

О. П. Гузенко,
к. е. н., Голова Координаційної ради по науковій діяльності студентів
Криворізький економічний інститут, ДВНЗ "Криворізький національний університет"
Г. О. Мурміль,
ст. викл. кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки,
Запорізький інститут економіки та інформаційних технологій

ОСУЧАСНЕННЯ ПРОБЛЕМ ВПРОВАДЖЕННЯ НАУКОВОГО КРИТЕРІЮ З ПОЗИЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ

O. Guzenko,
PhD, Head of the Coordination Council for research activities of students
Krivyy Rig Economic Institute SHEI "Krivyy Rig National University"
G. Murmil,
senior lecturer in business economics and international economics
Zaporizhzhya Institute of Economics and Information Technology

MODERNIZATION OF THE PROBLEMS OF SCIENTIFIC CRITERIA IMPLEMENTATION IN TERMS OF HUMAN RESOURCE

Стаття присвячена ряду проблем у сфері взаємозв'язку наукового критерію із формуванням людського ресурсу, містить авторське бачення основних компонентів формування цілісного фахівця з позиції НДР та принципів впровадження наукового критерію для розвитку людського ресурсу. Окреслено ряд пропозицій з поставленої проблеми. Мета дослідження — визначення проблематичних аспектів у сфері взаємозв'язку науковості та формування людського ресурсу із встановленням напрямів їх вирішення. Проведені дослідження надали можливість авторам зробити ряд висновків: формування людського ресурсу сучасного суспільства має відбуватися із урахуванням наукового критерію. Науковий критерій необхідно адаптувати за допомогою вищих навчальних закладів через інноваційні підходи, які доцільно включити до навчального циклу при формуванні цілісного фахівця. Авторами вперше розроблено принципи впровадження наукового критерію при формуванні людського ресурсу та удосконалено етапізацію науково-дослідної роботи студентів у вищих навчальних закладах.

The article is devoted to several problems in the aspect of relation between scientific criteria and formation of human resource; it also contains the authors' vision on the main factors which influence the forming of a holistic specialist in terms of research and implementation of the scientific criteria for the development of human resource. Several proposals on the problem are outlined as well. The purpose of the article is to determine the problematic aspects in the relation between scientific content and formation of human resource and to establish directions to address them. The research provided for the authors an opportunity to make a number of conclusions: the formation of human resource in modern society should take place while taking into account scientific criteria. Scientific criteria need to be adapted with the help of universities through innovative approaches included in the training cycle of a holistic specialist. The authors are the first to develop principles of implementation of the scientific criteria into the formation of human resources and to improve the phasing of the students research activity in higher education.

Ключові слова: науковий критерій, людський ресурс, цілісний фахівець, науково-дослідна робота, принципи впровадження, науковий елемент, якісний рівень.

Key words: scientific criteria, human resource, holistic specialist, research activity, principles of implementation, research unit, quality level.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сучасному етапі розвитку глобалізаційних тенденцій у світі дедалі більше стала проявлятися закономірність прямої залежності ступеня розвитку економіки і суспільства в цілому зі ступенем розвитку освіти і науки, які становлять один з найважливіших чинників успішності розвитку держав і кожного їхнього громадянина.

Одна з основних особливостей економіки XXI століття полягає в тому, що джерелом розвитку людського ресурсу у світі все більше стають оптимізація вироб-

ничих процесів, інтеграція у виробництво нових технологій, виробів, видів послуг. Динамічний розвиток економічних процесів потребує відповідних перетворень у системі підготовки кадрів. Сучасний період розвитку суспільства характеризується змінами, які торкаються усіх сфер життєдіяльності людини. Швидкий темп соціально-економічних перетворень в країні, зміна ціннісних орієнтацій в суспільстві, збільшення обсягу інформації та подальша тенденція до розширення управлінських функцій у професійній діяльності зумовили зміну вимог, що пред'являються суспільством до си-

стеми вищої професійної освіти в питаннях підготовки майбутніх фахівців.

Автори вважають, що актуальними на сьогодні стають такі риси особистості, як вміння фахівця адекватно сприймати складні ситуації життя, правильно їх оцінювати, швидко адаптуватися до нових пізнавальних ситуацій, цілеспрямовано переробляти наявну інформацію, шукати і доповнювати її, знати закономірності її оптимального використання, прогнозувати результати діяльності, використовувати свій інтелектуальний і творчий потенціал. Носіями людського ресурсу повинні стати і випускники, і науково-педагогічні працівники ВНЗ.

Головною відмінною рисою людського ресурсу, в порівнянні з робочою силою, є інтелектуальна активність, творча, креативна природа його життєдіяльності. Цілком зрозумілим є той факт, що рушійним мотивом розвитку особистості — носія людського ресурсу — стає усвідомлення можливості самоствердження через володіння і вміння скористатися знаннями. Важливо відмітити, що саме в стінах науково-освітнього закладу фахівці обов'язково повинні отримати умови для мотивації на це. Динаміка рівня інтелектуальної активності працівників, розвиток їх здатності до накопичення, переробки та генерації знань зумовлює ступінь, в якій інформація-знання стає ресурсом інноваційного виробництва. У цьому зв'язку, на думку авторів, назріла необхідність розробки системи науково-дослідної роботи у ВНЗ на основі навчання творчому підходу до практичного використання отриманих освітніх, наукових і технічних знань. Цей етап повинен супроводжуватися інноваційним сегментом, що матиме позитивний вплив на підвищення якісного рівня людського ресурсу взагалі.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематика формування людського ресурсу, його розвитку та адаптації до сучасних умов знайшла своє відображення в достатньо великій кількості публікацій провідних вчених. Особливу увагу заслуговують ряд монографічних досліджень, які більш предметно розкривають наукові, творчі та креативні аспекти формування людського ресурсу. До їх складу варто включити праці таких вчених: І.В. Журавльової та А.В. Кудлай [1], Г.В. Фокіна, О.А. Антонюка та М.Ф. Головатого [2], А.М. Ткаченко та Т.С. Морщенок [3], Н.П. Ніколаєнко [4], О.А. Грішнєвої [5], П.П. Мазурка та О.П. Гузенко [6], А.В. Керовського [7], А.М. Колота [8], В.Г. Федоренко, Ю.М. Маршавіна, І.Ф. Гнібіденка, С.В. Румянцева та ін. [9]. Наукові доробки зазначених вчених значно розширили межі досліджень різних аспектів розвитку людського ресурсу та торкнулися наукової та освітньої складової.

Дослідженнями доведено, що суттєвий внесок у розробку проблеми підвищення якісного рівня людського ресурсу внесли такі зарубіжні учені, як М.К. Румізен [10], Хюзлід Марк А., Беккер Брайан І., Бітті Річард В. [11], А.І. Лукічова [12], М. Пул, М. Уорнер [13] та інші.

Праці провідних вчених доволі широко розкривають різні аспекти розвитку людського ресурсу із урахуванням наукового та інноваційного сегменту. При цьому, зарубіжні вчені звертають увагу на той факт, що якісний рівень людського ресурсу не може мати дієву платформу формування без освітньої та наукової складової.

Проблематика використання наукового критерію з позиції формування людського ресурсу вважається науковцями та фахівцями доволі актуальною. Сучасність доводить той факт, що плінність часу в ринковій ніші розвитку висуває посилені вимоги до протікання соціально-економічних процесів. Дані процеси торкаються тих сфер життєдіяльності суспільства, які спираються на необхідність оновлення кадрового потенціалу, у першу чергу, за рахунок молодих спеціалістів і магістрів. Саме контингент людського ресурсу вважається більш

адаптованим до тих трансформаційно економічних змін, які відбуваються в суспільстві. Проте, практика доводить, що висококваліфікований спеціаліст, який не має досвіду практичної діяльності не в змозі в повному сенсі проявити свої якості без впливу наукового сегменту. Тому стає зрозумілим, що підготовку студентського контингенту для різних сфер діяльності, особливо в умовах ринку, необхідно проводити ВНЗ із урахуванням наукового критерію.

Автори вважають, що є нагальна потреба розширити існуючі наукові доробки шляхом більш предметного окреслення основних компонентів формування цілісного фахівця з позиції НДР. Таке рішення витікає з наступного.

Багаторічний досвід роботи у ВНЗ показує, що в останні роки науково-дослідна робота студентів в освітніх установах вищої професійної освіти організована не кращим чином, значна частина студентського контингенту відійшла від активної участі в науковій роботі, в тому числі через недостатність коштів у вузах на цю діяльність, браку ресурсів на підтримку і розвиток її матеріально-технічного оснащення і стимулювання її учасників, що значно послабило вплив цього чинника на їх професійне становлення, тому у значній частині студентів за час навчання не сформовані вміння дослідницької діяльності. У той же час, важливість проблеми формування дослідницьких умінь студентів підтверджує аналіз великого числа професіограм фахівців різних напрямів, в які включені вміння формулювання та вирішення проблем, системного аналізу, абстрагування, формалізації та ін. У цьому зв'язку назріла необхідність розробки системи науково-дослідної роботи у ВНЗ на основі навчання творчому підходу до практичного використання отриманих освітніх, наукових і технічних знань. На думку авторів, зазначений підхід має супроводжуватися базовими принципами, які були б здатні більш предметно надати дієвість наміченим реформаторським діям фахівців даної сфери.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою дослідження є розгляд теоретичних основ проблематичних аспектів у сфері взаємозв'язку науковості та розвитку людського ресурсу, із врахуванням рольового сегменту ВНЗ та визначення деяких моментів можливого покращення даного процесу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Людський ресурс є не тільки фактором виробництва та економічного зростання, а й чинником споживання (у тому числі і продуктивного), тобто фактором життєдіяльності. Суб'єкт людського ресурсу виступає суб'єктом життєдіяльності як єдності і взаємодії виробництва, споживання, господарювання. Інтеграція здібностей, потреб (як особистих, так і потреб більш високого порядку — виробничих), споживної сили стає основою становлення працівників повноцінними господарюючими суб'єктами [14].

Як показали дослідження, в результаті відбувається інтелектуалізації життєдіяльності, а носій людського ресурсу проявляє себе як суб'єкт інтелектуальної активності і у виробництві, і в споживанні, і в безперервній освіті протягом усього життя, у постійному оновленні новими науковими знаннями. Рушійним мотивом розвитку особистості — носія людського ресурсу стає усвідомлення можливості самоствердження через володіння і вміння скористатися знаннями. На думку фахівців та науковців, саме в стінах науково-освітнього закладу фахівці обов'язково повинні отримати умови для мотивації на це. Динаміка рівня інтелектуальної активності працівників, розвиток їх здатності до накопичення, переробки та генерації знань зумовлює ступінь, в якій інформація-знання стає ресурсом розвитку виробництва. Доведено, що інформація — знання

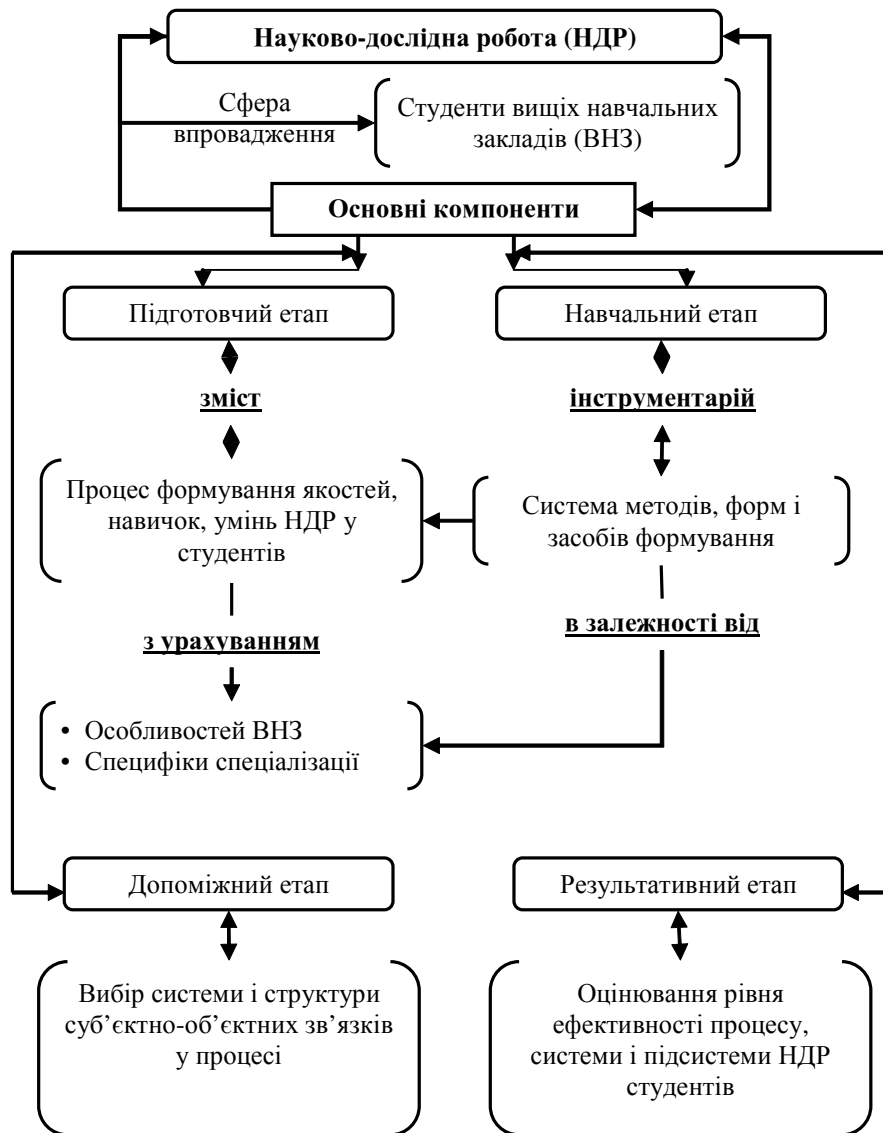


Рис. 1. Схема основних компонентів формування цілісного фахівця з позиції НДР

Джерело: розроблено авторами.

як ресурс виробництва має важливу властивість — доступність, але тільки для тих, хто підготовлений для роботи з нею, мотивований на це. Враховуючи зазначений факт, стає зрозумілим, що існує тісний взаємозв'язок між інформаційним, творчим та інтелектуальним сегментами.

На думку авторів, формування інтелектуальної активності в діяльність ВНЗ повинно відбуватися в розрізі: освітніх центрів, центрів фундаментальних і прикладних досліджень, наукових центрів. Практика свідчить, зауважує С.Н. Лукашенко [15], студенти та спеціалісти, які отримують перепідготовку та підвищення кваліфікації, повинні сформувати мотиви і отримати навички наукової діяльності в ході аудиторних занять, самостійної навчально-дослідницької діяльності, котра організована за новими програмами, у творчому спілкуванні з інноваційно-активними викладачами, які вдосконалюють методи своєї роботи та включають у лекційний блок результати своїх наукових досліджень, а на цій основі привертають студентів до цих досліджень. Багаторічний досвід функціонування ВНЗ показує, що у багатьох випадках цьому може сприяти сама тематика наукових рефератів, курсових та дипломних магістерських робіт, які на даний час вже характеризуються окремими науковими сегментами.

Нагадаємо, традиційно поняття "науково-дослідна робота студентів" (НДРС) ототожнюється з формами

залучення студентів до наукової роботи кафедр, а також кафедральних та вузівських лабораторій, виконання навчальних дослідницьких робіт, реальних курсових і дипломних робіт, участі у конференціях, семінарах, конкурсах, виставках тощо. На думку С.Н. Лукашенко [15], такий сутнісний аспект є не зовсім правильним. С.Н. Лукашенко вважає, що провідними принципами організації циклу впровадження наукового критерію, при підготовці фахівця, є забезпечення органічної єдності з навчальним циклом. Саме такий підхід, вважає науковець, є більш дієвим, якщо постає питання залучення наукових елементів різного спрямування з позиції формування особистості сучасного суспільства.

Крім того, досить складний період адаптації випускників в умовах реальної професійної діяльності в соціально-психологічному, психологічному та діяльністному плані обґрунтовують необхідність цілеспрямованого формування дослідницької культури і здібностей студентів протягом усього періоду навчання.

Доведено, що як фактор формування цілісного фахівця, науково-дослідна робота студентів включає в себе наступні компоненти (рис. 1).

На думку авторів, зазначений підхід має доволі деталізований варіант формування у студентів ВНЗ нахилу, креативу, творчості до вирішення проблем сфери їх пізнання. Авторами пропонується схематичне представлення основних компонентів НДРС із урахуванням ключових

чових етапів, які за змістом чітко відокремлюють дії фахівців та розкривають існуючу картину взаємозв'язку. Саме на даному етапі виникає необхідність впровадження, не лише традиційного інструментарію, в процесі формування якостей, навичок та умінь НДР у студентів, а перш за все, інноваційної складової. Це може відбуватися за рахунок існуючого досвіду зарубіжних фахівців, або за рахунок вже адаптованих методів, форм і заходів у вітчизняній практиці. Крім того, враховуючи зміни, які останнім часом відбуваються у вищій школі, стає зрозумілим, що лише інноваційна складова здатна забезпечити більш якісний рівень у підготовці майбутнього фахівця.

На погляд авторів, професорсько-викладацький склад ВНЗ повинен починаючи з першого курсу поступово розвивати у студентів навички та здібності наукової діяльності. З цією метою доречними є різні активні методи навчання, котрі здатні активізувати мислення, створювати умови для прийняття креативних рішень. Тобто, перші кроки впровадження НДР мають бути ігрового характеру, проте з обов'язковим аналітичним резюме, яке засвідчує результат роботи. Наступним кроком, ми вважаємо, варто залучити навчальний елемент, в контексті короткого лекційного курсу, який би допоміг студентам-початківцям опанувати основні моменти викладення результатів наукової роботи. За результатами навчального циклу щодо проведення наукової роботи, на думку авторів, доцільно пропонувати студентам виконання реферату, який повинен містити початкові етапи дослідження.

Зазначена періодизація впровадження наукових елементів у навчальний цикл забезпечить підготовку студентів до виконання курсових робіт, а на їх основі дипломних, магістерських робіт.

На погляд С.П. Петрова [16], правильно організована і спланована науково-дослідна робота студентів у процесі навчання у ВНЗ виконує ряд функцій. Їх сутнісна характеристика має наступний зміст (табл. 1).

Наразі, незважаючи на введення системи трирівневого вищої освіти — бакалавр, спеціаліст, магістр, залишаються без зміни програми, форми і методи викладання базових навчальних дисциплін. Але ж 5-річна освітня програма вирішує завдання підготовки фахівців з широкого спектру спеціальностей, орієнтованих, як правило, на певне коло професійних обов'язків. Метою бакалаврату є засвоєння студентом певної суми загальноосвітніх та загальнопрофесійних (меншою мірою спеціальних) знань, а магістр — це висококваліфікований аналітик чи початківець дослідник, який володіє арсеналом спеціальних методів аналізу, методологією наукового дослідження. Одночасно з нововведеннями в структурі освіти незаперечним залишається факт необхідності особистісного розвитку студентів, розвитку пізнавального інтересу, творчих здібностей [17].

Тобто основи розвитку певних здібностей, особистісних якостей, необхідних майбутнім бакалаврам, спеціалістам та магістрам, повинні бути закладені вже на першому етапі навчання і якщо ми не змінимо сформовану систему, то багаторівнева структура освіти не буде мати ніякого сенсу, а вийде тільки перейменування студентів в бакалаврів і магістрів.

На наш погляд, для забезпечення цілісності системи науково-дослідної роботи студентів на всіх рівнях підготовки необхідно використовувати наступні елементи:

— перехід від колективних форм навчання до індивідуальних;

Таблиця 1. Сутнісна характеристика функцій науково-дослідної роботи

Вид функції	Сутність та призначення функції НДРС
освітня	— оволодіння теоретичними (наукові факти) і практичними (наукові методи дослідження, методики проведення експериментів, способи застосування наукових знань) знаннями
організаційно-орієнтаційна	— формування розуміння орієнтуватися в джерелах, літературі; — розвиток умінь організувати і планувати свою діяльність; — вибір методів обробки інформації
аналітико-коригувальна	— пов'язана з рефлексією студента, його самоаналізом, самовдосконаленням планування та організації своєї діяльності; — корекцію і самокорекцію навчально-пізнавальної діяльності
мотиваційна	— розвиток і посилення інтересу до науки в процесі здійснення науково-дослідної діяльності, пізнавальних потреб, переконання в теоретичній і практичній значущості розроблюваного наукового знання; — розвиток бажання глибше познайомитися з проблематикою вивчаємої області наукового знання, різноманітністю поглядів; — стимулювання самоосвіти, саморозвитку
розвивальна	— розвиток критичного, творчого мислення, вміння діяти в стандартних і нестандартних ситуаціях, вміння обґрунтувати, відстоювати свою точку зору; — розуміння розвитку мотивації, розвитку здібностей (пізнавальних, комунікативних, спеціальних здібностей та ін.)
виховна	— становлення морального і правової самосвідомості; — виховання здатності до адаптації в мінливому соціальному середовищі; — формування адекватної самооцінки, відповідальності, цілеспрямованості, вольового саморегулювання, сміливості у подоланні труднощів та інших здібностей і рис характеру. Виховна функція включає також виховання професійного покликання, професійної етики

Складено авторами на основі джерела [16].

— розвиток переважно активних методів і форм навчання з включенням у діяльність студентів елементів проблемності, різноманітних форм самостійної роботи;

— перехід до активуючих, розвиваючих, інтенсифікуючих способів організації навчального процесу.

Дослідження показують, що існує кілька напрямів по застосуванню і впровадженню видів і форм науково-дослідної діяльності студента: збагачення традиційних академічних форм організації навчального процесу (лекцій, семінарів, практичних і лабораторних занять) виконанням завдань дослідницького типу; розвиток позанавчальних форм залучення студента в наукову діяльність; впровадження менш поширених спеціфічних для вищої освіти колективних форм науково-практичної діяльності студентів (наукові дослідницькі гуртки, колективи молодих дослідників та ін.).

У рамках навчального часу при збагаченні традиційних форм організації навчального процесу розвиток дослідницьких умінь і здібностей студентів можливий у разі використання засобів розвиваючого навчання: проблемного, дослідницького, проектного, евристичного, головне завдання яких — постановка пізнавальних суперечностей у процесі вивчення тієї чи іншої дисципліни.

У цілому, проведені дослідження засвідчують необхідність впровадження принципів, які мають стати так званним регулятором у процесі формування людського ресурсу на базі наукового критерію, до складу якого можна віднести (рис. 2).

Дослідженнями доведено, що сьогодні ВНЗ стикається з інтелектуальною пасивністю студентів, небажанням вчитися, невмінням самостійно отримувати знання і знаходити різні способи вирішення завдань. Необхідна зміна стратегії навчання за рахунок використання в освітньому процесі сучасних професійно-орієнтованих освітніх технологій, заснованих на діалозі, кооперації та співпраці.

Повною мірою зазначеними характеристиками володіють процедури науково-дослідної діяльності, потенціал яких може бути використаний для розвитку необхідних компетенцій (з урахуванням професійної спе-

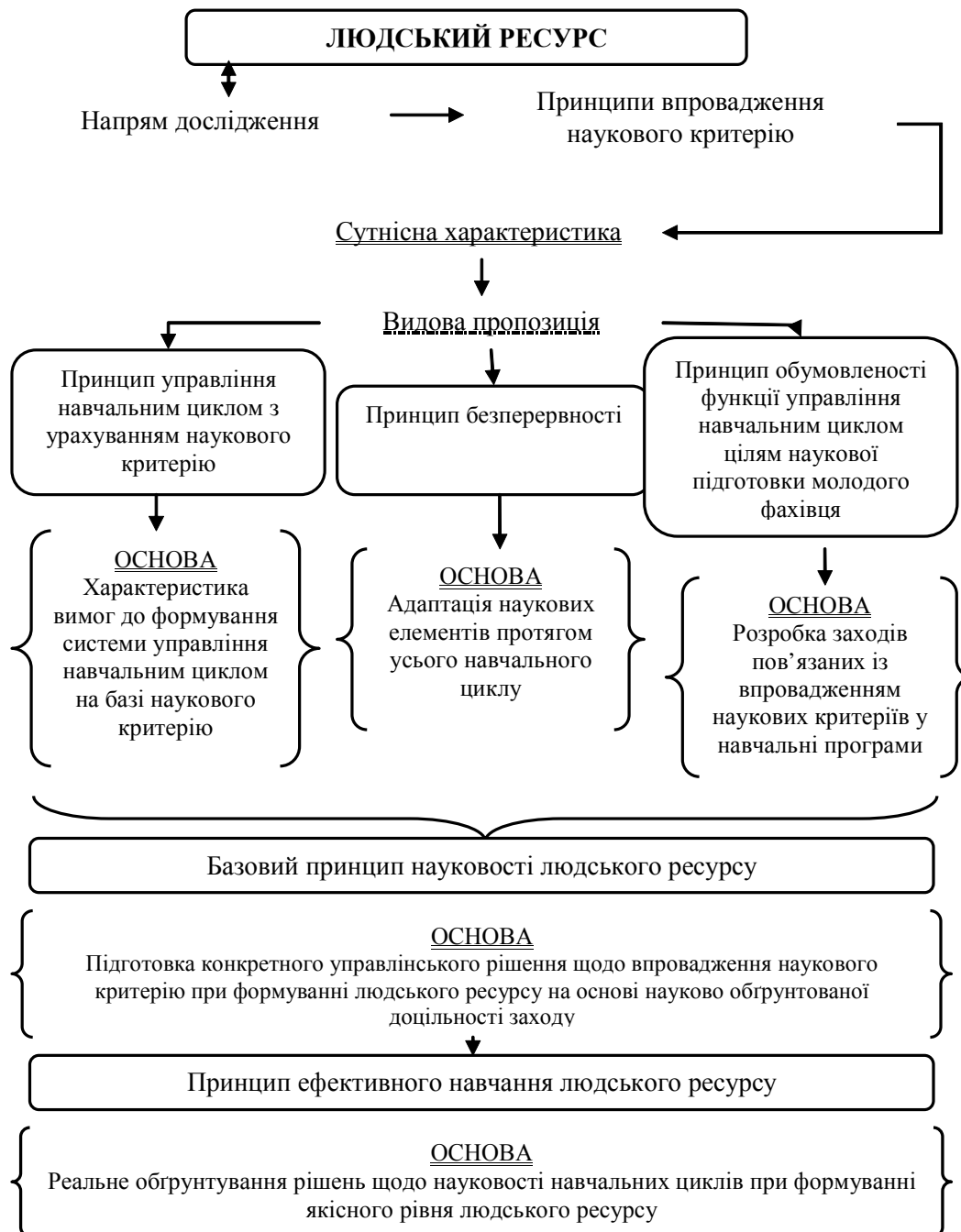


Рис. 2. Схема сутнісної характеристики та видів принципів впровадження наукового критерію при формуванні людського ресурсу

Джерело: авторська розробка.

ціалізації, а також з орієнтацією на особистість студента, його інтереси, мотиви, схильності і здібності).

Слід враховувати необхідність створення єдиної системи організації науково-дослідної роботи у ВНЗ, розробленої на базі серйозного науково-методичного комплексу, яка забезпечила б інтеграцію освіти, науки і виробництва. При цьому доцільно використовувати ефективні вітчизняні розробки, враховувати досвід зарубіжних колег для максимального розкриття наукового потенціалу студентства у здійсненні діяльності, що має для них сенс і затребувану в діяльності суспільства. Всі дії фахівців із зазначеної проблеми мають спиратися на базові принципи, які за своєю сутнісною характеристикою чітко окреслюють правила формування людського ресурсу. Саме їх етапізація впровадження є основою подальших досліджень поставленої проблеми.

На думку авторів, кожен із зазначених принципів здатен сприяти впровадженню наукового критерію в

процесі формування людського ресурсу, а саме в період його навчання. В цілому, отримання якісного рівня людського ресурсу має відбуватися шляхом безперервного оновлення знань різного спрямування.

ВИСНОВКИ ТА ПОДАЛЬШІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати проведених досліджень створили умови для формування змістовних висновків. По-перше, Україна потребує новітніх підходів до формування людського ресурсу. У цьому зв'язку, позитивний вплив чинить рівень науковості навчальних циклів на всіх етапах освіти. Особливу увагу слід надати сфері освіти, яку створюють ВНЗ. По-друге, підготовку майбутніх молодих фахівців, незалежно від виду обраної спеціальності слід проводити із урахуванням чітко окреслених етапів впровадження науково-дослідної роботи студентів. По-третє, формування якісного рівня людського ресурсу має відбуватися з позиції принципів адаптації наукового критерію. На думку

авторів, зазначені підходи більш предметно розкривають взаємозв'язок між науковим критерієм і розвитком людського ресурсу, а, як наслідок, результатом подальших досліджень має стати, з одного боку, прикладний аспект адаптації у ВНЗ основних компонентів формування цілісного фахівця, з іншого боку, з'являється можливість подальшого дослідження взаємозв'язку між науковим критерієм і людським ресурсом та базі запропонованих принципів.

Література:

1. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства: наукове видання / І.В. Журавльова, А.В. Кудлай. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. — 284 с.
2. Управління людськими ресурсами: (понятійно-термінологічний словник) / за редакцією Г.В. Фокіна, О.А. Антонока, М.Ф. Головатого. — К.: МАУП, 2006. — 496 с.
3. Ткаченко А.М. Стратегічні напрямки удосконалення управління персоналом: [монографія] / А.М. Ткаченко, Т.С. Морщенок. — Запоріжжя: Вид-во Запорізької державної інженерної академії, 2008. — 233 с.
4. Николаенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов / Н.П. Николаенко. — М.: Изд. Дом "Страховое ревью", 2004. — 352 с.
5. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: [монографія] / О.А. Грیشнова. — К.: Т-во "Знання", СОО, 2001. — 254 с.
6. Мазурок П.П. Державні інвестиції в стратегії формування людського капіталу: [монографія] / П.П. Мазурок, О.П. Гузенко. — Кривий Ріг: Вид-во ФОП Чернявський Д.О., 2011. — 358 с.
7. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: [монографія] / А.В. Коровський. — К.: КНЕУ, 2004. — 184 с.
8. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. — [2-ге видання, без змін]. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.
9. Федоренко В.Г. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці України: [монографія] / В.Г. Федоренко, Ю.М. Маршавін, І.Ф. Гнібіденко, С.В. Румянцева та інші; Наук. ред. В.Г. Федоренко. — К.: ІПК ДСЗУ, 2007. — 317 с.
10. Румизен М.К. Управление знаниями / М.К. Румизен. — [пер. с англ.]. — М.: ООО "Издательство АСТ", ООО "Издательство Астрель", 2004. — 318 с.
11. Хьюзид Марк А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, что бы реализовать стратегию / Хьюзид Марк А., Беккер Брайан И., Битти Ричард В. — [пер. с англ.]. — М.: ООО "И. Д. Вильямс", 2007. — 432 с.
12. Лукічєва Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: [учебное пособие] / Л. И. Лукічєва — [2-е изд. стер.]. — М.: Омега-Л, 2008. — 552 с.
13. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.
14. Бубновская О.В., Добрынина М.С. Психологические особенности мотивационно-личностной сферы и карьерных ориентаций студенчества / О.В. Бубновская, М.С. Добрынина // Казанская наука. — 2011. — № 3. — С. 177—180.
15. Лукашенко С.Н. Развитие исследовательской компетентности студентов вуза в условиях многоуровневой подготовки специалистов // Вестник ТПУ, 2011. — С. 100—104.
16. Петрова С.Н. Научно-исследовательская деятельность студентов как фактор повышения качества подготовки специалистов [Текст] / С.Н. Петрова // Молодой ученый. — 2011. — № 10. — Т. 2. — С. 173—175.
17. Чупрова Л.В. Научно-исследовательская работа студентов в образовательном процессе вуза [Текст] / Л.В. Чупрова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 380—383.

References:

1. Zhuravl'ova, I. V. (2004), Upravlinniu liuds'kym kapitalom pidpriemstva: naukove vydannia [Human capital management of company: scientific publications], KhNEU, Kharkiv, Ukraine.
2. Fokin, H. V. Antoniuk, O. A. and Holovatoy, M. F. (2006), Upravlinnia liuds'kymy resursamy: (poniatijno-terminologichnyj slovnyk) [Human Resource Management (conceptual and terminological dictionary)] MAUP, Kyiv, Ukraine.
3. Tkachenko, A. M. (2008), Stratehichni napriamky udoskonalennia upravlinnia personalom [Strategic directions for improving HR], Zaporiz'ka derzhavna inzhenerna akademiia, Zaporizhzhia, Ukraine.
4. Nikolaenko, N. P (2004), Menedzhment chelovecheskih resursov [Human resource management] Dom "Strakhovoe reviu", Moscow, Russia.
5. Hrishnova, O. A. (2001), Liuds'kyj kapital: formuvannia v systemi osvity i profesijnoi pidhotovky [Human capital: the formation in a system of education and training], T-vo "Znannia", Kyiv, Ukraine.
6. Mazurok, P. P. and Huzenko, O. P (2011), Derzhavni investytsii v stratehii formuvannia liuds'koho kapitalu [Public investment in strategy of human capital formation], FOP Cherniavs'kyj D. O., Kryvyj Rih Ukraine.
7. Korov's'kyj, A. V. (2004), Evoliutsiia liuds'koho faktora ekonomiky ta problemy joho formuvannia [Evolution of human factors of economy and problems of its formation] KNEU, Kyiv, Ukraine.
8. Kolot, A. M. (2008), Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання [Social and labor relation: theory and practice of regulation], 2nd ed, KNEU, Kyiv, Ukraine.
9. Fedorenko, V. H. Marshavin, Yu. M Hnybidenko, I. F. Rumiantseva, S. V. and other (2007), Teoretychni ta pryklady zasady investytsijno-innovatsijnoho rozvytku ekonomiky ta rynku pratsi Ukrainy [Theoretical and examples principles of investment and innovation development of economy and labor market in Ukraine], IPK DSZU, Kyiv, Ukraine.
10. Rumizen, M. K. (2004), Upravlenie znaniiami [Knowledge management], Izdatel'stvo Astrel', Moscow, Russia.
11. H'juzlid, M. A., Bekker, B. I., Bitti, R. V. (2007), Ocenka personala: kak upravljat' chelovecheskim kapitalom, chto by realizovat' strategiju [Staff evaluation: how to manage the human capital to implement strategy], I. D. Vil'jams, Moscow, Russia.
12. Lukichjova, L. I. (2008), Upravlenie intelektual'nim kapitalom [Management of intellectual capital], 2nd ed, Omega-L, Moscow, Russia.
13. Pul, M. Uorner, M. (2002), Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resource management], Piter, Saint Petersburg, Russia.
14. Bubnovskaja, O.V. and Dobrynina, M.S. (2011), "Psychological characteristics of motivational and personal sphere and career orientations of students", Kazanskaja nauka, vol. 3, pp. 177—180.
15. Lukashenko, S.N. (2011), "The development of research competence of university students under a multi-level training", Vestnik TPGU, pp. 100—104.
16. Petrova, S. N. (2011), "The research activities of students as a factor in increasing the quality of training experts", Molodoj uchenyj, vol. 10, pp. 173—175.
17. Chuprova, L. V. (2012), "The research work of students in the educational process of high school", Teorija i praktyka obrazovanija v sovremennom mire: materialy mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii [Theory and practice of education in the modern world: Proceedings of the International Scientific Conference], Teorija i praktyka obrazovanija v sovremennom mire: mezhdunarodnaja nauchnaja konferencija [Theory and practice of education in the world: international scientific conference], St. Petersburg, Russia, February 2012, pp. 380—383.

Стаття надійшла до редакції 18.11.2013 р.