

ВПЛИВ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ НА РОЗВИТОК ЕФЕКТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

©2022 ДМИТРИШИН Л. І., КОНДРАЦЬКА А. С.

УДК 331.108.45+330.34.014.2

JEL: I21; I25; O15

Дмитришин Л. І., Кондрацька А. С. Вплив неформальної освіти на розвиток ефективної економіки в Україні

Україна протягом усіх років незалежності робить певні кроки до впровадження та формування на офіційному рівні сучасних тенденцій освіти. Метою статті є аналіз неформальної освіти в Україні з двох поглядів: як навчання на робочому місці, коли формальна освіта доповнюється неформальною завдяки партнерським відносинам між університетами та компаніями; та навчання в процесі роботи, коли роботодавці визнають необхідність інвестування в кадровий капітал і дослідження нових способів надання можливостей навчання для своїх співробітників. Також підкреслено взаємозв'язок між неформальною освітою та продуктивністю і, відповідно до отриманих висновків, сформовано пропозиції для українських компаній. Формальна та неформальна освіта мають значний і безпосередній вплив на формування людського капіталу, від якого значним чином залежить зростання та розвиток держави. Формальна освіта здобувається здебільшого через систему навчання на початковому, середньому та вищому рівнях, а неформальна має безпосередній зв'язок із професійним досвідом на робочому місці. Обидва варіанти освіти вважаються довгостроковими інвестиціями, адже освітня діяльність опосередковано пов'язана зі ступенем переважності з погляду плинності часу та безпосередньо пов'язана із ефективністю функціонування системи навчання. Неформальна освіта сприяє формуванню особистості та має великий вплив на рівень її продуктивності. Люди часто опиняються перед вибором: на що раціональніше витратити час – на роботу чи на освіту? Проте існує альтернатива, яка зменшує необхідність заміни через фактор часу та сприяє накопиченню знань шляхом продуктивної діяльності. І це неформальна освіта. Імплементация неформальної освіти для працівників в українських компаніях може стати великим і потужним кроком у їхньому розвитку та підвищенні конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Ключові слова: формальна освіта, неформальна освіта, самоосвіта, продуктивність, ефективна економіка.

Бібл.: 17.

Дмитришин Леся Ігорівна – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри економічної кібернетики, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: lesia.dmytryshyn@pnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1842-8112>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2031929/lesia-dmytryshyn/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56607390700>

Кондрацька Анастасія Станіславівна – аспірантка кафедри економічної кібернетики, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: ak@eventeam.com.ua

UDC 331.108.45+330.34.014.2

JEL: I21; I25; O15

Dmytryshyn L. I., Kondratska A. S. The Impact of Non-Formal Education on the Development of an Efficient Economy in Ukraine

During all the years of independence, Ukraine has been taking certain steps towards the introduction and formation of modern trends in education at the official level. The article is aimed at analyzing non-formal education in Ukraine from two perspectives: as workplace training, when formal education is supplemented by non-formal education due to partnerships between universities and companies; and as training in the process of work, when employers recognize the need to invest in human resources and explore novel ways to provide training opportunities for their employees. The relationship between non-formal education and productivity is also emphasized and, according to the conclusions made, proposals for Ukrainian companies have been formed. Education, both formal and non-formal, has a significant and direct impact on the formation of human capital, on which the growth and development of the State largely depends. Formal education is obtained mainly through the system of education at primary, secondary and higher levels, and non-formal education has a direct connection with professional experience in the workplace. Both options of education are considered long-term investments, because educational activities are indirectly related to the degree of preferences in terms of the passage of time and are directly connected to the efficiency of the functioning of the learning system. Non-formal education contributes to the formation of the individual and has a great influence on the level of its productivity. People often face a choice: what is more rational to spend time on – work or education? However, there is an alternative that reduces the need for replacement through the time factor and facilitates the accumulation of knowledge through productive activities. And this is non-formal education. The implementation of non-formal education for employees in Ukrainian companies can be a big and powerful step in their development and increase of competitiveness in both domestic and foreign markets.

Keywords: formal education, non-formal education, self-education, productivity, efficient economy.

Bibl.: 17.

Dmytryshyn Lesia I. – D. Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Economic Cybernetics, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University (57 Shevchenko Str., Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

E-mail: lesia.dmytryshyn@pnu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1842-8112>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2031929/lesia-dmytryshyn/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56607390700>

Kondratska Anastasiia S. – Postgraduate Student of the Department of Economic Cybernetics, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University (57 Shevchenko Str., Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

E-mail: ak@eventeam.com.ua

Освіта відіграє дуже важливу роль у побудові сучасного суспільства й у створенні ефективної економіки. Спосіб, у який побудована освітня система, вкладені в неї інвестиції, якість викладання та безперервна адаптація навчальної програми до реалій мінливого ринку праці є тими елементами, які в середньо- та довгостроковій перспективі визначають різницю між державою з розвинутою соціальною системою та такою, в якій ця система відсутня.

Україна протягом усіх років незалежності робить певні кроки до впровадження та формування на офіційному рівні сучасних тенденцій освіти. Втім, відсутність послідовності та недостатність виділених ресурсів роблять всі проведені реформи більше схожими на експерименти – подекуди не зовсім вдачі, а подекуди й руйнівні для не одного молодого покоління. На жаль, зусилля, якими б вони не були, весь час недостатньо зосереджувалися на неформальній освіті.

Національна система культури також мала неналежне фінансування. Театри, музеї, бібліотеки, дитячі культурно-освітні заклади пережили болісний і збанкрутілий перехідний період, саме тому не зуміли досягти своєї мети як медіаторів інформації й експертів освіти. Відсутність ефективних освітніх центрів, носіїв реальних цінностей компенсувалося наступом ЗМІ, орієнтованих на прибуток, що в принципі сприймається як норма для ринкової економіки. Це спричинило появу субкультури з деякими недоліками та національними стереотипами, взятими й увічненими з комуністичного періоду.

На жаль, фінансова потужність піларів, які породили субкультуру, і відсутність послідовності в державному фінансуванні високоцінної освітньої системи призвели до значного знецінення людського капіталу країни. Це явище також підсилювалося значною міграцією осіб, які шукали додатковий стабільний дохід за межами України. У результаті настав момент, коли кількість потенційних висококваліфікованих працівників перестала відповідати пропозиції трудових ресурсів як у якісному, так і в кількісному аспектах. Отже, зараз компанії, що ведуть бізнес в Україні, перебувають у постійній кризі через брак висококваліфікованих працівників.

Теоретичні знання, отримані в результаті формальної освіти, не дадуть вагомого внеску в майбутню професійну цінність працівника, якщо вони не будуть поєднані з випробуванням, практичним тестуванням; якщо все це не відбувається, теоретичні знання забуваються. Рішення, згідно з ідеями, підкресленими нами в цій статті, лежить у зміні кадрової політики компаній. Компанії мають бути більш зацікавлені в партнерських відносинах з центрами формальної освіти, особливо з університетами та професійно-технічними закладами, для стимулювання процесу навчання на робочому місці, за допомогою якого молоді люди набувають практичних знань, дуже важливих для швидкої професійної адаптації.

Питанням розвитку поряд із формальною неформальної освіти присвячено зарубіжні праці [1–9]. Крім того, дослідження взаємозв'язку неформальної освіти та розвитку ефективної економіки здійснено в [14–17]. Втім, на даний час в Україні поняття неформальної освіти визначено нечітко та не застосовується на практиці.

Мета статті – аналіз неформальної освіти в Україні з двох поглядів: як навчання на робочому місці, коли формальна освіта доповнюється неформальною завдяки партнерським відносинам між університетами та компаніями; та навчання в процесі роботи, коли роботодавці визнають необхідність інвестування в кадровий капітал і дослідження нових способів надання можливостей навчання для своїх співробітників. Водночас ми підкреслюємо взаємозв'язок між неформальною освітою та продуктивністю, і, відповідно до отриманих висновків, сформуємо пропозиції для українських компаній.

Під людським капіталом розуміється сума знань, умінь і навичок, набутих людьми за допомогою освіти, досвіду та навчання, які можуть бути використані для підвищення рівня економічного зростання та розвитку [1]. Відповідно до визначення освіта – це якісна сторона людського капіталу, що має дві основні форми: формальну та неформальну. У той час як формальна освіта набувається здебільшого через систему навчання на початковому, середньому та вищому рівнях, неформальна освіта перебуває у прямій залежності від професійного досвіду на робочому місці.

У [2] розглядаються два типи знань, які відповідають двом формам освіти: кодифіковані знання – отримані шляхом системно організованого навчання, та мовчазні (некодифіковані) знання – отримані з власного досвіду роботи. Насправді ці два типи доповнюють один одного, але іноді мовчазні знання є важливішими за кодифіковані під час визначення підприємницького людського капіталу. Кодифіковані знання, крім своєї ролі у формуванні здібностей координації та планування, допомагають людям краще зрозуміти загальні правила світу, в якому вони живуть. Поряд із цим досвід є ще одним способом набуття когнітивних навичок, оскільки люди вчать-ся пов'язувати різні види інформації з конкретними контекстами прийняття рішень. Ступінь важливості обох з них варіюється від однієї ситуації до іншої, різні технологічні та інституційні структури вимагають систематизованих і мовчазних знань у різних пропорціях [3]. Усередині компанії важливість мовчазних знань проявляється під час розробки нової ідеї чи продукту, тоді як систематизовані знання є цінними для виконання різних проектів компанії [2].

У [4] співвідносять можливість поліпшення неформальної освіти з підвищенням рівня навчання; отже, якщо інвестиції у формальну освіту є прибут-

ковими, то інвестиції в інші форми набуття навичок також дають позитивні результати. У дослідженні [5] показано, що навчання на робочому місці має починатися ще з університетських років, оскільки, таким чином, студенти матимуть змогу ґрунтовно засвоїти теоретичні знання, отримані завдяки формальній освіті. У Великій Британії, як і в інших європейських країнах, навчання на робочому місці вже впроваджено та підтримується низкою фінансових ініціатив, спрямованих на заохочення реформи вищої освіти. Перша ініціатива такого типу була започаткована в 1987 р. Департаментом працевлаштування під назвою «Комерційні сектори економіки в системі вищої освіти» [6]. Головна мета цього проекту полягала в тому, щоб «люди сповна реалізовували свій потенціал, а роботодавці мали доступ до потрібних їм кваліфікованих фахівців» [6], водночас відстоюючи важливість партнерства між вищою освітою та компаніями. Тиск, що чиниться підвищеною міжнародною конкуренцією як на роботодавців, так і на систему освіти, спричинив зростання кількості проектів навчання на робочому місці в Сполученому Королівстві наприкінці ХХ століття. Проекти можуть матеріалізуватися у «процесі реформування кордонів у новому просторі навчання» [7].

На даний час в Україні лише почало актуалізуватися питання необхідності таких проектів, а їхнє впровадження, на жаль, здійснюється надто повільно. Наприклад, вимога щодо активної та неперервної співпраці університетів зі стейкхолдерами (зокрема, потенційними роботодавцями) є однією з умов акредитації освітніх програм Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти. Ці проекти є ще одним кроком до реформи української системи освіти та свідченням важливості навчання на власному досвіді, створюючи кращу орієнтацію та ефективніше готуючи студентів до виходу на ринок праці.

Окрім процесу навчання на робочому місці, розробленого для впровадження протягом університетських років, існує ще один процес, відомий як процес навчання на практиці, який визначає неформальну освіту. У зв'язку з тим, що освітня діяльність опосередковано пов'язана зі ступенем преференцій з погляду плинності часу і безпосередньо пов'язана з ефективністю функціонування школи [8], традиційно вважається, що працівники повинні раціонально та добровільно вибирати між часом, проведеним на виробництві, та періодом, витраченим на навчання, жертвуючи одним із цих занять. Але внаслідок процесу навчання на практиці з часом зменшується необхідність такої заміни, що спричиняє накопичення ендогенних знань у продуктивній діяльності. Підкреслюючи важливість неформального навчання на робочому місці, у [9] зазначено, що «знаннями володіють люди, у яких мають вчитися інші». Проте процес навчання на робочому місці має постійно контролюватися для забезпечення найвищої цінності

неформальної освіти. Майже в усіх розвинених державах компанії, усвідомлюючи вплив нових технологій на виробничий процес та організацію роботи в умовах посилення міжнародної конкуренції, відчують потребу в дедалі більшому інвестуванні в освіту та професійну підготовку своїх працівників.

На жаль, в Україні процес навчання на практиці є нечітко визначеним і застосовним поняттям, навіть у випадку його трактування різними державними інституціями. Закон України «Про освіту» поряд із формальною освітою дає визначення *неформальної освіти* як «освіти, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою», та *інформальної освіти* («самоосвіти»), яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям» [10].

Водночас статистичні дослідження проводяться на основі КВЕД-2010, в де процес навчання на практиці обліковується в групі 85.5 «Інші види діяльності». «Ця група включає продовження освіти протягом усього життя для одержування додаткових знань і навичок, а також задля перепідготовки, підвищення кваліфікації, здобуття нової професії та самовдосконалення» [11]. Окрім вищезазначеного, до цієї групи включено також освіту у сфері спорту та відпочинку, культури та діяльність шкіл для водіїв, що значно ускладнює проведення аналізу неформальної освіти.

Певним джерелом інформації є дані соціологічних досліджень, які проводяться як державними установами, так і громадськими об'єднаннями. Окремі такі опитування засвідчили, що лише «12,1% населення країни відвідували впродовж останнього року перед опитуванням будь-які курси, лекції, тренінги або заняття з метою вдосконалення знань чи навичок, необхідних для роботи; 55,7% відсотків респондентів в Україні відповіли, що вони ніколи не відвідували короткотермінові навчальні заходи чи просвітницькі курси в різних сферах, у той же час потребу в підвищенні кваліфікації, у неформальних навчальних заходах відчують 29,6% українських громадян» [12].

Ці результати свідчать про занижений інтерес українських суб'єктів економічної діяльності до збільшення людського капіталу. Це пояснюється тим фактом, що через збільшення кількості висококваліфікованих фахівців компанії уникали грошових витрат на навчання співробітників, бо не були впевненими, що вони не перейдуть в інші компанії або ж на інші ринки. Нині внутрішньому ринку не вистачає робочої сили, що вимагає здійснення ретельнішої кадрової політи-

ки, орієнтованої на надбання нових знань і навичок, специфічних для компанії та для роботи.

Поряд із цим, як і у випадку з іншими країнами, що розвиваються, в яких компанії не пропонують достатнього рівня навчання для своїх працівників, в Україні також необхідно втручання держави в абсолютно класичній ліберальній манері для будівництва навчальних центрів або надання певних податкових пільг, які будуть сприяти створенню асоціацій між різними компаніями для організації таких центрів чи керування ними. Адже на даний час витрати на підвищення кваліфікації Податковий кодекс України «не називає прямо в жодній категорії витрат, тому їх можна віднести до інших витрат», а отже, до послуг, які обкладаються ПДВ у загальному порядку [13].

Гарним прикладом є німецькі чи японські компанії, відомі своїми системами виробництва, заснованими на інноваційних методах, які мають високий рівень доступного людського капіталу. Завдяки таким методам виробництва, що інтенсивно використовують людський капітал, після Другої світової війни у цих двох країнах відбулося величезне підвищення рівня соціальної системи забезпечення населення. У німецьких компаніях співробітники мають високий запас людського капіталу та великі можливості для швидкого навчання. Зважаючи на це, а також враховуючи, що компанії пропонують однаковий дохід за аналогічну роботу, генеруються величезні інвестиції у програми навчання. Власне, модель навчання, що реалізується всередині німецьких та японських компаній, притаманна постфордистським компаніям [14]. Останні характеризуються гнучкістю спеціалізації (тойотизмом) і, відповідно, вони вимагають високого ступеня спеціалізації людського капіталу для того, щоб реорганізувати, наново винайти виробничі технології, рух трудових ресурсів та скоротити час, витрачений на виробництво товарів.

У праці, опублікованій Департаментом освіти та працевлаштування Великої Британії, зазначається, що тренінги, організовані компаніями для своїх працівників, насправді є інвестиціями, подібними до інвестицій в основний капітал: «В економіці, заснованій на інформації та знаннях, інвестиції в людський капітал – в інтелект і творчість людей – замінюють минулі моделі інвестування у виробниче обладнання, машини та фізичну працю» [15]. В українській статистиці капітальні інвестиції, зокрема інвестиції в нематеріальні активи, не фіксують інвестованих коштів у знання працівників, що теж значним чином ускладнює процес обліку та подальшого аналізу таких витрат.

Деякі дослідження, проведені у промислово розвинених країнах, свідчать про те, що відсутність у працівників відповідних здібностей є основною перешкодою на шляху впровадження нових технологій, тоді як належним чином навчені співробітники прискорюють цей процес [16]. Таким чином, можна по-

яснити, чому в деяких державах з економікою, що динамічно розвивається, зокрема в Малайзії, Індонезії, Мексиці чи Колумбії, навчання та робоча спеціалізація привели до значного зростання продуктивності.

Про те, що існує прямий взаємозв'язок між неформальною освітою та продуктивністю, а природа цього зв'язку позитивно чи негативно опосередкована організаційним середовищем, зазначено в [17]. З метою аргументації цього твердження в [17] запропоновано три концепції: *навчання як досягнення, навчання як участь і навчання як побудова*. У той час як перший термін асоціюється з формальною освітою, а другий – з неформальною, навчання як побудова «виявилось ефективним інструментом для відображення взаємозв'язку аспектів процесу та продукту навчання». Кожна організація повинна використовувати неформальну освіту як частину своєї спроби створити робоче середовище, в якому вона досягатиме своїх цілей. Отже, навчання на роботі – це не просто питання участі чи досягнення; це динамічний процес, що сприяє формуванню особистості та має великий вплив на її продуктивність.

Таким чином, можна зробити висновок, що зв'язок між неформальною освітою та рівнем продуктивності існує, оскільки останній залежить від якості виконання співробітниками своєї роботи, а тіснота та, власне, наявність цього взаємозв'язку залежить від цілей, культури та структури організації. Ці висновки разом із результатами, отриманими в різних країнах, де неформальна освіта відіграє важливу роль, можуть бути використані українськими компаніями як орієнтир для досягнення своїх цілей щодо конкурентоспроможності.

ВИСНОВКИ

Формальна та неформальна освіта значно впливають на накопичення людського капіталу, що помітно позначається на зростанні та розвитку країни. Формальна освіта здобувається здебільшого через систему навчання, у той час як неформальна освіта перебуває у прямій залежності від професійного досвіду. Варто зазначити, що обидва варіанти освіти вважаються довгостроковими інвестиціями. Оскільки освітня діяльність опосередкована пов'язана зі ступенем преференцій з погляду плинності часу та безпосередньо пов'язана з ефективністю функціонування школи, люди повинні раціонально вибирати між часом, витраченим на роботу, та періодом, витраченим на освіту, відмовившись від одного з цих видів діяльності. Проте існує альтернатива, яка зменшує необхідність заміни через фактор часу та сприяє накопиченню знань шляхом продуктивної діяльності – неформальної освіти. Нині в Україні це поняття визначено нечітко та не застосовується на практиці. Імплементация неформальної освіти для працівників в українських компаніях може стати черговим кро-

ком у їхньому розвитку та підвищенні конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Coleman S. J. Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*. 1988. Vol. 94. P. 95–120. URL: <https://www.jstor.org/stable/2780243>
2. Ferrante F., Sabatini F. Education, Social Capital and Entrepreneurial Selection in Italy. *MPRA Paper*. 2007. No. 2451. 31 p. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/2451/1/MPRA_paper_2451.pdf
3. Van Praag C. M., Cramer J. S. The Roots of Entrepreneurial and Labour Demand: Individual Ability and Low Risk Aversion. *Economica*. 2001. Vol. 68. Iss. 269. P. 45–62. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-0335.00232>
4. Lange F., Topel R. The Social Value of Education and Human Capital. *Handbook of Education Economics*. Amsterdam, 2005. 68 p.
5. Gallacher J., Reeve F. Work-based Learning: The Implications for Higher Education and for Supporting Informal Learning in the Workplace. *Open University Press*. 2002. No. 38. P. 71–83.
6. Higher Education developments: the skills link. Employment Department, Sheffield, 1990. 35 p.
7. Saloman N., McIntyre J. Deschooling vocational knowledge: work-based learning and the politics of the curriculum. *Open University Press*. 2000. No. 20. P. 35–40.
8. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*. 1988. Vol. 22. P. 3–42. URL: <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/darcillon-thibault/lucasmechanicseconomicgrowth.pdf>
9. Eraut M., Alderton J., Cole G., Senker P. Learning from other people at work. The Policy Press, 1999. 19 p.
10. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
11. Класифікатор видів економічної діяльності – 2010. URL: <https://evrovektor.com/kved/2010/488/nshi-vidi-osviti>
12. Лазоренко О. О., Колишко Р. А. Аналітичний звіт дослідження у сфері неформальної освіти дорослих у пілотних областях в Україні: Полтавська та Львівська область. Київ, 2010. 84 с.
13. Обліковуємо витрати на професійне навчання робітників. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2013/august/issue-67/article-63808.html>
14. Gilmore W. Education and Human Capital in the New Economy. R&P Seminar, 1999. 90 p.
15. DfEE. Vocational Education and Training: A Framework for the Future. Department for Education and Employment, Nottingham, 2000. 12 p.
16. Nakamura L. I. Education and Training in an Era of Creative Destruction. *FRB of Philadelphia Working Paper* No. 00-13/R. 2001. DOI: 10.2139/ssrn.253694
17. Fuller A. et al. The Impact of Informal Learning at Work on Business Productivity / Fuller A., Ashton D., Felstead A., Unwin L., Walters S., Quinn M. The Centre for Labor Market Studies, University of Leicester. Leicester, 2003. URL: <https://eprints.soton.ac.uk/55200/>

REFERENCES

- Coleman, S. J. "Social Capital in the Creation of Human Capital". *The American Journal of Sociology*. 1988. <https://www.jstor.org/stable/2780243>
- DfEE. Vocational Education and Training: A Framework for the Future. Nottingham: Department for Education and Employment, 2000.
- Eraut, M. et al. *Learning from other people at work*. The Policy Press, 1999.
- Ferrante, F., and Sabatini, F. "Education, Social Capital and Entrepreneurial Selection in Italy". *MPRA Paper*. 2007. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/2451/1/MPRA_paper_2451.pdf
- Fuller, A. et al. "The Impact of Informal Learning at Work on Business Productivity". The Centre for Labor Market Studies, University of Leicester. Leicester, 2003. <https://eprints.soton.ac.uk/55200/>
- Gallacher, J., and Reeve, F. "Work-based Learning: The Implications for Higher Education and for Supporting Informal Learning in the Workplace". *Open University Press*, no. 38 (2002): 71-83.
- Gilmore, W. *Education and Human Capital in the New Economy*. R&P Seminar, 1999.
- Higher Education developments: the skills link*. Sheffield: Employment Department, 1990.
- "Класифікатор видів економічної діяльності – 2010" [Classifier of Types of Economic Activity – 2010]. <https://evrovektor.com/kved/2010/488/nshi-vidi-osviti> [Legal Act of Ukraine] (2017). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
- Lange, F., and Topel, R. *The Social Value of Education and Human Capital*. *Handbook of Education Economics*. Amsterdam, 2005.
- Lazorenko, O. O., and Kolyshko, R. A. *Analitychnyi zvit doslidzhennia u sferi neformalnoi osvity doroslykh u pilotnykh oblastiakh v Ukraini: Poltavaska ta Lvivska oblast* [Analytical Report of Research in the Field of Non-formal Education of Adults in Pilot Regions in Ukraine: Poltava and Lviv Regions]. Kyiv, 2010.
- Lucas, R. "On the Mechanics of Economic Development". *Journal of Monetary Economics*, vol. 22 (1988). <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/darcillon-thibault/lucasmechanicseconomicgrowth.pdf>
- Nakamura, L. I. "Education and Training in an Era of Creative Destruction". *FRB of Philadelphia Working Paper*, no. 00-13/R (2001). DOI: 10.2139/ssrn.253694
- "Обліковуємо витрати на професійне навчання робітників" [We Calculate the Costs of Professional Training of Workers]. <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2013/august/issue-67/article-63808.html>
- Saloman, N., and McIntyre, J. "Deschooling vocational knowledge: work-based learning and the politics of the curriculum". *Open University Press*, no. 20 (2000): 35-40.
- Van Praag, C. M., and Cramer, J. S. "The Roots of Entrepreneurial and Labour Demand: Individual Ability and Low Risk Aversion". *Economica*, vol. 68, no. 269 (2001): 45-62. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-0335.00232>