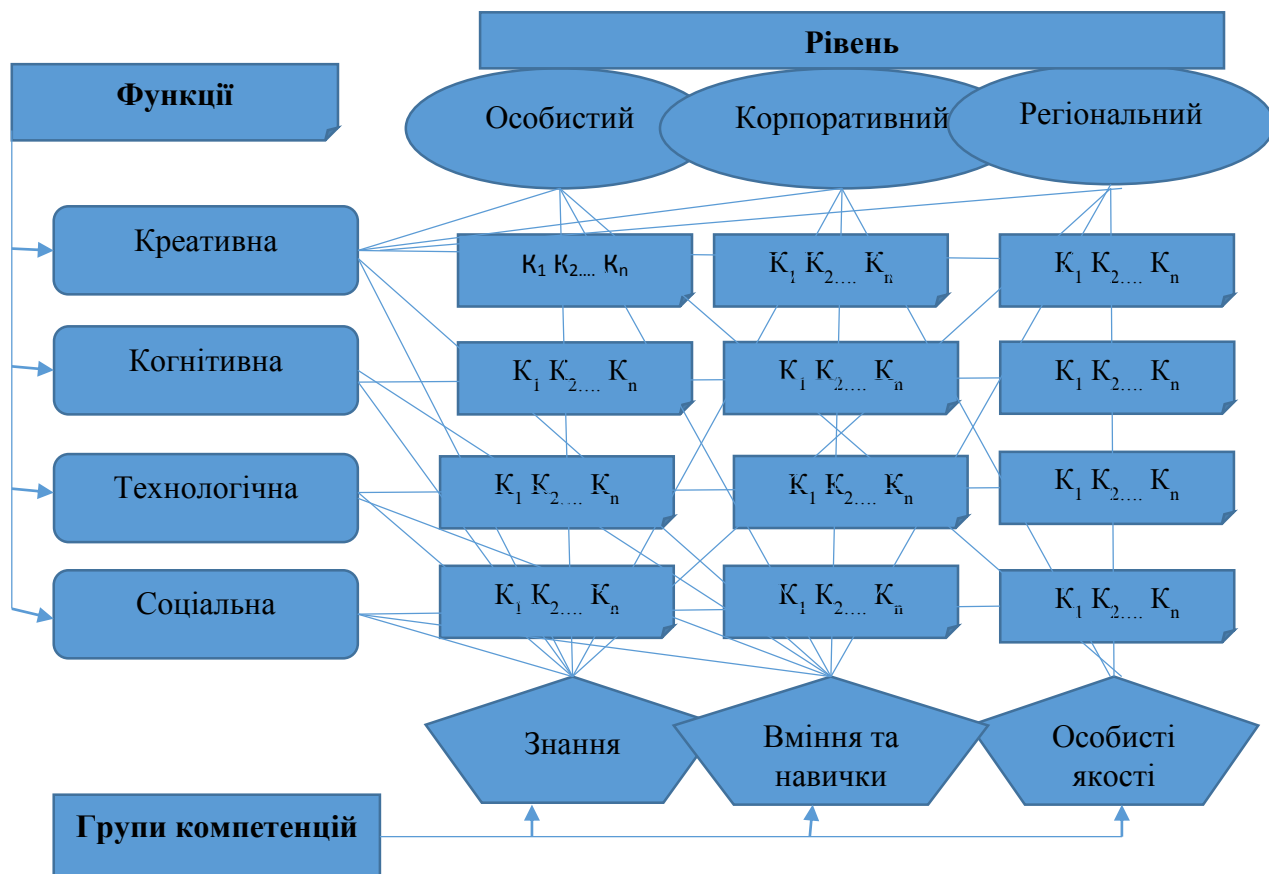


Рис.1 Матриця компетенцій як складової інтелектуального потенціалу регіону [33], де K_j – компетенція

Матриця формування компетенцій як підсистеми опанування дисципліною «Людський капітал» складається з трьох рівнів: особистісного, корпоративного і регіонального. Кожен з цих рівнів передбачає певний зміст компетенцій, яке відповідає трьом рівням стратегій: стратегії саморозвитку, корпоративної стратегії і регіональної стратегії »[33].

Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Економіка знань як результат інформаційних революцій та людина.

Предмет та завдання курсу в умовах інформаційного суспільства. Поняття інформації. Сутність інформаційної революції та її характеристика. Економіка знань, її визначальні риси. Людина в економіці знань, якості людини економіки знань.

Тема 2. Четверта промислова революція та людський чинник.

Поняття промислової революції. Промислові революції, їх історія. Четверта промислова революція, її широке та вузьке визначення. Риси людського чинника в період четвертої революції.

Тема 3. Людський капітал та його особливості в умовах інноваційної економіки.

Сучасні підходи до сутності інноваційної економіки. Сутність людського капіталу. Складові людського капіталу. Особливості людського капіталу в умовах інноваційної економіки. Місце та роль людини в інноваційній економіці.

Тема 4. Інтелектуальний капітал як складова людського капіталу.

Інтелектуальний капітал. Значення інтелектуального капіталу як складової капіталу людського. Сучасні концепти інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал як фактор стратегічного розвитку людини. Потрійна спіраль інтелектуального капіталу.

Тема 5. Людський потенціал як похідна людського капіталу в умовах стратегічного управління.

Сучасні підходи до сутності стратегічного управління. Роль людини в умовах стратегічного менеджменту. Місце людського потенціалу в системі стратегічного управління. Система стратегічного управління. Функції людського потенціалу як елементу системи стратегічного менеджменту. Визначати шляхи покращення використання людського потенціалу в процесі реалізації стратегії розвитку економічної системи.

Тема 6. Здоров'я як складова людського капіталу.

Значення здоров'я як національної цінності. Сучасні підходи до сутності здоров'я. Вплив здоров'я на національну економіку. Самооцінювання здоров'я населення України. Щорічна доповідь про стан здоров'я в Україні. Світові тенденції в секторі охорони здоров'я. Державне регулювання стану охорони здоров'я в Україні. Державне фінансування охорони здоров'я в Україні.

Тема 7. Освіта в складі людського капіталу.

Значення освіти у складі людського капіталу. Система показників освіти. Базові індикатори освіти. Недоліки системи освіти, що негативно впливають на людський капітал та ринок праці.

Тема 8. Компетенції як складова людського капіталу.

Компетенції, їх суть. Компетенції як складова людського капіталу. Значення управління компетенціями як складової людського капіталу. Матиця компетенцій. Функції компетенцій.

Тема 9. Мобільність як елемент людського капіталу.

Поняття мобільності. Внутрішня мобільність. Зовнішня мобільність. Міграція, її сутність. Трудова міграція, її сутність. Вплив міграції на розвиток людського капіталу.

Тема 10. Оцінка ефективності людського капіталу.

Поняття ефективності та продуктивності. Оцінка ефективності інвестицій в людській капітал. Методи оцінки ефективності. Критерії ефективності. Продуктивність праці. Коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці у порівнянні з темпами росту оплати праці. Ланцюжок ефективності інвестицій в людський капітал.

Тема 11. Шляхи вдосконалення розвитку людського капіталу.

Конкурентоспроможність економічної системи. Необхідність розвитку людського капіталу як умова конкурентоспроможної економіки. Чинники розвитку людського капіталу. Механізми розвитку людського капіталу.

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:

- креативність мислення, яке дозволяє генерувати нові ідеї;
- 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];
- ментальність як спрямованість на створення нових цінностей. Під цінністю розуміємо створення нової для суспільства цінності, яка сприяє зміні якості життя;
- 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];
- 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 знання та методи 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]

Оцінка знань

Оцінка знань відбувається за методикою, що викладена в НМК дисципліни. 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 «Людський капітал».

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.
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.
4. Human Development Report 2016 Human Development for Everyone. – Режим доступу: 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.
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.

12. Державна політика у сфері охорони здоров'я: Колективна монографія у двох частинах, ч.1 (заг. ред. проф. М. Білінська, проф. Я. Радиш), Київ, 2013р. – Режим доступу: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monogr/457d99ff-a477-4205-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.

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.
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.
21. Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании: практический курс / Г. Г. Корникова, – 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. Кубиній В. В. Довіра як фактор конкурентоспроможності закарпатських підприємств / В. В. Кубиній, Ю. О. Пахтер, В. В. Маргітич // Міжнародний науковий журнал.– 2016. – № 8. –С. 111-115.
24. Кубиній В. В. Конкурентоспроможність як телеологічний імператив економічного розвитку / В. В. Кубиній, 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. Кубиній В. В. Людський потенціал та стратегічна мета розвитку економічної системи / В. Кубиній. // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць. – Одеса: ОНМУ. – 2016. – Вип. 4 (57) – С. 95-104.
26. Кубиній В. В. Сучасні концепти інноваційної культури / В. В. Кубиній // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка: Збірник наукових праць. – 2017. – Випуск 2 (50). – С.23-27.

27. Кубіній Н. Ю. Види довіри та їх оцінка. / Кубіній 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.

34. Мойсюк Н. Педагогіка. – Режим доступу: https://uchebnikionline.com/pedagogika/pedagogika__moysejuk_nye/pedagogika_-_moysejuk_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.
36. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи. Режим доступу: 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.