

Р. В. Яковенко,
к. е. н., доцент, декан економічного факультету,
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті, м. Кропивницький
ORCID ID: 0000-0002-8103-8590

DOI: 10.32702/2306-6814.2020.17—18.57

СПЕЦИФІКА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

R. Yakovenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Dean of the Faculty of Economics,
Robert Elvorti Economics and Technology Institute, Kropyvnytsky

SPECIFICS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE FIELD OF HIGHER EDUCATION
OF THE PUBLIC SECTOR IN UKRAINE IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Сфера вищої освіти України перебуває у кризовому стані, що викликається як зовнішніми чинниками (демографічними, соціально-економічними, адекватністю та якістю управління галуззю), так і внутрішніми, передусім — формуванням соціально-трудових відносин та морально-психологічного клімату в колективах. Реальна ситуація полягає в тому, що експлуатація та розмір оплати праці в галузі визначається не якістю роботи персоналу, а особистими вподобаннями керівництва, їх здатністю підтримувати прийняття як відверто безглузвих управлінських рішень, так і рішень, що спрямовані на особисте збагачення керівників різних ланок. Додаткове ускладнення полягає в тому, що якщо приватний бізнесмен, здійснюючи соціально безвідповідальну поведінку, оперує власним або позиченим капіталом, то керівництво державних навчальних закладів використовує державний фінансовий ресурс (бюджетне фінансування) для поширення соціальної несправедливості, кар'єрного зростання своїх родичів та наближених осіб, нагромадження матеріальних статків.

Наукова новизна запропонованого дослідження полягає в тому, що до цього моменту проблеми корпоративної соціальної відповідальності досліджувались на рівні різних підприємств і корпорацій, а заклад вищої освіти розглядався виключно як флагман наукового розвитку, якому бракує фінансування, позбавлений проблем соціальної справедливості та експлуатації найманих працівників. Недостатню увагу було приділено соціальній відповідальності керівництва закладів вищої освіти перед своїм персоналом та студентами.

Метою статті є розкриття закономірностей і тенденцій, визначення позитивних і негативних критеріїв соціальної відповідальності у сфері вищої освіти України державного сектору з урахуванням нових чинників, що спричинила пандемія COVID-19.

Побудовано простий харчовий ланцюг у структурі сучасного державного закладу вищої освіти та визначено 5 його трофічних ланок, з яких четверта і п'ята є консументами.

Наведено найпоширеніші викривлення в системі відносин "державний бюджет — державний заклад вищої освіти". Визначено позитивні і негативні параметри корпоративної соціальної відповідальності в сфері вищої освіти державної форми власності та їх реальна присутність у системі соціально-трудових відносин.

Загальний висновок: для підвищення ефективності діяльності вищої освіти як на макро-, так і на мікрорівні слід відмовитись від суб'єктивного підходу до оцінки ефективності діяльності окремих працівників та структурних підрозділів, позбутись матеріального мотиву в процесі управління цим процесом. Найпотужнішим важелем цього є автоматизація та об'єктивізація оцінювання якості роботи в сфері вищої освіти через визначення параметрів індексу Хірша та Імпакт-фактору та встановлення рівня оплати праці кожного окремого працівника залежно від них, а не від рівня наближеності до керівництва чи розміру матеріальних потреб.

The sphere of higher education in Ukraine is in a state of crisis, caused by both external factors (demographic, socio-economic, adequacy and quality of management of the industry) and internal, primarily — the formation of social and labour relations and moral and psychological climate in teams. The real situation is that the operation and the amount of wages in the industry is determined not by the quality of staff, and personal preferences of management, their ability to support the adoption of both openly meaningless management decisions and decisions aimed at personal enrichment of managers. An additional complication is that if a private businessman, committing socially irresponsible behavior, operates with his own or borrowed capital, the management of public educational institutions uses public financial resources (budget funding) to spread social injustice, career growth of their relatives and close friends, accumulation of material wealth.

The scientific novelty of the proposed research is that until now the problems of corporate social responsibility have been studied at the level of various enterprises and corporations, and higher education was considered exclusively as a flagship of scientific development, lacking funding, devoid of social justice and exploitation of employees. Insufficient attention was paid to the social responsibility of the management of higher education institutions to its staff and students.

The purpose of the article is to reveal the patterns and trends, to determine the positive and negative criteria of social responsibility in the field of higher education in Ukraine of the public sector, taking into account new factors caused by the COVID-19 pandemic.

A simple food chain has been built in the structure of a modern state institution of higher education and 5 of its trophic units have been identified, of which the fourth and fifth are consumers.

The most common distortions in the system of relations "state budget — state institution of higher education" are given. The positive and negative parameters of corporate social responsibility in the field of higher education of the state form of ownership and their real presence in the system of social and labour relations are determined.

The general conclusion: to increase the efficiency of higher education at both macro and micro levels, it is necessary to abandon the subjective approach to assessing the effectiveness of individual employees and departments, to get rid of the material motive in the process of managing this process. The most powerful lever for this is the automation and objectification of quality assessment in higher education by defining the parameters of the Hirsch index and the Impact factor and setting the level of remuneration of each individual employee depending on them, rather than the level of proximity to management or material needs.

Ключові слова: вища освіта, соціальна відповідальність, харчовий ланцюг, пандемія COVID-19.

Key words: higher education, social responsibility, food chain, COVID-19 pandemic.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сфера вищої освіти України перебуває у кризовому стані, що викликається як зовнішніми чинниками (демографічними, соціально-економічними, адекватністю

та якістю управління галуззю), так і внутрішніми, передусім — формуванням соціально-трудових відносин та морально-психологічного клімату в колективах. Реальна ситуація полягає в тому, що експлуатація та розмір оплати праці в галузі визначається не якістю роботи персоналу, а особистими вподобаннями керівництва, їх здатністю підтримувати прийняття як відверто безглуз-

дих управлінських рішень, так і рішень, що спрямовані на особисте збагачення керівників різних ланок. Додаткове ускладнення полягає в тому, що якщо приватний бізнесмен, здійснюючи соціально безвідповідальну поведінку, оперує власним або позиченим капіталом, то керівництво державних навчальних закладів використовує державний фінансовий ресурс (бюджетне фінансування) для поширення соціальної несправедливості, кар'єрного зростання своїх родичів та наближених осіб, нагромадження матеріальних статків. Таку поведінку та подальше поширення окреслених тенденцій слід вважати соціально безвідповідальними, що посилюється географічним дистанціюванням адміністрацій навчальних закладів бюджетного сектору від колективів під час карантину.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Зазначена проблематика частково знайшла своє відображення в працях таких вчених: І.І. Помінова (характеристика параметрів соціальної відповідальності вищої освіти перед суспільством), О.А. Грішнова, С.В. Бех (порівняльна оцінка поширення соціальної відповідальності в діяльності вітчизняних університетів, визначення пріоритетних напрямів розвитку соціальної відповідальності навчальних закладів), Л.С. Шевченко (аналіз поняття "якість вищої освіти", аргументація необхідності підготовки соціальних звітів навчальних закладів, визначення необхідності компенсації втрат студентів і замовників освітніх послуг у разі їх низької якості, відокремлення кінцевих економічних та соціальних результатів діяльності вищих навчальних закладів).

Не вирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. До цього моменту проблеми корпоративної соціальної відповідальності досліджувались на рівні різних підприємств і корпорацій, а заклад вищої освіти розглядався виключно як флагман наукового розвитку, якому бракує фінансування, позбавлений проблем соціальної справедливості та експлуатації найманих працівників. Недостатню увагу було приділено соціальній відповідальності керівництва закладів вищої освіти перед своїм персоналом та студентами. Все це суттєво поглиблює цю проблему та визначає рівень її наукової новизни та практичної значущості.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є розкриття закономірностей і тенденцій, визначення позитивних і негативних критеріїв соціальної відповідальності у сфері вищої освіти України державного сектору з урахуванням нових чинників, що спричинила пандемія COVID-19.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Сучасний заклад вищої освіти є, як правило, закритим середовищем, в якому формуються дуже специфічні відносини між роботодавцем та найманим працівником, що дозволяє організовувати відносини всередині колективу на засадах традиційного капіталу, декларуючи при цьому стратегічною метою своєї діяльності розвиток інтелектуального капіталу [1, с. 72].

Простий харчовий ланцюг у структурі сучасного державного ЗВО має такий вигляд:

1. Перший, нижчий трофічний рівень (аналог — планктон, трави, дерева) студенти, що не мають особистих зв'язків та впливових родичів — використовуються для годування вищих ланок.

2. Другий трофічний рівень — викладачі без наукових ступенів, що не мають впливових покровителів з вищих ланок, виконують основну паперову та організаційну роботу.

3. Третій трофічний рівень — креативний прошарок, творча ланка, людський капітал, що виконує основну наукову та методичну роботу ЗВО, формує рейтинги.

4. Четвертий трофічний рівень — студенти, що мають родинні зв'язки з окремими представниками ЗВО та представниками адміністративно-олігархічної системи.

5. П'ята, вища трофічна ланка — адміністративний персонал, що здійснює розподіл виділених державою коштів, може мати спільні риси з третьою ланкою, а може й не мати. Каста недоторканих — їх доходи та добробут не залежать від ефективності роботи ЗВО, їх харчування забезпечується не лише бюджетним коштом, а й доходом перших трьох ланок.

До консументів належать 4 і 5 ланки харчового ланцюга, при цьому вони розташовані паралельно, тобто 5 ланка доволі рідко наважиться на споживання 4 рівня. При цьому об'єктами харчування виступають 1, 2, 3 ланки (експлуатація, привласнення чужих ставок, додаткові "благодійні" збори тощо).

Наведемо найпоширеніші викривлення в системі відносин "державний бюджет — державний заклад вищої освіти". Замість формування та нагромадження суттєвої наукової спадщини (англ. — *legasy* [2, с. 40]), адміністрація вузів акцентує свою діяльність на формуванні й нагромадженні матеріальної та грошової спадщини для своїх нащадків (англ. — *heritage, legasy* [2, с. 48; с. 40]). При цьому ефективність роботи структурного підрозділу/навчального закладу є другорядною порівняно з питаннями особистого добробуту адміністративного персоналу.

Якщо на одній випусковій кафедрі існує декілька спеціальностей — може відбуватись сприяння та захоплення діяльності лише однієї спеціальності з метою перетворення працівників, що працюють на інші спеціальності, на обслуговуючий, другорядний персонал, незалежно від якості та показників їх роботи.

Впровадження карантину було використано для зменшення особистого спілкування та уявної мінімізації особистої відповідальності за побудову нових схем та власні управлінські дії. Була відсутня робота адміністрації в системі дистанційного навчання, тобто реальна робота.

Доволі поширеними є намагання передачі влади у спадок через маніпулювання виборним процесом, вилучення з нього непотрібних кандидатів шляхом різноманітних маніпуляцій, залякувань, зловживання трудовим законодавством. Така діяльність є гарантією збереження існуючої ситуації, наявних трендів просування кар'єрними сходами конкретних осіб (іншим особам вхід до них заборонено), збереження нагромадженого майна та схем особистого збагачення.

Таблиця 1. Параметри корпоративної соціальної відповідальності в сфері вищої освіти державної форми власності та їх реальна присутність у системі соціально-трудових відносин

№ з/п	Позитивні параметри корпоративної соціальної відповідальності	Наявність (+/-)	Негативні параметри корпоративної соціальної відповідальності	Наявність (+/-)
1.	Однакове ставлення до всіх працівників	-	Маніпулювання вибірковими дисциплінами для збільшення навчального навантаження наближених осіб	+
2.	Відсутність спроб побудови класового середовища у ЗВО	-	Використання університетського фонду навчального навантаження в якості «пенсійного фонду»	+
3.	Орієнтація на загальноуніверситетський інтерес, а не на особистий економічний	-	Поширення чуток, у тому числі й власного виробництва	+
4.	Призначення розміру зарплат у залежності від особистого внеску, а не від персональної відданості	-	Задіяння силових структур для ліквідації/обмеження кількості претендентів на керівні виборні посади	+
5.	Сприяння розвитку найефективніших структурних одиниць	-	Зловживання службовим становищем для задоволення особистих, у тому числі й статевих/матримоніальних/фертильних потреб	+
6.	Згода на відкрити та прозору конкуренцію	-	Управління оцінками та рівнем навчання студентів через отримання «добровільних внесків»	+
7.	Сприяння поширенню свободи слова, в тому числі й стосовно поширення в суспільстві інформації щодо внутрішніх освітніх подій	-	Ігнорування об'єктивних показників, що характеризують інтенсивність розвитку закладу вищої освіти, таких як індекс Хірша, Імпакт-фактор та показники інституціональних репозитаріїв	+
8.	Робота керівництва в системі дистанційної освіти під час карантину (тобто реальна робота)	-	Ліквідація та намагання позбутись окремих працівників та структурних підрозділів, що у своїй діяльності не керуються виключно матеріальними потребами, не зловживають службовим станом та не беруть участь у шахрайських схемах	+
9.	Дотримання власних обіцянок з боку керівництва	-	Виконання безпосередніх службових обов'язків лише в тому випадку, якщо вони забезпечують отримання зиску, тобто перерозподіл загального доходу ЗВО від бідних на користь багатих (керівництва)	+
10.	Наявність та усвідомлення моральних норм, професійна діяльність (в тому числі й управлінська) відповідно до них	-	Дотримання правового поля лише в тих випадках, де можна отримати економічний зиск	+
11.	Проведення відкритих конкурсів (у тому числі й стосовно вакантних посад) незалежно від очікуваного результату (перемоги потрібної особи)	-	Неспроможність брати участь у чесних конкурентних відносинах	+
12.	Здатність розуміти та заохочувати позитивні зміни	-	Отримання „відкатів” за призначення додаткового навантаження	+
13.	Знання, розуміння та використання загальних положень економічної думки та мотивації праці	-	Побудова „харчового ланцюга” та класова дискримінація різних осіб	+
14.	Сприяння національно-патріотичному вихованню слухачів	-	Поява неофіційної посади „дружина керівника” (варіанти: „чоловік, коханець, фаворит, пенетратор”), яка має необмежені повноваження, коло яких постійно розширюється і не залежить від рівня освіти, наукового ступеня/вченого звання та якості виконання офіційних посадових обов'язків	+
15.	Надання пріоритету ефективності роботи навчального закладу над особистим збагаченням	-	Намагання примусити всіх осіб (як підлеглий персонал, так і студентів) сплачувати „данину” в різних формах	+

Джерело: розроблено та узагальнено автором самостійно.

Схема формування особистого корупційного капіталу виглядає таким чином: фінансові кошти держави (вступ на державні/пільгові місця) — отримання дипломів з відзнакою хибних студентів (родичів чи "потрібних" осіб) — вступ до аспірантури за державний кошт та захист порожніх дисертацій — особистий добробут, неякісна освіта, поширення цієї схеми на наступні покоління. Відтак має місце зловживання державним капіталом у сфері вищої освіти так само, як і у сфері

державних закупівель, діяльності державних корпорацій.

Окремим напрямом спроб поширення контролю за бюджетними потоками є прагнення до проникнення в органи державної та місцевої влади, що беруть участь у розподілі бюджетів різних рівнів через зв'язки з 4 рівнем харчового ланцюга. Також присутні намагання 5 ланки харчового ланцюга захопити всі державні наукові програми (на які виділяється фінансування), з метою отри-

мання додаткових грошей за рахунок роботи, яку в примусовому порядку виконуватиме 3 трофічний рівень. У цьому разі має місце не лише привласнення бюджетних коштів, а й звичайна капіталістична експлуатація (привласнення доданої вартості чужої праці, в нашому випадку — праці інтелектуальної).

Поширеним є намагання отримання зиску та додаткової плати за виконання своїх прямих посадових обов'язків. Прагнення отримання подвійних відряджувальних (додатковий збір грошей у зацікавлених осіб), отримання вигоди мотивуючи це грошовими вимогами на вищих ланках та їх привласнення (комісії, установи, організації). Втручання силових структур та кримінальних елементів у відкритий демократичний процес вибору керівних посад у ЗВО свідчить про величезний обсяг фінансування та потенціал зловживання ними та організації різноманітних скруток.

Для фіксації існуючої ситуації та наявних трендів у системі управління освітою формуються формальні ознаки монархічної влади та класової відмінності керівництва ЗВО: окремі входи та виходи до робочого місця, спеціальні місця та особливий режим харчування, вживання напоїв та зворотних до цього процесів, відмова від спілкування з особами, що не входять до "адміністративного олімпу". Дедалі більше це нагадує азійську модель класової організації суспільства, що суперечить здоровому глузду, стадії пост-модерну, засадам пост-індустріального суспільства.

Також здійснюється пошук зовнішнього ворога і звинувачення його в усіх наявних негараздах та побудова тоталітарного управлінського механізму: будь-яка критика керівництва, не говорячи вже про звинувачення у прямих скрутках з державними коштами, визнається роботою на зовнішнього, як правило уявного, ворога.

Система адміністрування ЗВО відбувається з використанням останніх досягнень менеджменту як бізнесового, так і адміністративного не для підвищення ефективності діяльності освітньої установи, а для наповнення особистих гаманців. Наслідком цього є формування у слухачів (здобувачів освіти) хибного хабарного світогляду через їх постійне "обіличування" та нав'язування особистої меркантильної ідеології без знання положень школи меркантилістів. Відтак має місце відсутність реального патріотичного виховання, яке підміняється наявністю лише любові до грошей.

Крім внутрішніх актуальних процесів, має місце створення різноманітних громадських організацій чи спілок на кшталт "випускники ЗВО" для того, щоб користуючись ностальгією збирати гроші зі студентів пожиттєво, навіть після закінчення ними освітнього закладу. Створено різні силові та примусові механізми залучення нових членів, які постійно удосконалюються. Існують випадки вимагання грошей навіть з тих членів таких спілок, які вже померли.

Сюди ж ми відносимо вимоги до аспірантів та докторантів здійснювати пожиттєві внески їх науковим керівникам та консультантам, навіть після їх смерті (створення меморіалів, їх утримання, фінансування виставок, передач щодо їх консультантів тощо).

Замість прагнення створення з закладів вищої освіти флагманів науково-технічного та людського розвитку відбувається їх перетворення на джерела моральної, духовної, а інколи й правової деградації. Нівелювання правових норм та застосування у судових розглядах власних малоефективних юристів призводить до судових програвів, але це нічого не значить, бо витрачаються державні кошти. Якщо ж справу доводиться виграти — отримується особистий зиск та особисте психічно збочене задоволення не лише від порушення закону, а й від можливості затвердження цього факту в судовому порядку.

Карантин, пов'язаний з пандемією COVID-19, було використано для мінімізації особистого спілкування та уявної мінімізації особистої відповідальності за побудову нових схем та власні управлінські дії, при цьому була відсутня робота в системі дистанційного навчання, тобто реальна навчальна робота. Також були задіяні різні механізми для спроб позбутись тих кращих працівників, які мають власну думку і не підтримують прагматичний підхід адміністрації до особистого використання державного фінансового ресурсу.

Доволі часто в процесі управління вищою освітою домінують особисті суб'єктивні підходи, що базуються на прагненні отримання додаткового доходу за рахунок зловживання службовим становищем і маніпулювання суспільною думкою. Це ускладнює процеси цивілізаційного поступу нашої держави, погіршує кількісні та якісні показники діяльності окремих закладів вищої освіти.

Дуже цікавим явищем в інформаційну епоху (від якої, втім, Україна суттєво відстає) є поширення чуток керівництвом вузів, як визначальний і єдиний доступний/зрозумілий інструмент інформаційної політики. Невипадково, що це відбувається у визначальній інституціональній одиниці постіндустріальної економіки (в індустріальній економіці — такою одиницею є промислове підприємство). Метою такої діяльності є дискредитація кращих робітників та перерозподіл ставок навчального навантаження від локомотивів наукового розвитку до родичів та зацікавлених осіб; тобто являє собою фактично узаконену крадіжку грошей.

Часто-густо розподіл навчального навантаження підміняє собою або доповнює роль пенсійного фонду. Тобто додаткові обсяги навчального навантаження отримують особи пенсійного та передпенсійного віку, які не є представниками "креативного" класу, а являють собою адміністративний непродуктивний прошарок людського потенціалу.

Автоматизація оцінювання якості роботи у ЗВО — справжня проблема, що суттєво ускладнює шахрайство, крадіжки та відкати при розподілі навчального навантаження. Йдеться, передусім, про індекс Хірша, Імпакт-фактор та показники інституціональних репозитаріїв, тобто об'єктивні показники, що характеризують інтенсивність розвитку закладу вищої освіти. Саме в них намагаються втручатися представники непродуктивного класу, для відносного "вирівнювання" рівня внеску в розвиток закладу вищої освіти представниками різних "класів". Втручання у визначення індексу Хірша та Імпакт-фактору є доволі складним, що викликає по-

стійне роздратування з боку зацікавлених осіб. Натомість втручання у діяльність репозитаріїв має місце через вказівки, формально індикативні, а насправді директивні плани щодо показників окремих працівників та структурних підрозділів, зміни (звільнення) відповідальних осіб, що неспроможні виконувати розпорядження та дотримуватись виконання поставлених завдань [3, с. 37].

І, хоча такі тенденції не є безумовними та беззаперечними, їх можна спостерігати у дуже багатьох закладах вищої освіти.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ НАУКОВИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Однією з визначальних проблем деградації вищої освіти в Україні є управління нею на місцях, особливо в регіонах. Часто-густо позитивні параметри корпоративної соціальної відповідальності відсутні в системі соціально-трудових відносин, в той час як негативні параметри корпоративної соціальної відповідальності навпаки мають місце (див. табл. 1). Можна сказати, що за існуючого менталітету, принципів організації системи вищої освіти вони триватимуть і надалі.

Для підвищення ефективності діяльності вищої освіти як на макро-, так і на мікрорівні слід відмовитись від суб'єктивного підходу до оцінки ефективності діяльності окремих працівників та структурних підрозділів, позбутись матеріального мотиву в процесі управління цим процесом. Найпотужнішим важелем цього є автоматизація та об'єктивізація оцінювання якості роботи в сфері вищої освіти через урахування параметрів індексу Хірша та Імпакт-фактору та встановлення рівня оплати праці кожного окремого працівника залежно від них, а не від рівня наближеності до керівництва чи розміру матеріальних потреб.

Також ефективним цивілізаційним важелем подолання зазначених ускладнень є інформатизація суспільного життя, поширення інформаційних важелів впливу на розвиток соціуму та еволюційне становлення інформаційного суспільства.

Подальші дослідження у цій царині дозволять розробити систему впровадження позитивних параметрів корпоративної соціальної відповідальності та убезпечення/мінімізації негативних параметрів корпоративної соціальної відповідальності відповідно до кожного конкретного випадку та конкретного виробничого середовища.

Література:

1. Яковенко Р.В. Традиційний та інтелектуальний капітал у системі вищої освіти України. Економіка та держава. 2019. № 5. С. 72—76. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.5.72.

2. Яковенко Р.В. Тлумачний англо-український словник економічних термінів з елементами теорії та проблематики. Дидактичний довідник. [Вид. 2-ге, випр.]. Кіровоград: видавець Лисенко В.Ф., 2015. 130 с.

3. Яковенко Р.В. Автоматизація оцінювання якості роботи у ВНЗ як чинник підвищення її ефективності. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку

економіки України: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 14 квіт. 2020 р. / М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. С. 36—38.

References:

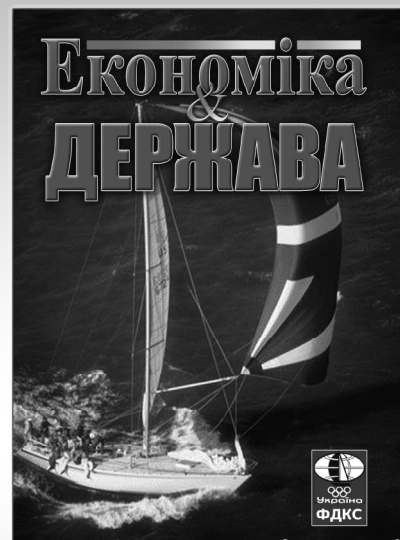
1. Yakovenko, R. (2019), "Traditional and intellectual capital in the system of higher education of Ukraine", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 5, pp. 72—76. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.5.72.

2. Yakovenko, R.V. (2015), *Tlumachnyj anhlo-ukrains'kyj slovnyk ekonomichnykh terminiv z elementamy teorii ta problematyky* [An Explanatory English-Ukrainian Dictionary of Economic Terms with Elements of Theory and Problems], 2nd ed, Publisher Lysenko V.F., Kirovohrad, Ukraine.

3. Yakovenko, R.V. (2020), "Automation of quality assessment in higher education as a factor in improving its efficiency", *Konkurentospromozhna model' innovatsijnoho rozvytku ekonomiky Ukrainy. III Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia* [Competitive model of innovative development of Ukraine's economy. III International scientific-practical conference], Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytsky, Ukraine, pp. 36—38.

Стаття надійшла до редакції 21.09.2020 р.

Науково-практичний журнал «ЕКОНОМІКА ТА ДЕРЖАВА»



Передплатний індекс: 01751

Виходить 12 разів на рік

**наукове фахове видання України
З ПИТАНЬ ЕКОНОМІКИ
(Категорія «Б»)**

Наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 №1643

Спеціальності – **051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.**

www.economy.in.ua

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73