

Аніпко Людмила,

к. е. н., старший викладач кафедри міжнародних економічних відносин та фінансів
Харківського торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету,
пров. О. Яроша, 8, м. Харків, 61045, Україна

E-mail: ludbereza47@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9450-8117>

МОТИВАЦІЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Розроблено фінансово-організаційний механізм мотивації підвищення кваліфікаційного рівня, що дасть змогу відшкодувати витрати, пов'язані з авансуванням науково-педагогічним працівникам, які на посадах доцента або професора у дворічний термін не отримали відповідного вченого звання. Визначено, що цей механізм сприятиме підвищенню ефективності використання фінансового ресурсу ЗВО III–IV рівня акредитації.

Ключові слова: фінансово-організаційний механізм, кваліфікаційний рівень, атестаційний процес, вчене звання, відшкодування витрат, контракт, науково-педагогічні працівники.

Аніпко Л. Мотивация повышения квалификации научно-педагогических работников. Разработан финансово-организационный механизм мотивации повышения квалификационного уровня, что позволит возместить расходы, связанные с авансированием научно-педагогическим работникам, которые на должностях доцента или профессора в двухлетний срок не получили соответствующего ученого звання. Установлено, что этот механизм позволит повысить эффективность использования финансового ресурса вузами III–IV уровня аккредитации.

Ключевые слова: финансово-организационный механизм, квалификационный уровень, аттестационный процесс, ученое звание, возмещение расходов, контракт, научно-педагогические работники.

Постановка проблеми. Сучасна вітчизняна система вищої освіти, яка належить до сфери надання послуг, узгоджується з Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 р., що зорієнтована на гармонізацію вищої освіти в Україні з міжнародними стандартами. Це вимагає модернізації професійної підготовки не лише здобувачів вищої освіти, а й викладачів. Тому існує взаємозалежність між якісним рівнем фахової кваліфікації викладацького складу кафедр та якістю підготовки сучасного здобувача і, як наслідок, випускника закладу вищої освіти (ЗВО) III–IV рівня акредитації. Від кваліфікаційного рівня науково-педагогічного персоналу (НПП) залежить професійна компетентність випускника, рівень його підготовки та конкурентоспроможність на ринку праці, що визначає престижність

© Аніпко Л., 2019

ЗВО. На загальнодержавному рівні в умовах жорстокої економії фінансових ресурсів та бюджетних обмежень часто розгортаються дискусії з приводу ефективності витрат на систему вищої освіти і економічних наслідків прийнятих рішень.

Одним із суттєвих показників діяльності ЗВО є забезпечення його навчальних підрозділів – кафедр – кадрами вищої кваліфікації. Однак нині склалася ситуація, що науковці, які мають наукові ступені, призначаються на посади, але у встановлений дворічний термін не отримують відповідних вчених звань. Це, в свою чергу, має низку негативних наслідків щодо якості освітнього процесу, атестації, акредитації та фінансових збитків, коли держава фактично інвестує протягом двох років у процес підвищення кваліфікаційного рівня НПП, у підсумку не отримує очікуваного результату, а відповідальності за це не настає, кошти не повертаються, викладач продовжує перебувати на посаді, фактично не відповідаючи вимогам, що висуваються. Це потребує розроблення фінансово-організаційного механізму мотивації підвищення кваліфікаційного рівня НПП, який дасть змогу повернути фінансовий ресурс та спрямувати його на поліпшення показників якості ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання стосовно особливостей атестаційного процесу щодо вчених звань у різні періоди розглянуто в публікаціях І. Горбенко, О. Шевченко [1], В. Єсакова, Д. Казначєєва, І. Костенко, В. Криворученко, В. Солощенко, В. Шаршунова, В. Яблонського.

Впровадження організаційно-економічного механізму забезпечення і підвищення конкурентоспроможності здобувачів з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку в Україні висвітлено у статті В. Жукової [2]. Заслужують на увагу праці науковців Київського національного торговельно-економічного університету: А. Бідюк, Е. Шклярчук [3; 4], в яких досліджено бізнес-процеси та конкурентоспроможність ЗВО на ринку освітніх послуг; Н. Гуляєвої [5] щодо якості вищої освіти із застосуванням сучасних інструментів та оцінки рівня управління ЗВО.

Однак завдання своєчасного кадрового забезпечення щодо відповідності посад доцента або професора наразі не вирішено, а тому потребує розробки фінансово-організаційний механізм мотивації підвищення кваліфікаційного рівня НПП. Визначення шляхів вирішення цих питань набуває надзвичайної актуальності для сучасної науки і практики, оскільки дасть змогу ефективно використовувати виділений фінансовий ресурс, подолати низку негативних наслідків, обумовлених невідповідністю кваліфікаційного рівня НПП в освітньому процесі і, як наслідок – створити умови для підготовки науково-педагогічного працівника відповідного кваліфікаційного рівня, що, в свою чергу, вплине на проходження акредитації, поліпшення показників якості діяльності ЗВО загалом.

Метою статті є розробка фінансово-організаційного механізму мотивації підвищення кваліфікаційного рівня НПП, яка дасть змогу при прийнятті на роботу на посади доцентів або професорів формувати

конкретні умови контракту з боку керівництва ЗВО (організаційна складова механізму), а за умов їх невиконання – створювати юридичні підстави для відшкодування витрат, пов'язаних з авансуванням у підготовку НПП, які прийняті на відповідні посади, але у встановлений дворічний термін не здобули вченого звання (фінансова складова механізму).

Матеріали та методи. Теоретичне та методичне підґрунтя статті становлять результати огляду та аналізу праць вітчизняних науковців стосовно атестаційного процесу; за допомогою фінансових інструментів як основних важелів забезпечення процесу підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників розроблено фінансово-організаційний механізм мотивації підвищення кваліфікаційного рівня НПП. Дослідження проведено із застосуванням методів теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу, практичного досвіду атестаційного процесу.

Результати дослідження. Джерела фінансування ЗВО включають державну і недержавну складові. Залучення державних джерел передбачає використання бюджетного фінансування навчальних закладів на основі нормативного фінансування закладів вищої освіти. Фінансування ЗВО здійснюється, в основному, на виплату заробітної плати НПП. Останнім десятиріччям впроваджено заходи, пов'язані з обмеженням фінансування, а саме: ліквідовано науково-дослідні лабораторії у складі кафедр, науково-дослідні інститути у складі ЗВО тощо. Найближчими роками бюджетна політика стане ще жорсткішою, оскільки зростають вимоги до скорочення бюджетного дефіциту, крім того, на перший план виходять такі пріоритети бюджетної політики, як пенсійне і соціальне забезпечення. В результаті ЗВО знову опиняться в ситуації недофінансування, не маючи стабільних джерел покриття фінансового дефіциту в середньостроковій перспективі. Це завдання може бути вирішене на основі трансферу ЗВО прав інтелектуальної власності на результати бюджетних НДР, виконаних ЗВО, однак це питання поза межами цієї статті. Ситуація ще більше загострюється на фоні проблем, пов'язаних із демографічним спадом, зміною правил прийому до ЗВО, зміною платоспроможного попиту, посиленням конкуренції ЗВО (в тому числі за ресурси в умовах скорочення державного фінансування) [6].

Оскільки функціонування ЗВО в ринкових умовах конкурентного середовища потребує постійного зростання вимог до якості освітніх послуг, завдання раціонального, економного та ефективного використання фінансових ресурсів є актуальним для ЗВО всіх форм власності.

Результати аналізу щорічних звітів ректорів ЗВО III–IV ступенів акредитації [7; 8] свідчать про те, що за штатним розписом ЗВО приблизно 18–20 % посад обіймають науково-педагогічні працівники, які не здобули вчених звань відповідно до кваліфікаційних вимог щодо посад доцента або професора кафедри. Можливість роботи НПП на

посаді доцента без наявного вченого звання з оплатою за посадою доцента (за 19 тарифним розрядом) або професора (за 21 тарифним розрядом) терміном на два роки одноразово нормативно встановлено пунктом 6.2 Інструкції "Про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів", затвердженої наказом Міністерства освіти України від 2 квітня 1993 р. № 90 (далі – Наказ 90), з прийнятою до уваги редакцією наказу Міністерства освіти і науки України "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ" від 26 вересня 2005 р. № 557. Якщо за ці два роки працівник не здобуде відповідного вченого звання, йому має встановлюватися тарифний розряд відповідно до посади, з якої він перейшов.

Таким чином, протягом двох років ЗВО за рахунок державних коштів здійснює авансування НПП, відповідно, очікуючи підвищення його кваліфікаційного рівня. Авансування цих витрат за рахунок державних коштів у перші два роки можна розглядати як доцільне для виконання умов атестаційного процесу (на підготовку публікацій наукового та методичного характеру, атестацію рівня знань з іноземної мови, стажування за кордоном тощо). Але, як свідчить практичний досвід, відповідна оплата праці цим категоріям НПП не завжди спонукає їх на виконання вимог щодо здобуття вченого звання, керівництво ж ЗВО через дефіцит кадрів за більшістю спеціальностей не переводить їх на нижчі посади, місця для інших, можливо більш перспективних та молодих викладачів не вивільняють, що, відповідно, з часом негативно впливає на кадрове забезпечення кафедр та ЗВО у цілому, оскільки здобуття звання можливе лише за умови перебування на посаді. Виникає ситуація, що, з одного боку, держава понесла відповідні витрати, а з іншого – НПП титулується на кафедрі як "доцент" або "професор" за посадою, не здобувши відповідного вченого звання, що нівелює його порівняно з доцентом або професором, які мають відповідний атестат, але рівень посадового окладу протягом двох років у них однаковий, що, в свою чергу, знижує престиж визначеного на державному рівні звання "доцента" та "професора".

Ця ситуація у фінансовому відношенні зводиться до такого: при укладанні контракту передбачається здобуття звання відповідно до займаної посади, але після закінчення двох років доценту або професору кафедри, який не здобув відповідного вченого звання за посадою на підставі Наказу 90, призупиняють виплачувати посадовий оклад за цією посадою, але він не перестає обіймати посаду. Відповідальність з боку НПП за невиконання контракту не настає.

Вкладені інвестиції у законодавчо встановленому випадку не дають бажаного результату, зокрема:

держава в особі ЗВО не отримує НПП потрібного (за штатним розписом) кваліфікаційного рівня, що впливає на проходження акредитації та ліцензування;

інвестиції, вкладені державою протягом двох років, пов'язані з оплатою праці за посадою "доцент" або "професор" кафедри, можна класифікувати як неефективні;

відповідальність з боку особи, яка не вжила заходів щодо здобуття вченого звання за посадою, на якій знаходилась протягом двох років, не настала.

Таким чином, нездобуття НПП вченого звання відповідно до посади, на якій він перебуває, – не тільки особисте недоопрацювання конкретним викладачем щодо підвищення кваліфікаційного рівня, а й збитки ЗВО – як недоотримання висококваліфікованого НПП в очікуваний термін, що призводить до зниження якості підготовки здобувачів, хоча й у прихованій формі, і це пов'язано з тим, що НПП (як мінімум за формальними ознаками) не набув відповідного кваліфікаційного рівня.

Для подолання зазначених негативних наслідків досліджуваної проблеми та з метою забезпечення повернення державних коштів у порядку відповідальності за невиконання умов контракту розроблено *фінансово-організаційний механізм мотивації підвищення кваліфікаційного рівня НПП* (надалі механізм), схему якого наведено на *рисунку*.

Впровадження розробленого механізму призведе до позитивних результатів, зокрема:

- дисциплінує НПП щодо проходження атестації для отримання вченого звання відповідно до посади, на яку призначено за умовами контракту;
- створить умови для отримання ЗВО НПП з відповідним кваліфікаційним рівнем, що впливає на проходження акредитації за показниками якості ЗВО;
- зменшить витрати на авансування заробітної плати НПП за відповідною посадою без наявного вченого звання НПП;
- спонукає адміністрацію ЗВО відповідально ставитись до порядку проведення конкурсів на посади доцентів або професорів та укладання відповідних контрактів.

Ще гірший стан справ щодо отримання вченого звання серед військових НПП. Відповідно до Інструкції "Порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам", затвердженої наказом Міністра оборони України від 07 червня 2018 р. № 260, дворічний термін оплати посадового окладу військовослужбовцю без відповідного вченого звання на посадах, які передбачають її наявність, не встановлено, що не спонукає останніх на здобуття вченого звання протягом усього терміну перебування на посаді. Очевидно, що це положення суперечить вимогам МОН України.

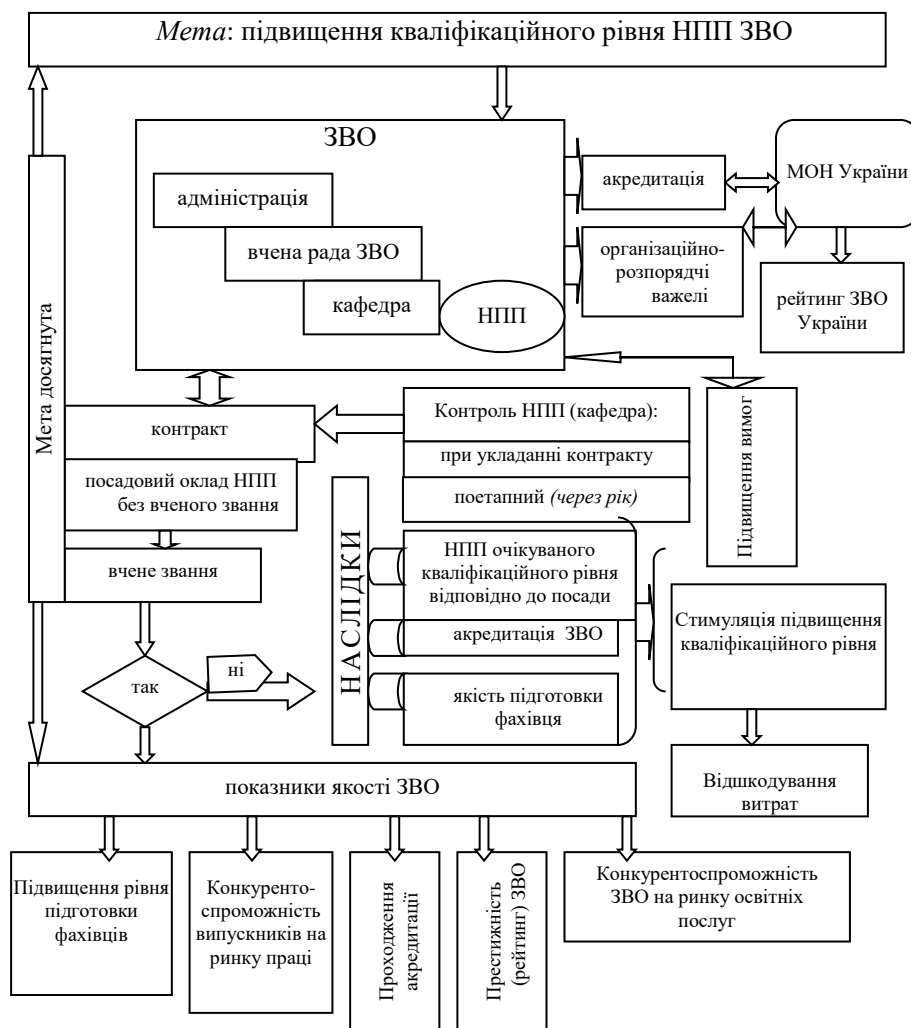


Схема фінансово-організаційного механізму мотивації підвищення кваліфікаційного рівня НПП ЗВО

У результаті створюється ситуація, що військовослужбовця призначають на посаду, виходячи не з наявного наукового ступеня, міркування підвищення кваліфікаційного рівня, покращання освітнього процесу й якісних показників кафедри та ЗВО у цілому, а для подальшого проходження військової служби з метою отримання наступного військового звання тощо. Тому щодо військових ЗВО треба передусім привести відомчі вимоги щодо НПП у відповідність до вимог МОН України, оскільки для них діють такі ж самі стандарти освіти: військові ЗВО атестовані як університети, академії, інститути відповідно, а не військові училища.

Таким чином, до законодавчих актів доцільно внести вимогу щодо прийняття на посади доцента або професора для осіб, які не мають відповідних вчених звань, та визначати для них чіткий термін подання атестаційної справи. Крім цього, беручи до уваги те, що Зако-

ном України "Про вищу освіту" [9] не встановлено строку, на який можуть обиратися чи прийматися на роботу НПП, доцільно зобов'язати керівництво ЗВО за відповідними посадами складати контракт терміном на два роки та визначати вимоги, які дають змогу відшкодувати витрати у разі нездобуття відповідного вченого звання за посадою, на яку він прийнятий за контрактом.

Статтею 35 Закону України "Про вищу освіту" з 2014 р. визначено, що "керівник факультету, навчально-наукового інституту, кафедри може мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання" [9], що свідчить про зниження вимог до керівного складу ЗВО порівняно з попередньою редакцією Закону. Але вимоги до присвоєння вченого звання "доцент" або "професор" відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 14 січня 2016 р. № 13 зі змінами від 06 лютого 2017 р. № 174 "Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам" значно підвищені. Цей факт надає можливість здійснювати керівництво ЗВО та його підрозділами особам, які не пройшли відповідні етапи освітнього процесу та, як наслідок, не набули відповідного досвіду, що віддзеркалюється на якості НПП та здобувачів, а також спонукає керівництво ігнорувати питання невідповідності підлеглих посаді, що вони обіймають. Особливо цей факт помітний у військових ЗВО, де начальниками факультетів, кафедр призначаються особи, які закінчили Національний університет оборони, військовослужбовці, які мають бойовий досвід, але ніколи не брали участь у освітньому процесі, не мають наукових досліджень і відповідного кваліфікаційного рівня, а тому не в змозі організувати та вести освітню, наукову та методичну роботу на відповідному ЗВО рівні. Доцільно ще раз підкреслити: викладач ЗВО – це професія, яка вимагає постійного самовдосконалення, і ніякий практичний досвід та інші штучні ознаки не можуть підмінити вченого, який займається освітнім процесом.

При фінансовому аналізі діяльності ЗВО та прогнозуванні розвитку підвищення кваліфікаційного рівня НПП виникає проблема зіставлення та приведення даних про витрати за тривалий період, пов'язана з тим, що повний цикл підготовки магістра триває 5.5 років, оплата за посадою на кафедрі НПП без відповідного вченого звання – 2 роки. Таким чином, підготовка того ж самого фахівця, якщо б її можна привести у різні роки, мала б іншу вартість. Причиною цього є як загальні інфляційні процеси, що впливають на усі сфери діяльності, так і специфічні фактори, що впливають на освітній процес, у тому числі й авансування витрат на підвищення кваліфікації НПП. Тому, використовуючи при аналізі дані про витрати на підвищення кваліфікаційного рівня НПП у різні роки, треба приводити їх до одного року.

Дослідження нормативів оплати праці показують, що авансовані суми доцентам, професорам у системі ЗВО МОН України щороку становлять 21 та 29 тис. грн (з урахуванням єдиного соціального внеску) відповідно. Виходячи із наявних статистичних даних [10] за 2017 р.

про чисельність НПП, різниця між категоріями кандидатів наук та доцентів становила 18 852 осіб. Враховуючи, що у середньому за рік вчене звання доцента присвоюється 4 тис. осіб, то за два роки це звання не в змозі підтвердити приблизно 11 тис. осіб, які за більшістю кваліфікаційних ознак займають посади доцентів. Крім них, посади доцентів можуть займати також особи, які мають ступінь магістра. Таким чином, як мінімум 20 % НПП, працюючих на посадах доцентів та професорів кафедр, протягом двох років не отримують відповідне вчене звання, що у 2017/18 н. р. приблизно становило: доцентів – 10.8 тис. осіб, професорів – 1.2 тис. осіб. Це призводить до авансування ЗВО на зазначені потреби приблизно на суму 261.6 млн грн на рік. Беручи до уваги той факт, що середньорічна вартість підготовки фахівця становить у середньому 20 тис. грн, заощаджені кошти дали б змогу підготувати більш 13 тис. фахівців для різних галузей і відомств України. Враховуючи, що середньостатистична чисельність у ЗВО України – 6–7 тис. студентів, це дорівнює фінансуванню двох ЗВО на рік.

На підвищення кваліфікаційного рівня НПП також впливають фактори, регламентовані МОН України щодо проходження атестації. Тому доцільно при складанні контракту з НПП без вченого звання за посадою подальшу атестацію проводити за умовою на момент складання контракту, що дозволить керівництву кафедри, ЗВО об'єктивно та критично оцінювати можливості НПП щодо отримання вченого звання.

Так, вимоги МОН України стосовно атестації щодо присвоєння вчених звань змінюються постійно, іноді декілька разів протягом п'яти років. Відомо, що при зміні керівництва МОН України встановлено вимогу видання навчального посібника з грифом МОН України для отримання звання доцента. Але, беручи до уваги, що цей гриф надавався центром вищої освіти МОН України після отримання ним відповідного пакета документів з наступною експертизою, прогнозувати термін щодо отримання грифу на навчальний посібник можливо тільки як очікуваний. Цей процес не залежить від здобувача вченого звання, але відсутність грифу на той час не дозволяла при виконанні інших умов проходити атестацію на звання доцента. Тому застосування розробленого механізму буде можливим при дотриманні умови підвищення кваліфікаційного рівня за вимогами керівних документів, чинних на час укладання контракту. Таким чином, керівництво ЗВО буде у змозі оцінити потенційні можливості та рівень готовності НПП щодо здобуття відповідного вченого звання на термін укладання контракту та проходження конкурсу на відповідну посаду.

Висновки. Запровадження представленого механізму надає можливість: відшкодувати фінансові витрати, пов'язані з авансуванням при неотриманні вченого звання відповідно до займаної посади, що є *фінансовою складовою* механізму; при розрахунку витрат враховувати часові, продуктивні витрати, пов'язані з авансуванням отриманих ЗВО ресурсів;

беручи до уваги конкретні вимоги для НПП, атестація щодо отримання вченого звання проводитиметься за нормами на час укладання контракту за посадою, яка передбачає наявність цього вченого звання, що є *організаційною складовою* механізму.

Розроблений механізм доцільно використовувати при перевірках результатів ефективності та обґрунтованості фінансових витрат ЗВО Рахунковою палатою, у діяльності МОН України під час розробки підзаконних актів щодо підвищення ефективності використання державних фінансових витрат, підвищення кваліфікаційного рівня НПП та якості підготовки здобувачів. Крім того, цей механізм доцільно впроваджувати і в наукових установах при отриманні вченого звання старшого дослідника та професора по спеціальності.

Для застосування механізму на практиці доцільно проведення подальших досліджень, спрямованих на розробку методики визначення беззворотних витрат при неотриманні вченого звання на посаді доцента або професора протягом двох років перебування на посаді з метою її нормативного закріплення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шевченко О. В., Горбенко І. В. Вчене звання в Україні: минуле та сьогодення. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 5(30). С. 320-324.
2. Жукова В. О. Організаційно-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ: шляхи вдосконалення. *Економіка і регіон*. 2012. № 6 (37). С.146-150.
3. Шклярук К., Бідюк А. Бізнес-освіта: виклики часу і фактори розвитку. *Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту*. 2014. № 2(94). С.120-125.
4. Bidiuk A. Competition of higher education establishments in the learning services market. *Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту*. 2016. № 6(110). С. 116-123.
5. Nulyaeva T. Competence based measurement of higher education quality. *Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту*. 2014. № 6(98). С. 104-110.
6. Соляр В. В. Пріоритети фінансової підтримки закладів вищої освіти в умовах бюджетних обмежень: Перспективи розвитку невиробничої сфери економіки: регіональні особливості. Секція 5. Проблеми реформування фінансової системи України в умовах інтеграційних процесів: міжнар. наук. інтернет-конф. (17 листоп. 2018 р., м. Харків).
7. Звіт ректора Рівненського державного гуманітарного університету за 2018 р. URL: <http://www.rshu.edu.ua/rsuh/zvit-rektora>.
8. Звіт ректора Маріупольського державного університету за 2018 р. URL: http://mdu.in.ua/index/zvit_rektora/0-113.
9. Закон України "Про вищу освіту" від 1 липня 2014 року № 1556-VII, зі змінами та доповненнями. URL: <https://zakon.help/law/1556-VII/edition>.
10. Підготовка наукових кадрів в Україні у 2017 р. Стат. бюл. Держстату України; відп. за вип. О. О. Кармазіна. Київ. 2018. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 12.03.2019.

Anipko L. Motivation for increase qualifying level.

Background. The worked out financial and organization mechanism of motivation increase qualifying level allow will return financial resources prepaid assets which had advanced to the scientific and teaching staff that on positions of associate professor or professor in a two-year term did not get a corresponding high education rank. It will allow to promote efficiency of the use of financial resource high education Institutions III-IV level of accreditation that to overcome the row of negative factors.

The **aim** of the article is to work out the financial and organization mechanism of motivation increase qualifying level of scientific and teaching staff, that allowed on positions associate professors or professors to form the concrete terms of contract from the side of guidance of high education Institutions, and on their default - to recover the charges related to advancing of scientific and teaching staff, that is accepted on corresponding positions, but in the set two year term did not get the scientist of rank.

Materials and methods. Theoretical and methodical soil of the article is present by the results of review and analysis of publication of scientists concerning attestation process; financial and organization mechanism, as an instrument of providing and increase of qualifying level of scientific and teaching staff of high education Institutions. Study is undertaken a with application of methods of theoretical generalization, analysis and synthesis, practical experience of attestation process.

Results. The mechanism will allow: to compensate the financial charger; at the calculation of charges to take into account to time, productive charges related to prepaid assets resources; taking into account concrete requirements for scientific and teaching staff attestation in relation to the receipt of rank is conducted after norms in a time of closing of deal *ex officio*, that envisages the presence of this scientist of rank.

Conclusion. Financial and organization mechanism is dicing. It use for verifications of results of efficiency and validity of financial charges of high education Institutions by the Account chamber, in activity department of education of Ukraine at development of low acts in relation to the increase of efficiency of the use of the government financial spending, increase of level of qualification of high education Institutions and utilization of bread-winners. This mechanism is useful in scientific establishments for scientist of rank of senior researcher and professor.

Keywords: financial and organization mechanism, level of qualifying, associate professor, attestation process, scientific rank, compensation of charges, contract, scientific and teaching staff.

REFERENCES

1. Shevchenko, O. V., & Gorbenko, I. V. (2012). The Scientific rank in Ukraine: the past and present time. *Announcer of the National university of defensive of Ukraine*, 5 (30), 320-324 [in Ukrainian].
2. Zhukova, V. O. (2012). Organizational and economic mechanism of increase of competitiveness of university graduates: ways of improvement. *Economy and region*, 6 (37), 146-150 [in Ukrainian].
3. Shkliaruk, K., & Bidiuk A. (2014). Business education: challenges and factors of development. *Visnyk Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-tu – Herald of Kyi'v nac. torg.-ekon. un-ty*, 2 (94), 120-125 [in Ukrainian].
4. Bidiuk, A. (2016). Competition of higher education establishments in the learning services market. *Visnyk Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-tu – Herald of Kyi'v nac. torg.-ekon. un-ty*, 6 (110), 116-123 [in Ukrainian].
5. Hulyaeva, T. (2014). Competence based measurement of higher education quality. *Visnyk Kyi'v. nac. torg.-ekon. un-tu – Herald of Kyi'v nac. torg.-ekon. un-ty*, 6 (98), 104-110 [in English].

6. Soluar, V. V. (2018). Priorities of sponsorship of establishments of higher education in the conditions of budget constraints: Prospects of development of unproductive sphere of economy: regional features. Section 5. Problems of reformation of the financial system of Ukraine in the conditions of integration processes: international scientific the internet-conf. (17 november 2018, t. Harkiv) [in Ukrainian].
7. Report of chancellor of the Rivne state humanitarian university is after 2018y. Retrieved from <http://www.rshu.edu.ua/rsuh/zvit-rektora> [in Ukrainian].
8. Report of chancellor of the Mariupol state university after 2018y. Retrieved from http://mdu.in.ua/index/zvit_rektora/0-113 [in Ukrainian].
9. Law of Ukraine "On higher education" 1 July, 2014 № 1556 - VII with changes and additions. Retrieved from <https://zakon.help/law/1556-VII/edition> [in Ukrainian].
10. Training of scientific personnels in Ukraine in 2017/ stat. bulletin. (2018). State statistics of Ukraine; accountable for producing of O. O. Karmazina. Kyiv. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].