

СЕКЦІЯ 4 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 371

Пряхіна К.А.
*асистент кафедри маркетингу
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського*

ПЕРСОНАЛ: ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ВІДПОВІДНОСТІ

У статті запропоновано застосування інструментарію для оцінки професійно-кваліфікаційної відповідності якостей робітників вимогам роботодавця на прикладі складально-зварювального цеху провідного підприємства залізничної підгалузі – ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод». Інструментарій передбачає виокремлення дев'яти класів відповідності. З'ясовано значення коефіцієнта ПКВ та виявлено тенденцію його зміни.

Ключові слова: професійно-кваліфікаційна відповідність (ПКВ), класи відповідності, коефіцієнт ПКВ.

Пряхина Е.А. ПЕРСОНАЛ: ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СООТВЕТСТВИЯ

В статье предложено применение инструментария для оценки профессионально-квалификационного соответствия качеств работников требованиям работодателя на примере сборочно-сварочного цеха ведущего предприятия железнодорожной подотрасли – ПАО «Крюковский вагоностроительный завод». Инструментарий предусматривает выделение девяти классов соответствия. Выяснено значение коэффициента ПКВ и выявлена тенденция его изменения.

Ключевые слова: профессионально-квалификационная соответствие (ПКВ), классы соответствия, коэффициент ПКВ.

Pryakhina K.A. PERSONNEL: ASSESSMENT OF PROFESSIONAL AND QUALIFICATION MATCH

The article deals with application of toolkit about estimates of the professional and qualification match of the qualities of the workers in accordance with the requirements of the employer. It's done on the example assembly and welding shop of the leading enterprise of the railway sub-sector of PJSC "Kryukiv Carriage Works". The toolkit provides for the allocation of nine matching classes. The significance of the PQM coefficient and the tendency it's change are revealed.

Keywords: professional and qualification match (PQM), matching classes, PQM coefficient.

Постановка проблеми. Пошук ефективних напрямів кадрового забезпечення є важливою передумовою забезпечення зростання та покращення економічного стану підприємств машинобудівного комплексу. Технологічний процес машинобудівного підприємства має свою внутрішню кадрову політику, яка полягає у забезпеченні оптимального балансу між потребами підприємства, вимогами чинного законодавства, станом ринку праці та процесів кадрового забезпечення, а саме залучення спеціалістів відповідної професії та кваліфікації. Питання кадрового забезпечення розглядаються винятково на мікрорівні, оскільки уособлюють персоніфіковані відносини між робітником та роботодавцем. Тому необхідно виявити професійно-кваліфікаційну відповідність персоналу на прикладі структурного підрозділу машинобудівного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійно-кваліфікаційну відповідність персоналу на машинобудівних підприємствах вивчають багато науковців. Д. Кляус говорить про те, що згідно з посадовими інструкціями робоче місце (посада) має вимоги до професії і кваліфікації, яким зобов'язаний відповідати працівник [1, с. 184]. О. Кратт та О. Будякова визначають професію та кваліфікацію як характеристики професійно-кваліфікаційної збалансованості на внутрішньофірмовому ринку праці [2, с. 205; 3, с. 32]. А. Почтовюк визначає показник професійно-кваліфікаційної відповідності як базовий щодо досягнення відповідності кількості напрямів підготовки, спеціальностей та якості підготовки фахівців у ВНЗ поточним потребам ринку праці та економіки знань [4; 5].

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у здійсненні оцінки професійно-кваліфікаційної відповідності якостей робітника вимогам роботодавця у розрізі класів, а також у виявленні тенденції щодо коефіцієнта ПКВ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для оцінки професійно-кваліфікаційної відповідності обрано складально-зварювальний цех провідного підприємства залізничної підгалузі – ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод».

Для з'ясування рівня професійно-кваліфікаційної відповідності якостей робітника вимогам роботодавця окреслено коло показників. Символом α позначено посаду, яку займає працівник, α_x – вимоги роботодавця до якостей робітника щодо професії згідно із займаною посадою, α_y – вимоги роботодавця до якостей робітника щодо кваліфікації згідно із займаною посадою, β_x – професійні якості робітника згідно з документом про освіту, β_y – кваліфікаційні якості робітника згідно документа про освіту, де x – професійна характеристика, а y – кваліфікаційна характеристика. Є три варіанти співвідношення α_x до β_x : «=» – повна відповідність; «≈» – часткова відповідність; «≠» – невідповідність. Щодо кваліфікації є такі варіанти співвідношення α_y до β_y : «>» – перевищення кваліфікації; «<» – недостатня кваліфікація; «=» – повна відповідність кваліфікації.

Для визначення кваліфікаційних характеристик необхідно простежити залежність між освітніми та освітньо-кваліфікаційними рівнями і ступенями освіти, які визначені нормативними документами, оскільки персонал, який працює на підприємстві, отримував освіту в різний час. Вперше про освітні

та освітньо-кваліфікаційні рівні згадується у Законі України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-ХІІ, згідно з яким освітні рівні – початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта; повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; базова вища освіта; повна вища освіта. Освітньо-кваліфікаційні рівні – кваліфікований робітник; молодший спеціаліст; бакалавр; спеціаліст, магістр [6]. Цей закон чинний і нині; зміни, які вносилися до нього, не стосувалися питання освітніх рівнів, а освітньо-кваліфікаційні рівні та ступені доповнені молодшим бакалавром, доктором філософії та доктором наук, натомість вилучений зі списку «спеціаліст». Постанова КМУ «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» від 20.01.1998 р. № 65 передбачає такі освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту), як кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст та магістр [7]. Необхідно зазначити, що Постанова чинна, а останні зміни вносилися у 2013 р. Лист МОН України від 25.04.2001 р. № 1/9-168 визначає, що структура вищої освіти в Україні містила такі освітньо-кваліфікаційні рівні, як молодший спеціаліст; бакалавр; спеціаліст; магістр [8]. Порівняно з попередніми документами відсутній рівень «кваліфікований робітник», також нема згадувань про освітні рівні. Лист МОН також визначається як такий, що не втратив чинності.

Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 № 2984 передбачав, що до структури вищої освіти входять освітні й освітньо-кваліфікаційні рівні. Освітні рівні – неповна вища освіта; базова вища освіта; повна вища освіта; освітньо-кваліфікаційні рівні – молодший спеціаліст; бакалавр; спеціаліст, магістр [9]. Варто відзначити, що між вищенаведеними нормативними документами простежується часткова спадкоємність. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII радикально відрізняється від попередніх документів, оскільки орієнтований на Європейські стандарти та визначає рівні вищої освіти, такі як початковий (короткий цикл), перший (бакалаврський), другий (магістерський), третій (освітньо-науковий), науковий рівень. Здобуття вищої освіти на кожному рівні вищої освіти передбачає присудження відповідного ступеня вищої освіти (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії, доктор наук) [10].

Отже, на основі проведеного аналізу нормативних документів запропонована комбінована система визначення характеристики «у», яка одночасно використовує освітні рівні та освітньо-кваліфікаційні рівні (табл. 1).

Таким чином, відповідно до табл. 1 визначено п'ять кваліфікаційних характеристик, таких як ПСЗО, ПТО, НВО, ВВО, ПВО.

Професія визначається згідно із Класифікатором професій як здатність виконувати роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. Спеціальність – комплекс навичок, умінь і знань, набутих у процесі навчання [11]. Отже, для назви посади використовуються професії, наведені у Класифікаторі. При цьому у посадовій інструкції відповідно до кожної посади повинна вказуватися спеціальність, якою має володіти працівник. Тому для визначення характеристики «х» використовуються Постанова КМУ від 11 вересня 2007 р. № 1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» [12]; Постанова КМУ від 20 червня 2007 р. № 839 «Про затвердження переліку спеціальностей,

за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста» [13]; Постанова КМУ від 13 грудня 2006 р. № 1719 «Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра» [14] та Постанова КМУ № 787 від 27.08.2010 р. «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра», які сьогодні втратили чинність [15].

Сучасна підготовка здобувачів відбувається згідно з постановою КМУ від 29 квітня 2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», але вона не використовується для професійної характеристики працівників, оскільки вступила в силу у 2015 р. [16].

Отже, професійні характеристики встановлюються відповідно до спеціальності (напряму підготовки), вказаної у документі про освіту.

У процесі дослідження виділено 9 класів відповідності: А, В, С, D, E, F, G, H, L, які умовно можна поділити на три групи. Перша група класів (А, В, С) характеризується тим, що $\alpha_x = \beta_x$. Клас відповідності А передбачає повну відповідність професійно-кваліфікаційних вимог роботодавця якостям робітника – $\alpha_x = \beta_x$ та $\alpha_y = \beta_y$. Клас В характеризує відносини між робітником та працівником $\alpha_x = \beta_x$ та $\alpha_y < \beta_y$, тобто професія має повну відповідність, а кваліфікація працівника перевищує вимоги роботодавця щодо займаної посади. Клас С, за якого $\alpha_x = \beta_x$ та $\alpha_y > \beta_y$, означає відповідність професійним вимогам роботодавця, але при цьому працівник володіє нижчою кваліфікацією.

Другу групу класів (D, E, F) об'єднує те, що $\alpha_x \approx \beta_x$. Клас D характеризується $\alpha_x \approx \beta_x$ та $\alpha_y = \beta_y$ і близький до класу А, оскільки кваліфікаційні якості працівника повністю відповідають вимогам роботодавця, а професія близька до тієї, що зазначена у посадовій інструкції. Клас E характеризується $\alpha_x \approx \beta_x$ та $\alpha_y < \beta_y$, професія частково відповідає вимогам посади, а кваліфікація працівника вища, ніж потрібно. Клас відповідності F передбачає відносини $\alpha_x \approx \beta_x$ та $\alpha_y > \beta_y$.

Третя група класів (G, H, L) характеризується $\alpha_x \neq \beta_x$. Клас G, який передбачає відповідність вимог роботодавця якостям робітника щодо кваліфікації та невідповідність щодо професійних якостей – $\alpha_x \neq \beta_x$ та $\alpha_y = \beta_y$. Клас відповідності H передбачає відсутність відповідності між професійними вимогами роботодавця та якостями робітника, а кваліфікаційні якості робітника менші, ніж потребує займана посада: $\alpha_x \neq \beta_x$ та $\alpha_y < \beta_y$. Клас відповідності L передбачає відсутність відповідності між професійними вимогами роботодавця та якостями робітника, а кваліфікаційні якості робітника більші, ніж потребує займана посада: $\alpha_x \neq \beta_x$ та $\alpha_y > \beta_y$.

У дослідженні використані показники n_i^k – чисельність персоналу відповідного класу на кінець і-го періоду, N_i – загальна чисельність персоналу цеху, $T_{пр}^a n_i^k$ – ланцюговий темп приросту чисельності персоналу класу відповідності, $T_{пр}^n k$ – середній темп приросту чисельності персоналу типу відповідності, $\bar{Y}(k)$ – середній рівень інтервального ряду динаміки чисельності персоналу де k – клас відповідності {A, B, C, D, E, F, G, H, L}, i – відрізок досліджуваного періоду (календарний рік), значення скорочено до двох останніх цифр року, тому $i = \{12, 13-16\}$.

Таблиця 1

Комбінована система визначення характеристики «у»

Кваліфікація	Визначення
1. Повна загальна середня освіта (ПСЗО)	Особа, яка не має освітньо-кваліфікаційного рівня, закінчила середню загальноосвітню школу трьох ступенів, тобто некваліфікований робітник.
2. Професійно-технічна освіта (ПТО)	Особа, яка має освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» згідно із Законом «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-ХІІ, закінчила професійно-технічний заклад (училище).
3. Неповна вища освіта (НВО)	Особа, яка має освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст», нині в Законі «Про вищу освіту» – освітній ступінь «молодший бакалавр», а рівень – початковий (в Законі «Про освіту» – «молодший спеціаліст» та «молодший бакалавр»). Підготовку забезпечують технікуми та коледжі.
4. Базова вища освіта (БВО)	Особа, яка має освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр». Забезпечують коледжі, інші вищі заклади освіти другого-четвертого рівня акредитації. У чинному Законі «Про вищу освіту» освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом.
5. Повна вища освіта (ПВО)	Особа, яка має освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра. Підготовку забезпечують ВНЗ.

Таблиця 2

Динаміка чисельності персоналу цеху у розрізі класів відповідності у 2012–2016 рр.

Показник	Відрізок періоду					За період	
	2012	2013	2014	2015	2016	$\bar{Y}(k)$	$\bar{T}_{np}^n k, \%$
n_i^A	283	283	293	272	251	276	–
$T_{np}^A n_i^k, \%$	–	–	3,53	–7,17	–7,72	–	–2,98
n_i^B	–	–	–	–	–	–	–
$T_{np}^B n_i^k, \%$	–	–	–	–	–	–	–
n_i^C	–	–	–	–	–	–	–
$T_{np}^C n_i^k, \%$	–	–	–	–	–	–	–
n_i^D	94	95	78	80	80	85	–
$T_{np}^D n_i^k, \%$	–	1,06	–17,89	2,56	–	–	–3,95
n_i^E	147	143	127	118	107	128	–
$T_{np}^E n_i^k, \%$	–	–2,72	–11,19	–7,09	–9,32	–	–7,67
n_i^F	19	20	19	13	13	16	–
$T_{np}^F n_i^k, \%$	–	5,26	–5,00	–31,58	0,00	–	–9,06
n_i^G	96	102	86	82	87	90	–
$T_{np}^G n_i^k, \%$	–	6,25	–15,69	–4,65	6,10	–	–2,44
n_i^H	66	64	59	47	44	56	–
$T_{np}^H n_i^k, \%$	–	–3,03	–7,81	–20,34	–6,38	–	–9,87
n_i^L	209	205	230	114	156	182	–
$T_{np}^L n_i^k, \%$	–	–1,91	12,20	–50,43	36,84	–	–7,06
N_i	914	912	892	726	738	–	–

У табл. 2 подана динаміка чисельності персоналу складально-зварювального цеху ПАТ «КВБЗ» у розрізі класів відповідності у 2012–2016 рр.

Згідно з даними табл. 2 чисельність класу А скоротилася, особливо помітно це 2014–2015 рр., оскільки $T_{np}^A n_{14}^k = 3,53\%$, а показник $T_{np}^A n_{15}^k$ мав від'ємне значення (–7,17%). Цезумовлено зменшенням чисельності персоналу цеху загалом, значення $\bar{Y}(A) = 276$ осіб, при цьому значення $\bar{T}_{np}^A = -2,98\%$. Другий за значенням клас L, для якого характерні коливання значення $T_{np}^L n_{14}^k = 12,20\%$, $T_{np}^L n_{15}^k = -50,43\%$ та $T_{np}^L n_{16}^k = 36,84\%$, що зумовило значення $\bar{T}_{np}^L = -7,06\%$. Значення $\bar{Y}(L) = 182$ осіб. Третя позиція належить класу E, який протягом 2012–2015 рр. мав стійку тенденцію до зменшення, про що свідчить

значення $\bar{T}_{np}^E = -7,67\%$, а значення $\bar{Y}(E) = 128$ осіб. Четверту позицію займає клас G зі значенням $\bar{Y}(G) = 90$ осіб. Позитивні зміни в чисельності категорії відбувалися у 2013 р. та в 2016 р., відповідно значення T_{np}^G становило 6,25% та 6,10%. Негативне значення показників становило у 2014–2015 рр. $T_{np}^G n_{14}^k = -15,69\%$ та $T_{np}^G n_{15}^k = -4,65\%$, значення $\bar{T}_{np}^G = -7,67\%$. Далі йде клас D зі значенням $\bar{Y}(D) = 85$ осіб. Класу властиві коливання: значення $T_{np}^D n_{13}^k = 1,06\%$, $T_{np}^D n_{14}^k = -17,89\%$, $T_{np}^D n_{15}^k = 2,56\%$ та $T_{np}^D n_{16}^k = 0,00\%$, що зумовило значення $\bar{T}_{np}^D = -3,95\%$. Класу H протягом 2012–2016 рр. мав стійку тенденцію до зменшення, про що свідчить значення $\bar{T}_{np}^H = -9,87\%$, а значення $\bar{Y}(H) = 56$ осіб.

Таблиця 3

Коефіцієнти вагомості відповідно до класу відповідності

k	A	B	C	D	E	F	G	H	L
m^k	1	0,7	0,6	0,8	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1

Таблиця 4

Значення ПКВ у 2012 – 2016 рр.

Показник/рік	2012	2013	2014	2015	2016
$K_i^{ПКВ}$	0,55	0,55	0,55	0,61	0,57

Останню позицію займав клас F, значення $\bar{Y}(F) = 16$ осіб. Протягом досліджуваного періоду чисельність класу зменшувалася, $\bar{T}_{пр}^л F = -9,06\%$. Отже, від'ємні значення динаміки темпів приросту свідчать про зменшення чисельності персоналу за всіма класами відповідності, що пояснюється зменшенням чисельності персоналу цеху протягом досліджуваного періоду.

Кадрове забезпечення передбачає стовідсотковий збіг інтересів робітника та роботодавця, а значення коефіцієнта професійно-кваліфікаційної відповідності ($K_i^{ПКВ}$) має дорівнювати 1. Але сучасний стан кадрового забезпечення підприємства свідчить про недосконалу кадрову політику. Тому пропонується ввести шкалу коефіцієнтів (m^k) вагомості щодо кожного класу відповідності (табл. 3).

Згідно з табл. 3 значення $m^A = 1$, оскільки цей клас характеризує повну відповідність якостей робітника вимогам роботодавця. Клас D має значення 0,8, оскільки описує стани, за яких працівник не повною мірою реалізує свої навички та вміння. Класу B присвоєно 0,7, оскільки професія працівника відповідає вимогам роботодавця, при цьому клас характеризується більшою кваліфікацією. Клас C характеризується $m^C = 0,6$ і характерний для тих працівників, які мають стаж роботи на підприємстві відповідно до отриманої професії, що компенсує недолік кваліфікації. Клас E має значення коефіцієнта 0,5, через те що професійні якості працівника частково відповідають вимогам роботодавця, а кваліфікаційні якості перевищують ці вимоги, що свідчить про те, що цей клас є невідповідним обом сторонам. Подібний до попереднього клас F має $m^F = 0,4$, бо працівник не має відповідної кваліфікації та частково відповідає професійним вимогам. Найбільш ризикові класи для підприємства – G, H, L, оскільки характеризуються невідповідністю якостей робітника вимогам роботодавця щодо професії. Класу G присвоєно значення 0,3, тому що знання і навички працівника абсолютно не відповідають вимогам займаної посади, хоча кваліфікація характеризується як $\alpha_y = \beta_y$. Показник $m^H = 0,2$, хоча працівник і має вищу кваліфікацію, ніж вимагається, але він не володіє професійними якостями відповідно до вимог роботодавця. Класу I присвоєно значення коефіцієнта 0,1, оскільки працівник не може виконувати роботу, тому що не володіє відповідною професією та кваліфікацією.

Отже, відповідно до наведених коефіцієнтів проводиться розрахунок професійно-кваліфікаційної відповідності за такою формулою (табл. 4):

$$K_i^{ПКВ} = \frac{\sum m^k \cdot n_i^k}{N_i}$$

Відповідно до табл. 4 досліджуваний період щодо показника $K_i^{ПКВ}$ можна умовно поділити на два: 2012–2014 рр. та 2015–2016 рр. Період 2012–2014 рр. характеризується стабільністю, оскільки значення показника становило 0,55. У 2015 р. відбулося різке збільшення $K_i^{ПКВ}$, це пов'язано зі ско-

роченням найбільш вразливих категорій професій. Скорочення кадрів відбувалося шляхом звільнення персоналу, який абсолютно не відповідав вимогам займаної посади, відповідно чисельність класу L зменшилася, що привело до покращення ситуації щодо професійно-кваліфікаційної відповідності та максимального значення $K_i^{ПКВ}$. У 2016 р. значення показника незначно зменшилося, але порівняно з першим періодом мало тенденцію до збільшення. Для визначення середнього показника $\bar{K}^{ПКВ}$ використовується формула середньої гармонічної, він становив 0,57. Отже, оцінка значень $K_i^{ПКВ}$ свідчить про досить низький рівень професійно-кваліфікаційної відповідності якостей працівників цеху вимогам роботодавця згідно із займаною посадою.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, за допомогою інструментарію здійснено оцінку професійно-кваліфікаційної відповідності якостей персоналу цеху вимогам роботодавця щодо займаних посад протягом 2012–2016 рр. У цеху існувало 7 із 9 класів, постійно відсутні клас B та C, що свідчить про стабільність відносин робітника та роботодавця протягом періоду.

Найбільш чисельний клас – A, тому що $\bar{Y}(A) = 276$ осіб, тобто це персонал, який повністю відповідає вимогам посади. При цьому частка класу коливалася в межах 31,04%–37,47%. Друге місце займає клас L, у середньому 182 особи, його частка становила 15,70% – 25,78%. Відповідно інші працівники увійшли до класів E, D, G, H, F. Незважаючи на більшу частку класу A і значення показника 34,01%, сума часток класів E, D, G, H, F становила 44,85% протягом 2016 р., що свідчить про часткове сполучення вимог роботодавця та якостей працівника. При цьому 21,14% працівників, які належали до класу L, взагалі не відповідали вимогам займаної посади.

Розраховано коефіцієнт професійно-кваліфікаційної відповідності, який коливається в межах від 0,55 до максимального значення 0,61. Це означає, що більша частина працівників має недостатній рівень ПКВ, про що свідчить значення $\bar{K}_i^{ПКВ} = 0,57$.

Отже, кадрове забезпечення підприємства потребує модернізації, яка дасть змогу підприємству раціонально реалізовувати господарську діяльність.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кляус Д.П. Інструментарій аналізу професійно-кваліфікаційної відповідності на ринку праці машинобудівного підприємства / Д.П. Кляус // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 2013. – № 12. – Ч. 3. – С. 183–187.
2. Кратт, О.А. Менеджмент персоналу: професійно-кваліфікаційний аспект / О.А. Кратт, Е.Ю. Будякова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Донецьк, 2008. – С. 201 – 206. – (Серія: Економічна; вип. 33-1).
3. Будякова О.Ю. Професійно-кваліфікаційна збалансованість ринку праці: теоретичний аспект / О.Ю. Будякова // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Економічні науки. – 2008. – № 1(19). – С. 30–36.

4. Pochtovyuk A. Rationality of higher education management: professional and qualification aspect // Transactions of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University. – Kremenchuk: KrNU, 2015. – Issue 3 (92) part 2. – p. 68–71.
5. Почтовюк А.Б. Вища освіта: методологічні основи раціональності управління: монографія / А.Б. Почтовюк. – Кременчук: СВД Олексієнко В.В., 2014. – 431 с.
6. Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – ст. 451.
7. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» № 65 від 20.01.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – ст. 108.
8. Про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту): Лист МОН України від 25.04.2001 р. № 1/9-168 // Орієнтир. – 2001. – 08. – № 30.
9. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 № 2984-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – ст. 134.
10. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – ст. 2004.
11. Класифікатор професій ДК 003:2010 / [уклад. : М. Гаврицька, В. Глоба, Т. Гречушкіна]. – Вид. офіц. – К. : Соцінформ, 2010. – 746 с.
12. Постанова КМУ «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» № 1117 від 11 вересня 2007 р. // Офіційний вісник України від 28.09.2007 2007. – № 70. – ст. 2656. – С. 11.
13. Постанова КМУ «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста» № 839 від 20.06.2007 // Офіційний вісник України від 02.07.2007. – № 46. – ст. 1877. – С. 23.
14. Постанова КМУ «Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра» № 1719 від 13.12.2006 // Офіційний вісник України від 25.12.2006. – № 50. – С. 160.
15. Постанова КМУ «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра» № 787 від 27.08.2010 // Урядовий кур'єр від 22.09.2010. – № 175.
16. Постанова КМУ «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» № 266 від 29 квітня 2015 р. // Урядовий кур'єр від 10.06.2015. – № 102.