




“How to prevent the fictivization of human capital: the experience of higher education in Poland”

AUTHORS	Olena Brintseva  
ARTICLE INFO	Olena Brintseva (2021). How to prevent the fictivization of human capital: the experience of higher education in Poland. <i>Social and labour relations: theory and practice</i> , 11(1), 56-63. doi: 10.21511/slrrp.11(1).2021.05
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11(1).2021.05
RELEASED ON	Wednesday, 04 May 2022
RECEIVED ON	Sunday, 05 September 2021
ACCEPTED ON	Wednesday, 06 October 2021
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Social and labour relations: theory and practice"
ISSN PRINT	2410-4752
ISSN ONLINE	2415-3389
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

18



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

4

© The author(s) 2022. This publication is an open access article.



BUSINESS PERSPECTIVES



Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine
www.businessperspectives.org



V. HETMAN KNEU



Founder

State Higher Educational
Establishment "Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine
<https://kneu.edu.ua/>

Received on: 5th of September, 2021Accepted on: 6th of October, 2021Published on: 4th of May, 2022

© Olena Brintseva, 2022

Olena Brintseva, Ph.D. in
Economics, Associate Professor,
Personnel Management and Labor
Economics Department, Kyiv
National Economic University
named after Vadym Hetman,
Ukraine.



This is an Open Access article,
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits
unrestricted re-use, distribution,
and reproduction in any medium,
provided the original work is
properly cited.

Olena Brintseva (Ukraine)

HOW TO PREVENT THE FICTIVIZATION OF HUMAN CAPITAL: THE EXPERIENCE OF HIGHER EDUCATION IN POLAND

Abstract

Polish experience in the formation and use of human capital in education, the factors of its fictivization in the context of the COVID-19 pandemic was investigated, priority problems were identified (low level of access to quality educational services for the majority of the population; corruption, which creates conditions for obtaining a level of education and qualifications that are not confirmed by real knowledge; there is no culture of lifelong learning; the need to adapt the education system to the conditions of distance learning during the COVID-19 pandemic, etc.) and the directions of implementation of the Polish experience into the activities of educational institutions in Ukraine. The positions of Ukrainian and Polish universities in international educational rankings as well as the factors that determine them were analyzed. It is determined that in order to limit the processes of fictivization of the human capital, it is necessary, first of all, to: improve the quality of educational services and the competitiveness of universities, increase access to education for various social groups, fight corruption and adapt the education system to distance learning. The development of international cooperation and the expansion of the presence of universities in international rankings is also important; improving the competitiveness of graduates in the domestic and international labour markets; attracting international investment to improve resource provision.

Keywords

fictitious human capital, education, Polish experience, university rankings, pandemic COVID-19, competitiveness

JEL Classification

J24, I25, O15, H75

О. Г. Брінцева (Україна)

ЯК ЗАПОБИГТИ ФІКТИВІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ДОСВІД ВИЩОЇ ОСВІТИ ПОЛЬЩІ

Анотація

Досліджено досвід Польщі в питаннях формування й використання людського капіталу в освітній сфері, чинники його фіктивізації в умовах пандемії COVID-19, визначено пріоритетні проблеми (низький рівень доступу до якісних освітніх послуг для більшості населення; корупція, що створює умови для отримання рівня освіти та кваліфікації, які не підтверджуються реальними знаннями; немає культури навчання протягом усього життя; необхідність адаптувати систему освіти до умов дистанційного навчання під час пандемії COVID-19 та ін.) та напрями впровадження польського досвіду у діяльність навчальних закладів в Україні. Проаналізовано позиції українських та польських університетів у міжнародних освітніх рейтингах, а також чинники, які їх визначають. Обґрунтовано, що для обмеження процесів фіктивізації людського капіталу, необхідним передусім є: підвищення якості освітніх послуг та конкурентоспроможності університетів, розширення доступу до освіти для різних соціальних груп, боротьба з корупцією, адаптація системи освіти до умов дистанційного навчання. Важливим є також розвиток міжнародного співробітництва та розширення присутності університетів у міжнародних рейтингах; підвищення конкурентоспроможності випускників на внутрішньому та міжнародному ринку праці; залучення міжнародних інвестицій для покращення ресурсного забезпечення.

Ключові слова

фіктивний людський капітал, освіта, польський досвід, рейтинги університетів, пандемія COVID-19, конкурентоспроможність

Класифікація JEL

J24, I25, O15, H75

ВСТУП

Поширення непродуктивних форм людського капіталу, особливо його фіктивної складової нині зумовлене багатьма факторами, недоліками сучасної економічної системи та існуючими асиметріями на ринку праці. Процеси фіктивізації людського капіталу в сфері освіти в Україні пов'язані насамперед із зниженням якості освітніх послуг та корупцією, що створює умови для здобуття рівня освіти та кваліфікації, не підтверджених реальними знаннями. Цьому сприяє також низький рівень заробітної плати в навчальних закладах; надмірна бюрократія в системі освіти; низький рівень доступності якісних освітніх послуг для більшості населення та ін. У Польщі ці процеси зумовлені переважно низьким рівнем оплати праці в навчальних закладах у системі середньої освіти; надмірною бюрократією в національній системі освіти; не завжди високою ефективністю дистанційного навчання; недостатнім рівнем культури навчання протягом життя; низьким доступом до освіти для людей старшого віку та інших. Нині в системі факторів, які впливають на формування фіктивного людського капіталу в сучасних умовах особливої важливості набуває пандемія COVID-19. Аналіз цих факторів є основою для визначення пріоритетних напрямів впровадження польського досвіду з питань зниження фіктивного людського капіталу в Україні.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Сучасний етап генезису концепції людського капіталу ґрунтується на припущенні про наявність значного рівня асиметрій у всіх сферах суспільного життя та системної кризи у соціально-трудовій сфері. Тому дослідження зосереджені насамперед на непродуктивних формах людського капіталу (фіктивному, негативному, деструктивному та ін.). Різні аспекти відтворення людського капіталу, а також питання виникнення його непродуктивних форм досліджені в працях таких українських вчених: Грішної, Захарової, Колота, Лібанової, Міщук, Шаульської та ін. Так, Грішнова [6] визначає фіктивний людський капітал як сформований і накопичений людиною в результаті непродуктивних та протиправних інвестицій (або деформований в результаті тривалого невикористання) певний запас фіктивних характеристик здоров'я, знань, навичок, здібностей, який цілеспрямовано використовується цією людиною в соціально-трудових відносинах, не сприяє зростанню продуктивності праці, але при цьому впливає на зростання доходів свого власника, зменшуючи можливий прибуток підприємства та національний дохід. Такий людський капітал може бути сформований та використаний тільки при наявності значної кількості асиметрії в різних сферах суспільного життя, які досліджено в працях [2, 7].

Польські дослідники також пишуть про непродуктивні форми людського капіталу. Так, Котарський [8] застосовує поняття «марнотратства мізків», яке полягає у невідповідності використання ресурсів людського капіталу потребам ринку праці. Бжозовський [3] пише про певне знецінення вартості диплома магістра, особливо в ситуації «надвиробництва випускників» окремих спеціальностей. В Польщі це було спричинено різким збільшенням кількості студентів та університетів, особливо приватних, після 1989 р. й не супроводжувалося покращенням якості освіти. Досить близьким поняттям є невикористаний людський капітал [14], який мають безробітні. Таким чином, до зростання невикористаного людського капіталу призводить збільшення чисельності безробітних з вищою освітою.

Наукові дослідження на мікроекономічному рівні також свідчать про наявність «недоінвестованого людського капіталу» [9] та «неоціненого людського капіталу» [10]. Ці явища в основному пов'язані з недостатніми або неефективними інвестиціями підприємств у навчання та розвиток працівників.

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є аналіз польського досвіду з питань зниження фіктивного людського капіталу в освітній сфері та можливостей його імплементації в Україні.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У дослідженні використано класифікаційно-аналітичний метод для визначення основних проблем в сфері освіти та шляхів їх вирішення з використанням польського досвіду, метод компаративного аналізу – для зіставлення показників українських та польських університетів в міжнародних рейтингах, а також діяльності закладів освіти України та Польщі.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Питання, які слід вирішити у сфері освіти в контексті обмеження процесів формування фіктивного людського капіталу, представлені в Таблиці 1.

Таблиця 1. Пріоритетні проблеми та напрями впровадження польського досвіду у діяльність навчальних закладів в Україні

Джерело: Розроблено автором.

Проблеми в освіті	Шляхи їх вирішення з використанням польського досвіду
Низький рівень доступу до якісних освітніх послуг для більшості населення	<p>Підвищення якості освітніх послуг та конкурентоспроможності університетів, у т.ч від:</p> <ul style="list-style-type: none"> розвиток міжнародного співробітництва та збільшення присутності університетів у міжнародних рейтингах; підвищення конкурентоспроможності фахівців, які готуються університетами, на національному та міжнародному ринку праці; залучення міжнародних інвестицій для покращення забезпечення ресурсами (науково-освітній потенціал; матеріально-технічна база; інноваційний потенціал та його реалізація тощо); підвищення ефективності діяльності на ринку освітніх послуг (розвиток різних форм навчання; підвищення ефективності просування освітніх послуг; встановлення конкурентоспроможної ціни тощо). <p>Розширення доступу до освіти для різних соціальних груп (наукові та соціальні стипендії).</p>
Корупція, що створює умови для отримання рівня освіти та кваліфікації, які не підтверджуються реальними знаннями	<ul style="list-style-type: none"> прозора процедура подання заявок через онлайн-реєстраційні форми; чіткі критерії оцінювання студентів під час навчального процесу; ефективне спілкування студентів з керівництвом університету і Міністерством науки та освіти; підвищення рівня соціальної відповідальності науковців університету і студентів та ін.
Немає культури навчання протягом усього життя	<ul style="list-style-type: none"> вся система освіти має бути переорієнтована на учнів, студентів, працівників, їх потреби та розвиток, а не лише на досягнення бажаного рівня знань; необхідно створити не тільки систему формування знань, а й підтримання розвитку соціальних компетентностей (наприклад, управління командами боротьба зі стресом) тощо.
Необхідність адаптувати систему освіти до умов дистанційного навчання під час пандемії COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> підтримка подальшого розвитку цифрових компетенцій викладачів та адміністративного персоналу (наприклад, шляхом участі у тренінгах, семінарах із використання онлайн-навчальних платформ, створення цифрового контенту, аналізу даних); впровадження змін до навчальних програм, адаптація їх до дистанційної освіти та ін.

Говорячи про конкурентоспроможність, важливо порівняти позиції українських та польських університетів у міжнародних рейтингах. Адже високі позиції в міжнародних рейтингах допомагають залучити більше іноземних студентів, тому необхідно максимально активно поширювати інформацію про університети, щоб розвивати їх бренди в Україні та світі. Беручи до уваги не лише позиції у міжнародних рейтингах, а й загальний стан справ у цій сфері, слід зазначити, що система освіти України зараз переживає глибоку кризу, яка передусім викликана невдалими спробами її реформування.

Рейтинг Universitas 21 надає комплексну оцінку системи вищої освіти за такими категоріями: ресурси, навколишнє середовище, комунікації та результативність (Таблиця 2).

Таблиця 2. Вища освіта Польщі та України у рейтингу Universitas 21 у 2012–2020 рр., %*

Джерело: Рейтинг U21, 2020 рік [17].

Рік	Сукупні категорії рейтингу								Загалом	
	Ресурси		Навколишнє середовище		Комунікації		Результативність			
	Польща	Україна	Польща	Україна	Польща	Україна	Польща	Україна	Польща	Україна
2012	49.0	76.0	98.0	85.0	29.0	39.0	29.0	24.0	56.0	59.0
2013	49.0	52.0	97.0	75.0	30.0	51.0	31.0	25.0	51.9	49.0
2014	48.0	50.0	96.0	75.0	30.0	31.0	31.0	24.0	50.8	43.9
2015	47.0	54.0	90.0	68.0	32.0	33.0	32.0	23.0	51.0	40.0
2016	48.1	53.0	88.8	69.0	31.4	27.1	33.9	23.3	50.8	42.1
2017	52.6	66.9	82.5	72.8	28.4	36.0	34.9	23.5	50.0	47.7
2018	52.2	59.1	81.4	71.4	36.7	38.7	35.3	26.5	51.3	47.4
2019	52.9	49.3	81.2	70.4	38.0	33.9	36.3	29.1	52.2	45.1
2020	48.6	52.6	81.6	70.6	40.6	40.4	36.3	28.7	52.6	47.8

Примітки: Стан системи вищої освіти в США визначається як 100% у рейтингу.

У 2020 р. Польща посіла 32 місце у рейтингу, а Україна – 36, що свідчить про те, що системи освіти цих країн мають дещо нижчі за середні рівні оцінки. Для деяких компонентів рейтингу ситуація інша. У 2020 р. в оцінці компонента «ресурси» (включаючи державні витрати, загальні витрати, видатки університету на дослідження та розробки) Польща посіла 31 місце у рейтингу, Україна – 27; в оцінці компонента «довкілля» (включає кількісний показник політичного та регуляторного середовища, гендерний баланс учнів та викладачів) 17 місце – Польща, 39 місце – Україна; в оцінці компонента «комунікація» (включаючи взаємодію з бізнесом та промисловістю, кількість іноземних студентів, наукові статті, написані з міжнародними партнерами, а також Інтернет-комунікації) 37 місце – Польща, 38 місце – Україна; в оцінці компонента «результати» (включаючи дослідження та їх вплив, наявність університетів світового рівня, кваліфікацію робочої сили) Польща була на 31 місці, Україна на 42.

У рейтингу QS World University Rankings (Великобританія) польські університети займають кращі позиції від українських (Таблиця 3).

Таблиця 3. Топ-5 польських та українських університетів у рейтингу QS World University Rankings 2021

Джерело: The QS World University Rankings, 2021 [15].

Польські університети		Українські університети	
Ранг	Університет	Ранг	Університет
321	Варшавський університет, Варшава, Польща	477	Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Харків, Україна
326	Ягеллонський університет, Краків, Польща	601-650	Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна
511-520	Варшавський технологічний університет, Варшава, Польща	651-700	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
801-1000	Університет Адама Міцкевича, Познань, Польща	701-750	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, Україна
801-1000	Гірничо-металургійна академія ім. Станіслава Сташиця, Краків, Польща	701-750	Сумський державний університет, Суми, Україна

Ситуація дуже схожа за даними The Times Higher Education World University Rankings (Великобританія), цей рейтинг також дає змогу проаналізувати фактори, які вплинули на позицію університетів у загальних результатах оцінювання (Таблиця 4).

Таблиця 4. Топ-5 польських та українських університетів у рейтингу The Times Higher Education World University Rankings 2021

Джерело: The Times Higher Education World University Rankings, 2021 [16].

Ранг	Університет	Кількість студентів денної форми навчання	Кількість студентів на 1 працівника	Частка іноземних студентів, %	Частка жінок та чоловіків серед студентів, %
Польські університети					
501–600	Ягеллонський університет, Краків, Польща	38.054	10,5	9%	66 : 34
801–1000	Варшавський медичний університет, Варшава, Польща	9.727	6.3	8%	74 : 26
801–1000	Варшавський університет, Варшава, Польща	41.344	13.3	10%	65 : 35
1001+	Університет Адама Міцкевича, Познань, Польща	34.534	13.2	3%	69 : 31
1001+	Гірничо-металургійна академія ім. Станіслава Сташиця, Краків, Польща	24.949	13.2	3%	34 : 66
Українські університети					
501–600	Національний університет «Львівська політехніка», Львів, Україна	21.840	10.4	1%	40 : 60
501–600	Сумський державний університет, Суми, Україна	9.288	10.0	14%	n/a
801–1000	Харківський національний університет радіоелектроніки, Харків, Україна	8.058	11.8	9%	20 : 80
1001+	Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, Україна	18.646	10.2	1%	65 : 35
1001+	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, Україна	12.141	8.0	9%	31 : 69

Свідченням низького попиту на освітні послуги українських університетів на світовому ринку освітніх послуг є низький відсоток іноземних студентів навіть у провідних університетах України. Інші показники діяльності університетів, які оцінюються у рейтингу The Times Higher Education World University Rankings, такі як кількість студентів на одного працівника та частка жінок та чоловіків серед студентів, набагато більше відповідають європейським стандартам. Щодо інтернаціоналізації ситуація в польських університетах дещо краща.

Важливим аспектом конкурентоспроможності університетів та якості освітніх послуг є висококваліфікований науково-педагогічний колектив. У переважній більшості випадків офіційне оголошення конкурсу на відкриті наукові посади в українських університетах є формальністю. Інформація про конкурс публікується в газеті «Голос України» і немає єдиної бази даних. У Польщі інформація представлена в базі академічних оголошень [1]. Впровадження цієї практики в Україні може сприяти залученню більшої кількості кваліфікованих працівників до університетів та хоча би частковому подоланню корупційних механізмів при працевлаштуванні.

Щоб залучити найкращих викладачів та практиків, варто розвивати бренди університетів як привабливих роботодавців. Прикладом у цьому відношенні може служити Економічний університет у Познані, який у 2021 р. увійшов до трійки кращих роботодавців Польщі у категорії «вища освіта та наука» у рейтингу «Forbes». УЕП посів третє місце у Польщі у галузевому рейтингу та 43 у повному рейтингу. Рейтинг «Найкращі роботодавці Польщі за 2021 рік» [4] заснований на опитуванні працівників, які оцінили роботодавців у семи категоріях: імідж та зростання; розвиток та перспективи; відносини між працівниками та керівництвом; оплата праці; умови праці та обладнання; стійкий розвиток; робоче навантаження. В тому числі була оцінена готовність рекомендувати роботодавця, розмір винагороди, можливість просування по службі та розвиток, а також умови праці.

Розширенню доступу до якісної освіти, її інтернаціоналізації та підтримці студентської молоді польського походження сприяє той факт, що навчання польською мовою у державних університетах є безкоштовним для [11]: власників Карти поляка або осіб, які мають рішення, що підтверджує польське походження; власників сертифіката, що підтверджує знання польської мови як іноземної принаймні на рівні C1; іноземці, які є подружжям або дітьми громадян Республіки Польща, що мешкають на її

території; громадяни держав-членів ЄС та держав-членів Європейської економічної зони та Швейцарії, а також члени їх сімей, які проживають на території Республіки Польща; власники посвідки на постійне проживання або довгострокові резиденти ЄС та інші. Ці люди також можуть претендувати на соціальні та академічні стипендії.

Що стосується боротьби з корупцією в контексті процесу обмеження створення непродуктивних форм людського капіталу в освіті в Польщі, то раніше найбільш актуальними питаннями, які необхідно вирішити, були [5]:

- 1) купівля іспитів та дипломів. Найчастіше це трапляється під час навчання, особливо заочного, й заслуговує не тільки покарання, але й глибокого соціального несхвалення та ostracizmu академічної спільноти;
- 2) обман і плагіат. Хоча деякі університети намагаються боротися з плагіатом, у навчальному середовищі часто зустрічається мовчазна згода на списування, особливо під час написання тестів, які є основою не тільки для оцінки знань студента, а й роботи закладу освіти;
- 3) вчителі, які користуються бонусами приватних компаній. Заробіток компаній, що продають учням підручники, страховку, поїздки тощо, часто залежить від рішення вчителя, саме вчитель вибирає продукт, який купують учні. Щоб виграти замовлення, компанії пропонують вчителям бонуси, призначені особисто для них, у вигляді безкоштовних курсів, поїздок або подарунків. Прийняття такого типу приватних вигід сприймається досить неоднозначно;
- 4) репетиторство. Надання приватного, платного репетиторства власним студентам – серйозна етична та моральна проблема. Важливим є обговорення цих питань в учительській спільноті.

Наразі ці питання не є такими гострими, головним чином через реалізацію Урядових антикорупційних програм [12, 13], а також завдяки впровадженню з 2003 р. антикорупційної освіти в школах.

З точки зору підвищення рівня соціальної відповідальності науковців та студентів університету важлива не лише відповідна законодавча база, а й зростання загального рівня культури суспільства.

З початку пандемії COVID-19 у березні 2020 р. система освіти активно адаптується до дистанційного навчання. У цій сфері найважливішими питаннями є: підтримка подальшого розвитку цифрових компетенцій викладачів та адміністративного персоналу (наприклад, шляхом участі у тренінгах, семінарах із використання онлайн-навчальних платформ, створення цифрового контенту, аналізу даних); впровадження змін до навчальних програм та їх адаптація до дистанційної освіти та ін.

Відповідно до «Напрямів розвитку цифрових та медіакомпетенцій» [18], цифрові компетенції вчителів мають розвиватися у трьох сферах: предметні компетенції (вони включають використання цифрових освітніх програм в контексті навчальних цілей, мети та змісту основної навчальної програми, включаючи розробку власних ресурсів), методичні (включають розробку, впровадження та оцінювання традиційного уроку з використанням активізаційних дидактичних методів та цифрових технологій). Вони також застосовуються до проектування, впровадження та оцінювання дистанційного навчання або форм змішаного навчання) та технологічних питань (включає використання різних типів обладнання, включаючи комп'ютери, мобільні пристрої, периферійні пристрої. Вони також поширюються на використання освітніх програм та послуг, мобільних додатків та систем управління командами).

5. ДИСКУСІЯ

Нині в часи пандемії COVID-19 перед системою освіти постають нові виклики, й це сприяє посиленню процесів формування непродуктивних форм людського капіталу, зниженню його якості та поглибленню кризових явищ в освітній сфері. Ці виклики пов'язані передусім зі стрімким поширенням онлайн-навчання та широким використанням різноманітних месенджерів (Zoom, MS Teams, Google Meet та ін.) у навчальному процесі; зниженням ефективності навчання.

ВИСНОВКИ

Результати аналізу ситуації в Україні та польського досвіду у сфері освіти свідчать про необхідність обмеження процесів створення фіктивного людського капіталу, підвищення якості освітніх послуг та конкурентоспроможності університетів, розширення доступу до освіти для різних соціальних груп, боротьби з корупцією, адаптації системи освіти до умов дистанційного навчання. Передусім важливим є розвиток міжнародного співробітництва та розширення присутності університетів у міжнародних рейтингах; підвищення конкурентоспроможності фахівців, які готуються університетами на внутрішньому та міжнародному ринку праці; залучення міжнародних інвестицій для покращення забезпечення такими ресурсами як науково-освітній потенціал, матеріально-технічна база, інноваційний потенціал тощо. Необхідним також є підвищення ефективності діяльності на ринку освітніх послуг (розвиток різних форм освіти; підвищення ефективності просування освітніх послуг; встановлення конкурентоспроможної ціни тощо); забезпечення прозорості процедури подання заявок через онлайн-реєстраційні форми; підвищення рівня соціальної відповідальності науковців університетів та студентів; підтримка подальшого розвитку цифрових компетентностей викладачів та адміністративного персоналу (наприклад, шляхом участі у навчальних курсах, майстер-класах з використання онлайн-навчальних платформ, створення цифрового контенту, аналізу даних); впровадження змін до навчальних програм, адаптація їх до дистанційної освіти та ін.

AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Olena Brintseva.
 Data curation: Olena Brintseva.
 Formal Analysis: Olena Brintseva.
 Funding acquisition: Olena Brintseva.
 Investigation: Olena Brintseva.
 Methodology: Olena Brintseva.
 Project administration: Olena Brintseva.
 Resources: Olena Brintseva.
 Software: Olena Brintseva.
 Supervision: Olena Brintseva.
 Validation: Olena Brintseva.
 Visualization: Olena Brintseva.
 Writing – original draft: Olena Brintseva.
 Writing – review & editing: Olena Brintseva.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Akademicka baza ogłoszeń (n.d.). *Official web-site*. Retrieved from <https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/>
2. Berezna, I., Grishnova, O., Mikhurinskaia, E., & Bereznoy, A. (2021). Economy of equal opportunities: dream or necessity. *Economics & Education*, 6(1), 6–14. <https://doi.org/10.30525/2500-946X/2021-1-1>
3. Brzozowski, J. (2008). Zjawisko marnotrawstwa mózgow i jego skutki gospodarcze. *Zeszyty Naukowe Sekcji Analiz Demograficznych PAN*, 18.
4. Forbes (2021). *Praca w tych firmach to 300 radość. Ranking Poland's Best Employers 2021*. Retrieved from https://www.forbes.pl/rankingi/najlepsi-pracodawcy-w-polsce-2021-ranking-magazynu-forbes/es81110?fbclid=IwAR2BPPqazVEJus4lcfBkyZEdRmfi_iwcibpO-QBCJpXBTel2Zglpy-QYZk
5. Fundacja im. Stefana Batorego (2010). *Program przeciw korupcji. Jak walczyć z korupcją? Zasady tworzenia i wdrażania strategii antykorupcyjnej dla Polski*. Retrieved from https://www.batory.org.pl/doc/Jak_walczy_z_korupcja.pdf
6. Grishnova, O., & Brintseva, O. (2015). Fictitious human capital: essence, characteristics, formation factors. *Demography and Social Economy*, 1(23), 90–101. (In Ukrainian). Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_1_10
7. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2019). Social and labor development in the xxi century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges. *Demography and Social Economy*, 1(35), 97–125. (In Ukrainian). Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9

8. Kotarski, H. (2013). Marnotrawstwo mózgow? Kapitał ludzki podkarpackich bezrobotnych. *Modern management review*, 18(4), 117–128. Retrieved from <http://doi.prz.edu.pl/pdf/zim/79>
9. Łukasiewicz, G. (2014). Niedoinwestowany kapitał ludzki. *Personel i Zarządzanie*, 5, 20–23.
10. Michalska, J. (2009). Nieoceniony kapitał ludzki. *Bank*, 6, 58–59.
11. Ministry of Education and Science (2021). *Na jakich zasadach cudzoziemcy podejmują i odbywają nauki w polskich szkołach wyższych?* Retrieved from <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/na-jakich-zasadach-cudzoziemcy-podejmuja-i-odbywaja-nauki-w-polskich-szkolach-wyzszych>
12. Rada Ministrów (2014). *Uchwała Nr 37 z dnia 1 kwietnia 2014 r. w sprawie Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2014–2019*. Retrieved from https://fs.siteor.com/apsl/article_attachments/attachments/68056/original/Uchwa%C5%82a_RM_Przeciwdzia%C5%82anie_Korupcji.pdf?1423837028
13. Rada Ministrów (2017). *Uchwała nr 207 z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018–2020*. Retrieved from <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20180000012>
14. Tekieli, G. (2015). Niewykorzystany kapitał ludzki w podregionach województwa dolnośląskiego. *Prace naukowe uniwersytetu ekonomicznego we wrocławiu research papers of wrocław university of economics*, 392, 147–154. Retrieved from <https://www.dbc.wroc.pl/dlibra/publication/33107/edition/29882?language=pl>
15. The QS World University Rankings (2021). *Official web-site*. Retrieved from <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>
16. The Times Higher Education World University Rankings (2021). *Official web-site*. Retrieved from https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats
17. U21 Rankings (2020). *Official web-site*. Retrieved from <https://universitas21.com/what-we-do/u21-rankings/u21-ranking-national-higher-education-systems-2020/comparison-table>
18. Zespół ds. kompetencji cyfrowych przy Radzie ds. Cyfryzacji (2016). *Kierunki rozwoju kompetencji cyfrowych i medialnych*. Retrieved from https://www.gov.pl/documents/31305/0/zalacznik_do_uchwaly_nr_17_-_kierunki_rozwoju_kompetencji_cyfrowych.pdf/ce03d75b-99f9-f0d5-62c4-08687dfc4a3e