1.3. Ціннісні орієнтири, принципи, завдання та інституції економічної освіти

Серед атрибутів сучасної економіки, що вказують на характер та напрями процесів її трансформації, особливо часто вживаються такі два: «інформаційна» та «глобалізована». Інформаційною сучасну економіку називають, оскільки в умовах сьогодення інформація є важливим ресурсом підприємств, а розвиток новітніх інформаційних технологій відбувається досить стрімко. Про глобалізацію економіки свідчать результати інтеграційних процесів, внаслідок яких конкурентна боротьба ведеться вже не між окремими підприємствами і навіть не між транснаціональними компаніями (ТНК), а між трансрегіональними угрупованнями ТНК (мегакластерами).

Економічні умови інформатизованого і глобалізованого бізнесу детермінують відповідні вимоги до фахівців, яких потребує національна економіка, а отже і до технологій, необхідних для їх підготовки. Підприємці, прагнучи в складних умовах господарювання спиратися на знання і вміння професіоналів, які зможуть знайти ефективні шляхи розвитку компанії, зустрілися натомість з проблемою дефіциту висококваліфікованих спеціалістів [1–4]. Названа проблема викликана недосконалістю сучасної системи освіти (у т. ч. і бізнес-освіти) і є результатом цілого комплексу ланцюгових реакцій. Наша точка зору щодо узагальненого вигляду цих реакцій подана нижче.

- В Україні не проводиться (колись добре налагоджений) облік потреби у фахівцях різних напрямів і різного рівня підготовки → розміри державних замовлень на підготовку фахівців часто необґрунтовані → має місце «перевиробництво» одних фахівців і дефіцит інших → пропаганда дефіцитних професій не організована, водночас для підготовки фахівців з надмірно популярних спеціальностей не вистачає викладачів → у частині університетів навчання здійснюють викладачі без відповідної базової освіти за наспіх сформованими програмами → загальний рівень якості підготовки випускників є недостатнім.
- Бюджетних коштів для потреб університетів не вистачає, водночас відсутня система отримання студентами кредитів на навчання → вищі навчальні заклади вирішують свої фінансові проблеми, нарощуючи (часто необґрунтовано) контингент студентів (у т. ч. на умовах контракту) → збільшення кількості студентів веде до збільшення норм навантаження на викладачів → викладачам складно підготуватися до занять на необхідному рівні (не кажучи вже про стажування на підприємствах з метою набуття практичного досвіду) → якість підготовки фахівців недостатньо висока.
- Професії вихователя у дитячому садку і шкільного вчителя непрестижні та низько оплачувані → у дошкільні заклади та школи приходять працювати далеко не найкращі їх випускники → рівень викладання у школах і, відповідно, рівень підготовки випускників постійно знижується → недостатній рівень підготовки абітурієнтів негативно позначається на здатності студентської аудиторії успішно опановувати необхідний комплекс знань, – адже через перенавантаженість викладачам складно впровадити індивідуальний підхід, тому переважає орієнтація на «середнього» студента → загальний рівень підготовки майбутніх фахівців знижується.
- Порядок вступу до вищих навчальних закладів має два суттєві недоліки: 1) він (як і шкільна підготовка) не передбачає тестування на психологічну придатність (або схильність) абітурієнта до вивчення певних дисциплін, а в подальшому – праці в певній сфері та виконання певних функцій; 2) абітурієнти (більшість яких мають досить приблизне уявлення про майбутню професію) відразу вступають на певну спеціалізацію (навіть не спеціальність!) → у кожній групі навчається значна частина «випадкових» студентів-інфантилів, дорогу в майбутнє для яких поки що прокладають батьки → задовольняючи батьківські (або й свої) амбіції, такі студенти вступають до магістратури на контрактній основі, оскільки успішність їх, як правило, низька → кількість магістрів, що випускають вищі навчальні заклади, непропорційно велика, а якість їх підготовки підриває престиж освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр», нівелює роль і значення самої наукової праці (адже і їх наукові статті, і їх випускні роботи мають якість, що відповідає їх можливостям).
- Крім того, серед причин, що негативно впливають на якість підготовки фахівців, слід також назвати такі: неадекватно мала частка практики у загальному обсязі навчального

навантаження; відсутність умов на підприємствах-базах практики для отримання необхідної інформації; формальне ставлення працівників підприємств-баз практики до проходження практики студентами (слухачами); складність, а то й неможливість поєднання успішного навчання (не лише на стаціонарі, а й на інших формах навчання) та праці на підприємстві; непристосованість графіка навчального процесу до потреб працюючих студентів (слухачів) та ін.

Вирішення названих проблем потребує комплексного підходу, що задекларований у цілому ряді законів та нормативних документів, а саме: Законі України «Про освіту», Законі України «Про вищу освіту», Концепції розвитку економічної освіти в Україні, Концепції Державної програми розвитку освіти на 2006–2010 роки та ін. [Література]. Проте запропоновані реформаційні заходи на практиці здійснюються досить непослідовно і неузгоджено, що знижує їх ефективність. Крім того, тривалий час (з 2006 р.) відкладається розгляд і прийняття Закону України «Про післядипломну освіту», який мав би покласти край неоднозначному тлумаченню термінів та упорядкувати відносини у цій сфері освітньої діяльності [5–8].

Незважаючи на відсутність рішучих кроків з боку держави, спрямованих на покращення ситуації, неправильно було б вважати, що Україна переживає період занепаду освіти та її складової – бізнес-освіти. Пояснення просте: науковий і освітній потенціал українців до недавнього часу був настільки значний, що навіть потужний відтік «мозків» на Захід, невдалі кроки освітньої реформи та постійне бюджетне «голодування» (фінансування науки та освіти в Україні відбувається за залишковим принципом – у 2007 р. частка видатків у ВВП знову зменшилася до рівня 2004 р. і склала 5,3 %) не змогли зруйнувати досить ефективну до недавнього часу систему навчання [9]. До того ж, глобалізація міжнародних економічних і фінансових зв'язків, а також формування інформаційного суспільства актуалізували необхідність розроблення названих вище документів, у яких сформульовані місія, цілі, ціннісні орієнтири, завдання та принципи освіти, у т. ч. економічної.

Місія економічної освіти в Україні – розвиток і використання економічних знань для формування творчої особистості, підвищення якості життя українського народу і прогресивного розвитку суспільства.

Метою розвитку системи економічної освіти є інтенсивне накопичення соціально-економічних знань і оптимізація їх використання як головного потенційно необмеженого ресурсу розвитку українського суспільства і його соціально орієнтованої економіки.

Ціннісні орієнтири економічної освіти: розвиток творчого потенціалу особистості та її соціалізація; виховання самостійності наукового економічного мислення, формування економічного світогляду, впевненості у власних силах; розвиток здібностей до самореалізації, самоосвіти, саморозвитку особистості.

У Законі України «Про освіту» та Законі України «Про вищу освіту» визначені ***принципи*** економічної освіти, а саме:

Суспільна корисність економічних знань.

- ✓ Соціальна справедливість, толерантність, суспільна злагода і партнерство всіх учасників економічної освітньої діяльності.
- ✓ Гуманізм, демократичність, відкритість і доступність економічної освіти.
- ✓ Соціальна обґрунтованість економічного мислення в кожній сфері професійної діяльності.
- ✓ Поєднання фундаментальності та фаховості різноманітних освітніх програм, заснованих на індивідуалізації підготовки економічних кадрів відповідно до попиту на ринку праці.
- ✓ Безперервність економічної освіти, її системність та систематичність.
- ✓ Інноваційність змісту економічної освіти.
- ✓ Відповідність якості освітніх послуг потребам особи, соціальних і професійних груп країни та іноземних громадян.
- ✓ Адаптація світового досвіду та збереження кращих вітчизняних освітянських традицій, розширення міжнародного співробітництва.
- ✓ Державна підтримка підготовки фахівців.
- ✓ Інтеграція економічної освіти і наукових досліджень.

Серед визначених ***завдань*** економічної освіти, доцільно назвати:

- задоволення потреб суспільства і держави у фахівцях економічного профілю, здатних практично реалізувати стратегію сталого економічного, соціального і духовного розвитку України;
- інтеграція вітчизняної вищої професійної економічної освіти у європейський освітній простір;

- упровадження європейської системи заліку знань, розвиток критеріїв і методології оцінки якості викладання;
- розроблення системи зіставлення кваліфікації вітчизняних фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів та кваліфікації фахівців європейських країн;
- відповідність якості вітчизняної економічної освіти вимогам міжнародного ринку праці;
- забезпечення безперервності економічної освіти на основі інтеграційних процесів як у системі «Освіта – наука – виробництво», так і в системі зв'язків міжнародного співробітництва та ін.

Очевидно, що задекларовані положення мають досить високу планку, а їх впровадження потребує термінового розроблення відповідних програм і механізмів реалізації. Зауважимо лише, що соціальна орієнтація економіки в Україні поки що не відбулася, а описані принципи та завдання у сучасних умовах можливо здійснити лише частково.

Тим не менше, бізнес-освіта в нашій країні швидко розвивається. Нині її можна отримати у значній кількості інституцій.

Бізнес-інкубатори та *технологічні парки* (відповідно 70 та 32 одиниці), що працюють здебільшого при університетах, виконуючи ряд прикладних завдань: виявлення цікавих бізнес-ідей, допомога у перетворенні їх у бізнес-проект, сприяння випуску продукції та послуг, допомога у виході з ними на ринок [10].

Рік від року зростає попит на освітні послуги *інститутів післядипломної освіти* (де можна отримати другу освіту або підвищити здобутий освітньо-кваліфікаційний рівень); *шкіл MBA* (навчання в яких дозволяє систематизувати та актуалізувати знання, взаємозбагатитися досвідом у розв'язанні типових ринкових проблем, отримати новий імпульс до кар'єрного зростання); *галузевих асоціацій* (які організовують тренінги та семінари для персоналу підприємств галузі на теми, що найбільш важливі для їх успішного розвитку).

Усі названі інституції працюють для забезпечення безперервності економічної освіти, необхідність якої пояснюється динамічними змінами у економіці, її функціонуванні, стані та тенденціях розвитку. При цьому виходять з того, що на кожному етапі безперервної економічної освіти для кожної людини зміст і форма освітнього

процесу повинні віддзеркалювати задоволення потреб особистості відповідно до особливостей її професії та етапу розвитку [11–15].

Загострення будь-якої проблеми, як правило, веде до посиленого пошуку методів її розв'язання. Не погоджуючись із існуючим рівнем підготовки фахівців, усі зацікавлені групи (тобто роботодавці, а також споживачі та виробники освітніх послуг) шукають і знаходять свої шляхи вирішення цієї проблеми.

Перша група – роботодавці, яких за можливостями навчання персоналу та методами, що для цього застосовуються, умовно можна поділити на чотири підгрупи: професіонали-лідери, псевдо лідери, зацікавлені та байдужі.

Професіоналами-лідерами ми назвали міжнародні та великі місцеві компанії, що працюють головним чином на ринках складнотехнічних товарів і в сфері дорогих (а отже і престижних) послуг. Для цих підприємств проблеми непрофесіоналізму персоналу не існує, оскільки завдяки високому рейтингу вони мають найбільші можливості для відбору та освіти працівників. Крім того, ці підприємства приділяють значну увагу аспекту розвитку трудових ресурсів. З цією метою вони обов'язково мають у штаті менеджера з розвитку персоналу (human resource), який відповідає за кадровий склад компанії. Формування кадрової політики, як правило, базується на одному з двох підходів: 1) залучення найкращих (тобто вже підготовлених) фахівців або 2) підготовка (чи навчання) кваліфікованих спеціалістів, у т. ч. вибір керівників, ***переважно*** із складу працівників цього підприємства.

За умови застосування першого підходу менеджер з персоналу розробляє кількаступеневу систему тестування, яка передбачає три–чотири етапи співбесід претендентів спочатку із середнім, а потім з вищим керівництвом компанії. У цей спосіб виборюють право на працевлаштування лише претенденти на посади низького чи середнього рівня кваліфікації. (Для кадрового забезпечення топменеджменту в Україні досить поширеною є практика «переманювання» талановитих співробітників компаній-конкурентів, – так звані «head hunters»). Незважаючи на такий складний шлях отримання посади, на цих підприємствах не дозволяють працівникам зупиняться на досягнутому. На умовах аутсорсингу чи зусиллями власного менеджера з розвитку персоналу розробляються програми подальшого підвищення кваліфікації працівників, що включають: систему тренінгів з розвитку актуальних для працівників підпри-

ємства навиків; семінарів для опанування найновіших технологій та/чи методів роботи; проходження стажування на передових підприємствах та ін. Деякі компанії організовують постійно діючі школи, які працюють як курси підвищення кваліфікації, оскільки викладають у них досвідчені практики [16–18].

Другий підхід зустрічається в Україні значно рідше, ніж перший. На нашу думку, головними причинами є, з боку роботодавців, – пропозиція працівникам невисокої заробітної плати (особливо на початку кар'єри), а також низький рівень запровадження систем мотивації та виховання лояльності персоналу до «рідної компанії»; а з боку працівників, – висока мобільність працюючої молоді, яка перебуває у постійному пошуку кращих умов праці та саморозвитку.

Псевдо лідери – це місцевий середній бізнес, що добре поінформований про успіхи у розвитку персоналу на підприємствах-лідерах. Проте з різних причин ці підприємці підходять до формування програми розвитку трудових ресурсів суб'єктивно і вибірково. У кращому випадку навчання у школах МВА чи на магістерських програмах післядипломної освіти керівництво підприємства «дозволяє» за власні кошти працівника, а тренінги та семінари відвідує винятково топ-менеджмент. Як правило, працевлаштуватися на такому підприємстві також складно, як і в компанії, що належить до попередньої групи: до претендентів висувають завищені вимоги, що значно виходять за межі майбутніх функціональних обов'язків. Необґрунтована «лояльність» до вищого керівного складу, – з одного боку, а з іншого, – неувага до професійного зростання працівників середньої та нижчої ланки, а також відсутність механізму захисту прав працівників призводять до високої плинності кадрів на цих компаніях. Звичайно ж, на відміну від описаної тут типової ситуації серед підприємств середнього бізнесу трапляються винятки, кадрова політика яких заслуговує на найкращі оцінки. Ці підприємства ми віднесли до наступної групи.

Зацікавлені – це середні та малі підприємства, що працюють на різних ринках товарів і послуг. Їх керівники надають великого значення розвитку персоналу, однак не мають достатньо коштів для досягнення своїх цілей. Ці компанії переважно очолюють молоді освічені діяльні директори. Маючи чіткі обриси бажаної позиції на ринку, вони сприймають існуючий стан як тимчасовий і використовують будь-яку можливість для підвищення рівня власного

професіоналізму. Водночас вони свідомі необхідності формування працездатної команди, тому проводять послідовну й системну кадрову політику, використовуючи доступні джерела навчання персоналу. Наприклад, в Україні вже кілька років діє президентська програма «Українська ініціатива», що має бюджетне фінансування. Завдяки цій програмі протягом 2002–2008 рр. вже більше 700 підприємців малого та середнього бізнесу безплатно отримали базові економічні знання.

Байдужі – це передусім підприємства виробничої сфери, комунальних послуг та представники природних монополій. На рівні керівництва цих компаній проблема підвищення професіоналізму працівників чи творення команди не розглядається як актуальна. Більше того, бізнес-освіту на таких підприємствах розглядають як особисту справу працівників, яка спрямована на задоволення їх власних інтересів, однак не принесе значної користі для підприємства.

Друга група – це споживачі освітніх послуг, до яких ми відносимо студентів університетів, слухачів різноманітних освітніх курсів та інститутів, де можна отримати другу вищу освіту, а також амбітних працівників компаній, що прагнуть самовдосконалення на семінарах та тренінгах.

Найбільш активні та організовані студенти, як правило, на другому та третьому курсах роблять перші спроби отримати практичний досвід у майбутній професії. Вони влаштовуються на підприємства на неповний робочий день або на умовах гнучкого графіка роботи, виїжджають за кордон на навчання, а під час канікул – на практику. Переваги таких студентів в аудиторії: вони глибше розуміють зв'язок теорії і практики, є ініціаторами цікавих запитань і ідей у реалізації творчих завдань, лідирують під час виконання групових проектів. Недоліки: вони порушують графік навчання, вибірково відвідують заняття, деякі з них не встигають опанувати повний курс, – у них з'являються академічні заборгованості.

Більшість українських вищих навчальних закладів (за винятком деяких приватних) рідко йдуть назустріч прагненню студентів поєднати навчання з практичною діяльністю. Навпаки, для забезпечення присутності студентів в аудиторіях у багатьох університетах здійснюють заходи, спрямовані на посилення дисципліни. Процедура отримання дозволу на вільне відвідування занять чи екстернатну форму навчання досить складна. Тому значна частина

студентів, які працювали під час навчання на другому–третьому курсах, змушені здійснити вибір: 1) або залишити роботу на початку четвертого року навчання, коли програма ускладнюється; 2) або перевестися на заочну форму навчання, продовжуючи удосконалювати практичні навики, однак при цьому суттєво втрачаючи на якості теоретичних знань [19–20].

Через певний період (останнім часом він суттєво скоротився) відчуття нестачі компетенцій знову приводить значну частину випускників до університетів, інститутів та шкіл МВА. Тепер уже як шукачів шляхів до поглибленого розуміння певного кола проблем (що розглядаються на семінарах); поповнення і розвитку актуальних навиків (на тренінгах); системних знань з іншої, не обов'язково з суміжної, спеціальності (на програмах другої, третьої освіти та МВА). Однак лише невелика частка слухачів вважає, що рівень якості бізнес-освіти, яку вони отримують, відповідає їх очікуванням, – навіть висока ціна не є гарантією якості отриманого освітнього продукту. Виняток становлять: 1) дві–три приватні бізнес-школи, де оплата сягає рівня аналогічних відомих західних закладів, оскільки слухачам пропонують розроблені відомими університетами (і тому мало адаптовані до українського бізнесу) кейси та симуляції, а також впроваджують найактуальніші предмети і запрошують всесвітньовідомих тренерів; 2) ряд курсів підвищення кваліфікації, завдяки залученню до читання предметів кваліфікованих лекторів із керівного складу тих організацій, які власне і направляють працівників на курси (адже ці керівники, як ніхто інший, знають проблемні місця у наборі компетенцій своїх підлеглих).

Назвемо найтиповіші причини незадоволеності слухачів бізнес-освітою.

Відставання змісту навчальних програм від динаміки потреб ринку. Навчальні плани підготовки майбутніх бізнесменів перевантажені навчальними дисциплінами, які недостатньо пов'язані з логікою підготовки фахівця за змістом освітньо-кваліфікаційних характеристик.

- ✓ Невідповідність якості задекларованого та отриманого освітнього продукту. Попит на післядипломне навчання стимулював розвиток відповідної пропозиції. Практично кожен університет пропонує принаймні один із напрямів підготовки та/чи перепідготовки, відповідно до своєї спеціалізації. Тому конкуренція на ринку освітніх послуг значна і продовжує

зростати. Намагаючись залучити якомога більше слухачів, навчальні заклади у своїх рекламних анонсах завищують обіцянки щодо унікальних характеристик змісту і процесу навчання та його кінцевого результату.

- ✓ Завищені очікування абітурієнтів, спровоковані завищеними обіцянками виробників освітніх послуг, швидко змінюються розчаруванням. Слід зазначити, що природа цих оцінок подвійна. З одного боку, вони базуються на сприйнятті споживачами отриманої з ринку інформації щодо характеристик освітнього продукту як гарантії опанування знань, необхідних для успіху в практичній діяльності (саме такі рекламні аргументи і переважають у рекламних зверненнях навчальних закладів). При цьому ігнорується, що і процес засвоєння нових знань, і шлях до успіху – речі дуже індивідуальні. З іншого боку, слухачі на момент вступу недооцінюють рівня своєї завантаженості під час поєднання навчання і роботи в компанії (особливо в умовах кризи, коли вимоги до працівників зросли). Обсяг інформації для опрацювання значний, а час, відведений на опанування предметів та спілкування з викладачем-консультантом, обмежений. До того ж, все менше керівників підприємств дозволяють своїм підлеглим відволікатися у робочий час на сесійне навчання, що також знижує успішність і погіршує оцінку якості навчання.
- ✓ Неоднорідність аудиторії. Боротьба за кількість слухачів (а правильніше сказати – за їх кошти) призвела до того, що вступне тестування у більшості випадків має формальний характер. Тобто вчитися приймають усіх, хто вніс палату за навчання. У результаті – неоднорідна за рівнем підготовки аудиторія слухачів навчається на однакових за складністю завданнях, оскільки різнорівневі завдання викладач не має можливості ні розробити, ні пояснити, ні проконтролювати їх виконання.
- ✓ Непрофесіоналізм викладання. Керівництво університетів часто розглядає свої структурні підрозділи (інститути післядипломної освіти та освітні курси) як джерело для покращення фінансового становища навчального закладу і спосіб утримання «своїх» викладачів. Дочірні інститути післядипломної освіти відраховують материнським університетам значні кошти, для збереження обсягу яких практикується

економія на зарплаті персоналу. Тобто для проведення занять не запрошують відомих на ринку, висококваліфікованих (а отже і «дорогих») тренерів, натомість пропонують додатковий заробіток у цих інституціях «своїм», і без того перенавантаженим викладачам. Останні за браком часових і організаційних можливостей часто проводять заняття на недостатньому професійному рівні: пропонують аудиторії практиків ту ж інформацію і ті ж дидактичні матеріали, що й стаціонарній аудиторії, без урахування принципів андрагогіки; викладають предмет несистемно, висвітлюючи його окремі фрагменти; заповнюють відведений (досить обмежений) час надмірним обсягом теоретичної інформації, що неактуальна або надто складна для практиків; не узгоджують рівень складності і обсяг завдань із особливостями підготовки, потребами та можливостями слухачів та ін.

Наведений перелік причин незадоволеності слухачів якістю бізнес-освіти дозволяє зробити принаймні два узагальнюючі висновки. З одного боку, споживачі освітніх послуг в Україні стали більш вимогливими, усвідомивши життєву необхідність знань, як важливої складової конкурентоспроможності працівника та підприємства. З іншого боку, все більш очевидно, що пропозиція освітніх послуг (її зміст, обсяг, структура, мобільність) відстає від попиту. Змінити ситуацію на краще можливо за умови розроблення кількарівневої програми розвитку економічної освіти. Ця програма, має бути націлена на реалізацію Національної стратегії розвитку України і передбачати створення: *по-перше*, системи вивчення і прогнозування потреби у фахівцях на близьку і стратегічну перспективу; *по-друге*, системи гнучкої освітньої пропозиції, здатної мобільно реагувати на метаморфози середовища (що неможливо без відповідної автономії навчальних закладів); *по-третє*, системи сприяння і мотивації викладачів (інструкторів, тренерів тощо) до підвищення кваліфікації; *по-четверте*, системи сприяння розвитку особистості, починаючи з допомоги у виборі шляху, який би найбільше відповідав природнім даним, і закінчуючи розвитком актуальних у певний період адаптивних характеристик; *по-п'яте*, системи диференційованого навчання для студентів, яка б дозволяла їм максимально задовольняти індивідуальні потреби в освіті.

Список використаних джерел

1. *Данилишин Б., Куценко В.* Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації//Вісник НАН України. – 2007. – № 3. – С. 14–22.
2. *Антошкіна Л.І.* Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Корпорація, 2005. – 368 с.
3. Соціально-економічний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи/За заг. ред. Б.М. Данилишина. – 2-ге, вид. доп. та перероблене. – Черкаси: «Брама-Україна», 2006. – 620 с.
4. Україна у вимірі економіки знань/За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Основа, 2006. – 592 с.
5. Закон України «Про освіту» № 1060-II, із змінами від 19 грудня 2006 р. Режим доступу: http://www.mon.gov.ua
6. Національна доктрина розвитку освіти//Затверджено Указом Президента України № 347/2002 від 17 квітня 2002 р. Режим доступу: http://www.mon.gov.ua
7. Концепція Державної цільової програми «Наука в університетах» на 2008–2012 роки//Розпорядження Кабінету міністрів України № 548-р від 18 липня 2007 р.
8. Інформаційно-аналітичні матеріали до засідання підсумкової комісії Міністерства Освіти і науки України 1–2 березня 2007 р. – К.: МОН України, 2007. – 68 с. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2007 р. – К.: Держкомстат України, 2008. – 263 с.
9. Державний комітет статистики України [електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
10. http://www.novekolo.info – сайт Української асоціації бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів, Кожевіна Н. Бізнес-інкубація в Україні – проблеми та перспективи розвитку.
11. *Матюшенко І.Ю.* Перспективи розвитку освіти в Україні в умовах створення суспільства, побудованого на знаннях//Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 3. – С. 48–56.
12. *Вербило О.Ф.* Теоретико-методологічні засади підвищення ефективності навчання економістів. – К.: НАУ, 2007. – 260 с.