“Peculiarities of the institutional blocks of the Ukrainian higher education system in the conditions of economic transformation”

AUTHORS	Tetyana Chernukha https://orcid.org/0000-0002-0719-9804

ARTICLE INFO	Tetyana Chernukha (2019). Peculiarities of the institutional blocks of the Ukrainian higher education system in the conditions of economic transformation . *Development Management*, *17*(3), 54-67. doi:10.21511/dm.17(3).2019.05
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05
RELEASED ON	Friday, 06 December 2019
RECEIVED ON	Monday, 02 September 2019
ACCEPTED ON	Thursday, 19 September 2019

LICENSE	This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

JOURNAL	"Development Management"
ISSN PRINT	2413-9610
ISSN ONLINE	2663-2365
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

NUMBER OF REFERENCES	NUMBER OF FIGURES	NUMBER OF TABLES
25	0	3

© The author(s) 2026. This publication is an open access article.

BUSINESS PERSPECTIVES

Publisher

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

S. KUZNETS KHNUE

Founder

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauky avenue, 9-A, Kharkiv, 61166, Ukraine
http://www.hneu.edu.ua/

Received on: 2nd of September, 2019
Accepted on: 19th of September, 2019

© Tetyana Chernukha, 2019

Tetyana Chernukha, Ph.D. student in Department of International Economics and Management of Foreign Economic Activity, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Tetyana Chernukha (Ukraine)

PECULIARITIES OF THE INSTITUTIONAL BLOCKS OF THE UKRAINIAN HIGHER EDUCATION SYSTEM IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC TRANSFORMATION

Abstract

Problems of influence of informatization and globalization processes on all the components of human economic activity and, accordingly, on a fundamental and rapid change in the requirements for educational and qualification characteristics of the specialists involved in the production of goods and services in general, and the mechanisms and instruments of providing educational services themselves, in particular, are quite rightly the focus of the researchers. Such a structural change of the national economy necessitated a substantial correction of the Ukrainian higher education system. As a result of the study, the influence of socio-cultural factors on the organization of institutional support of the Ukrainian educational space is revealed. The specific features of the institutional structure of the higher education system of Ukraine are highlighted and discussed. Based on a comparative approach, the article presents an analysis of the institutional blocks of the higher education system. The content of transformations in the mechanisms of structural and functional complementarity of institutional elements of the higher education system of Ukraine is revealed, namely the maintenance of structural complementarity of elements of the institutional system in the sphere of industrial relations is revealed, the peculiarities of the institutional block of financing are analyzed, the specifics of the institutional block of corporate governance is determined, the content of the institutional block of production models is revealed, the peculiarities of the training of the teaching staff of the higher education institution within the institutional block "training, preparation, and advanced training" are determined. The understanding of the transformation in the process of economic globalization of the role and importance of higher education systems as a key tool for ensuring the entry of the national economy into the nucleus, proto-periphery or periphery (orientation to knowledge transfer) of the capitalist world-system was improved.

Keywords higher education, institutional blocks, comparative analysis, structural complementarity, functional complementarity, economic transformation, socio-cultural factors, globalization

JEL Classification A22, I21, I23, P5

Т.С. Чернуха (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ БЛОКІВ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Анотація

Проблеми впливу процесів інформатизації та глобалізації на всі складові економічної діяльності людини й, відповідно, на ґрунтовну та швидку зміну як вимог до освітньо-кваліфікаційних характеристик спеціалістів, задіяних у виробництві товарів та послуг в цілому, так і механізмів та інструментів надання самих освітніх послуг, зокрема, цілком справедливо знаходяться в центі уваги дослідників. Така структурна перебудова національної економіки зумовила необхідність суттєвої корекції української системи вищої освіти. В результаті дослідження розкрито вплив соціокультурних чинників на організацію інституціонального забезпечення українського освітнього простору. Виділено та розглянуто специфічні риси інституціональної структури системи вищої школи України. На основі компаративного підходу у статті представлено аналіз інституціональних блоків системи вищої освіти. Розкрито зміст перетворень в механізмах структурної та функціональної комплементарності інституціональних елементів системи вищої освіти України. А саме: розкрито забезпечення структурної комплементарності елементів інституціональної системи в сфері виробничих відносин, проаналізовано особливості інституціонального блоку фінансування, визначено специфіку інституціонального блоку корпоративного управління,

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

розкрито зміст інституціонального блоку моделей виробництва, визначено особливості підготовки професорсько-викладацького складу ЗВО в межах інституціонального блоку «навчання, підготовка і підвищення кваліфікації». Удосконалено уявлення про трансформацію в процесі економічної глобалізації ролі та значення систем вищої освіти як ключового інструмента забезпечення входження національної економіки до Ядра, Протопериферії або Периферії (орієнтація на ретрансляцію знання) капіталістичної світ-системи.

Ключові слова вища освіта, інституціональні блоки, компаративний аналіз, структурна комплементарність, функціональна комплементарність, економічна трансформація,соціокультурні чинники, глобалізація

Класифікація JEL A22, I21, I23, P5

ВСТУП

Трансформація економіки України в цілому та реформа системи вищої освіти (ВО), зокрема, пов'язані зі зміною засад структурної комплементарності (Ст.К) інституціональної системи. Вона в свою чергу зумовлює проблеми пов'язані з суттєвим перетворенням в механізмах процесуальної взаємодії інституціональних елементів системи ВО, їх функціональної комплементарності (ФК). Тому необхідним є розгляд змісту цих змін в розрізі основних інституціональних блоків, що забезпечують функціонування вищої школи в Україні. Крім того, постають питання, що пов'язані з уявленням про трансформацію в процесі економічної глобалізації ролі та значення систем вищої освіти як ключового інструмента забезпечення входження національної економіки до Ядра (системи вищої освіти, що акцентують увагу перш за все на формуванні професіоналів, зорієнтованих на самоактуалізацію шляхом створення нового знання та впровадження в економічну практику інноваційних рішень), Протопериферії (орієнтація на формування навичок засвоєння та використання нових знань) або Периферії (орієнтація на ретрансляцію знання) капіталістичної світ-системи.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Робота Естив-Абе поклала початок використанню аналітичного інструментарію концепцій різноманітності моделей капіталізму в компаративних дослідженнях освітніх систем [4]. Заслуговують уваги наукові роботи, де розглянуто особливості різних систем ВО. Серед них можна виділити таких дослідників, як: Вахович і Волинчук (2010) [23], Вахштайн (2006) [22], Липов (2017) [14], Кучеренко і Мартинюк (2011) [11], Романовська (2010) [18], Фініков (2002) [5], Шевченко (2005) [19], тощо. Доречно згадати роботи Красовської (2010) [8], Кларка (2011) [3]. Дослідження Кларка (2011) заслуговує особливої уваги серед наукових робіт з глибоким аналізом особливостей систем ВО. Дослідженню аспектів конкурентоспроможності й розвитку систем ВО різних країн присвячено роботи Авшенюк (2009) [1], Базилевича (2009) [2], Кременя (2008) [9], тощо. Значний внесок у порівняльні дослідження систем вищої освіти зробив Вахштайн (2006). В одній із своїх робіт він порівнює системи вищої освіти у відмінних соціально-економічних моделях (англосаксонська та континентальна). Робота Ваховича, Волинчука (2010) направлена на дослідження теоретичних аспектів доцільності процесу укрупнення ЗВО в Україні. Дослідження Волинчука (2010) спрямовані на вирішення проблем, пов'язаних з інституціональною трансформацією економіки. Дослідженню інституціональної комплементарності соціально-економічних систем, в тому числі систем ВО присвячено роботи Липова (2017). Однак залишається недостатньо обґрунтованим визначення змісту відповідних змін в інституціональному забезпеченні системи ВО України.

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є визначення змісту трансформаційних змін в інституціональних блоках системи вищої освіти України.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для досягнення визначеної мети використано систему загальнонаукових і спеціальних методів: інституціонального, структурного, системного, комплементарного, компаративного аналізу. У своїй сукупності вони дозволили дослідити вищу освіту в контексті єдиної ієрархічної системи, сукупність елементів якої перебувають у взаємозв'язку один з одним, що утворює комплементарні відносини між ними, а отже зумовлюють й цілісність системи.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Прихильники концепції існування єдиної капіталістичної світ-системи стверджують, що глобальна економіка розвивається як єдина система, в якій існує чіткий розподіл функцій між країнами Ядра, Протопериферії та Периферії [24]. Науково-технічний прогрес, інформатизація та глобалізація забезпечили подальший розвиток світової технологічної піраміди. Вже не здатність безпосередньо виробляти певний товар, а спроможність створити технологію виробництва нового, конкурентоспроможного, унікального, високоякісного товару або більш ефективну технологію виробництва відомого товару перетворюється на джерело влади в глобальній економіці.

Просування розподілу праці на міжнародний, глобальний рівень, його подальше поглиблення призводять до диференціації функцій не лише безпосередніх виробників, а й окремих країн в масштабах капіталістичної світ-системи. Країни Ядра переймають на себе функції створення нового знання. За рахунок монополізації прав на використання воно набуває значення ключового чинника отримання конкурентних переваг на глобальних ринках інноваційних продуктів та технологій. В свою чергу, країни Протопериферії світ-системи виконують функції виробників товарів та послуг масового вжитку та постачання ресурсів, використовуваних в процесах глобального відтворення. Вони виявляються в подвійній, навіть в потрійній залежності від країн Ядра світ-системи.

По-перше, їх успіх у глобальній конкуренції забезпечується використанням інноваційних технологій та відповідного устаткування, на розробці якого й спеціалізуються країни Ядра світ-системи. По-друге, зазвичай саме фірми з країн Ядра світ-системи мають достатній інтелектуальний, фінансовий, технологічний та матеріально-технічний капітал, досвід роботи на глобальних ринках, що дає їм можливість виступати в ролі організаторів або технологічних платформ глобальних ланцюжків доданої вартості (ГЛДВ). Відповідно, вони отримують можливість обирати на глобальних ринках виробників учасників-виконавців, диктувати їм умови роботи, перерозподіляти отриманий прибуток від діяльності ГЛДВ. По-третє, країни Ядра світ-системи представляють споживчі ринки з найвищім платоспроможним попитом. В цілому, можливості отримання сучасних технологій, включення до ГЛДВ та доступу до глобальних ринків набувають для виробників з країн Протопериферії світ-системи першочергового значення й ставлять їх в залежність від країн Ядра світ-системи.

Отже, створення нового знання та його ретрансляція прийдешнім поколінням, а саме цей й є основними функціями ВО, набувають в сучасних умовах ключового значення для позиціювання держави в капіталістичній світ-системі. Варто зазначити, що послідовність двох вище вказаних функцій ВО демонструє відмінність завдань, що стоять перед системами ВО країн Ядра та Протопериферії світ-системи.

Адже, якщо потрапляння до Ядра світ-системи можливе лише за рахунок монополії на інноваційні знання, то й система ВО цих країн повинна спиратися на мінімізацію часового лагу між отриманням нових знань та їх донесенням до студентства на основі гармонійного поєднання навчальної, наукової та практичної складових отримання професійних кваліфікацій. Присутня у прихованому вигляді у розглянутому співвідношенні третя функція ВО, функція виховання спеціаліста-професіонала, націленого не просто на готовність до постійного навчання, самовдосконалення, а спрямованого на

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

пошук нового, інноваційного знання, визначення шляхів його впровадження в практичну діяльність набуває значення ключового чинника успішного позиціонування як національної економіки в цілому так і системи ВО на глобальних ринках [10].

І навпаки, для країн Протопериферії світ-системи характерною є зміна порядку функціональних пріоритетів систем ВО, коли на перше місце виходить функція ретрансляції знань, їх новизна втрачає абсолютний характер, набуває відносного, контекстуального значення. Тобто, нового лише в певному контексті, для конкретної країни, ринку, студентської аудиторії, але не того знання, яке взагалі було недоступне людству раніше і здатне забезпечити конкурентні переваги володаря-носія на глобальних ринках. Водночас виховання навичок постійного пожиттєвого навчання, самовдосконалення може поєднуватись із обмеженням, а в деяких випадках і прямою забороною пошуку інновацій, як чинника, що загрожує стабільності системи. В тому числі й тієї стабільності, яка фіксує положення, місце країни в кращому випадку в Протопериферії капіталістичної світ-системи.

Таким чином, орієнтація на забезпечення умов для потрапляння економіки України до Ядра сучасної капіталістичної світ-системи у якості вихідних завдань національної системи ВО передбачає гармонійне поєднання наукової, навчальної та практичної складових отримання професійних кваліфікацій, закріплення функцій створення та ретрансляції нового знання та виховання особистості, спрямованої на постійне самовдосконалення та інноваційний пошук.

Негативні наслідки трансформаційної кризи, фактична втрата цілої низки галузей економіки, деіндустріалізація на фоні активної інтеграції в глобальний економічний простір зумовлюють суттєве ускладнення можливості розвитку української економіки як цілісного, зорієнтованого на здатність до максимального самозабезпечення галузевого комплексу, в якому повноцінно представлено практично всі базові галузі господарства [12]. Альтернативою для збереження можливості входження до Ядра світ-системи виглядає переорієнтація на нішову експортоорієнтовану спеціалізацію за зразком середніх і малих за розмірами країн Західної Європи. Розвиток економіки за другим сценарієм передбачає внесення коректив до структури ЗВО України, пов'язаних з суттєвим зменшенням потреб у підготовці спеціалістів для окремих галузей.

Забезпечення Ст.К елементів інституціональної системи ВО в сфері виробничих відносин передбачає її відповідність пріоритетності інтересів основних груп стейкхолдерів (керівництво й професорсько-викладацький склад ЗВО, державні органи, що відповідають за забезпечення підготовки висококваліфікованих кадрів, приватні власники, відповідні міністерства й відомства, роботодавці, студенти). В кінцевому підсумку в її основі ми простежуємо закладене в національній культурі співвідношення між індивідуалістичними та колективістськими орієнтаціями ціннісної системи. В свою чергу ФК, на основі врахування ролі, ваги та значення кожного з учасників, покликана забезпечити за результатами функціонування системи ВО максимізацію взаємної вигоди як стейкхолдерів, так і суспільства в цілому. При цьому важливо враховувати специфіку виробничих відносин у сфері ВО.

По-перше, на відміну від інших сфер господарювання, результат, ефект та ефективність діяльності ЗВО неможливо виміряти в тих самих одиницях (гроші), що витрати на їх забезпечення [6]. Так само інтереси та вигоди стрижневого елементу виробничого процесу в сфері ВО – якісного професорсько-викладацького складу, не можуть обмежуватися грошовою сферою. Безумовно, в умовах економіки знань потяг до самовдосконалення, творчий підхід до справи набуває значення умови успіху практично в усіх галузях економіки. Але там результати можна спостерігати безпосередньо. Вони мають конкретний зміст, можуть стати продуктом діяльності окремого індивіду, можуть відбиватися в позиції товару, підприємства на конкретному ринку, можуть вимірюватися в грошовому еквіваленті. З протилежної сторони, якість продукту діяльності ЗВО можна оцінити лише у віддаленій перспективі. Цей продукт виявляється розпорошеним серед великої кількості підприємств, що знаходяться в різних умовах. Далеко не завжди випускники отримують можливість проявити свої знання та навички в повній мірі одразу після початку трудової діяльності або взагалі вони виявляються незатребуваними з причин, які лише в незначній мірі залежать від носія.

По-друге, складність визначення критеріїв ефективності роботи ЗВО в цілому та конкретного викладача зокрема, пов'язуються з суперечливим поєднанням матеріальних і не матеріальних стимулів і мотивів їх діяльності. Творчий характер передбачає у якості основного мотиватора праці професорсько-викладацького складу ЗВО спрямованість на самоактуалізацію та самореалізацію в навчальному процесі. Намагання формалізувати, поглибити, всіляко диференціювати системи звітності здатні лише демотивувати цей ключовий аспект діяльності викладача. До того ж, негативні наслідки кризових процесів в економіці України, падіння рівня оплати праці знищують саму основу для її формування. Адже, згідно з вимогами загально визнаної піраміди потреб Маслоу, формування мотивації самореалізації можливе лише на основі достатньо високого рівня задоволення матеріальних потреб особистості [15].

По-третє, варто зазначити дещо суперечливий характер логіки визначення критеріїв оплати праці професорсько-викладацького складу ЗВО (науковий ступінь, звання, посада, стаж роботи, результати праці). Можна вважати, що вона цілком відповідає комунітаристським засадам Ст.К (перевага загального – кваліфікаційні характеристики, над окремим – результати праці). В той же час порівняно менша вага такого критерію як результати праці відбиває певну функціональну некомплементарність існуючої системи оплати праці. Поясненням може слугувати вкрай низький її базовий рівень, обмеженість можливості його підвищення, відповідно й створення достатніх преміювальних фондів.

По-четверте, специфіка об'єкту діяльності ЗВО передбачає значно більшу, порівняно з найманими працівниками інших сфер господарювання, свободу професорсько-викладацького складу. Досить жорстке регулювання організаційної сторони навчального процесу поєднується з можливістю самостійно визначати зміст навчальних програм, форм та методів ретрансляції знань. Ця академічна свобода відбивається і в розподілі робочого часу на безпосередній контакт зі студентами та на забезпечення якісної підготовки до нього. Причому частка останнього може і повинна вважатися одним з ключових критеріїв якості навчального процесу. Зростає роль самодисципліни та самоконтролю викладача. Вказана особливість інституціонального блоку виробничих відносин на інституціональному рівні знаходить своє втілення у закріпленні системи виборності керівних органів ЗВО України. Це цілком відповідає профілю ціннісних орієнтацій української національної культури господарювання, визначеного на основі досліджень Хофстеда [14].

По-п'яте, продукт діяльності ЗВО завжди є результатом праці колективу. Отримання вищої освіти передбачає освоєння широкого спектру наукових і практичних дисциплін. І формування креативної, відкритої до нового, готової до творчості особистості є результатом злагодженої цілеспрямованої роботи всього колективу ЗВО. Відповідно зростає роль та значення спроможності ЗВО до суперечливого поєднання індивідуалізованої роботи з викладання конкретної навчальної дисципліни зі злагодженою, цілеспрямованою роботою всього педагогічного колективу, спрямованою на формування у майбутніх спеціалістів комплексного бачення ролі та місця своєї професії у системі суспільного відтворення, відкритості до нових знань та творчого підходу до справи.

По-шосте, свої особливості має регулювання виробничих відносин в системі вищої освіти. Зберігається система трипартизму, що забезпечує консенсусні взаємовідносини між роботодавцем (керівництво ЗВО), найманими працівниками (професорсько-викладацький склад) і державою, яка виступає в ролі посередника. Варто зазначити певну суперечність її ролі. Абсолютна більшість українських ЗВО відносяться до державної форми власності. Відповідно й їх керівництво представляє інтереси держави.

Особливостям національної культури, соціально-економічної моделі (СЕМ), що формується та сфери освітньої діяльності цілком відповідає характер ринків відповідної робочої сили. На відміну від систем ВО англосаксонських країн та Європи ми маємо справу переважно з досить динамічними внутрішніми та, водночас жорсткими зовнішніми ринками. Зберігаються суттєві гарантії зайнятості. Традиція укладання ланцюжка колективних трудових договорів на загальнонаціональному, галузевому рівнях та на рівні конкретного ЗВО поєднується з запозиченим в країнах англосаксонської СЕМ загальносвітовим трендом в системі ВО, пов'язаним з індивідуалізацією трудових відносин й обмеженням терміну їх дії.

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

Варто зазначити, що відносну легкість впровадження індивідуальних трудових договорів на терміновій основі в ґрунтованій на збереженні традицій, особливо залежній від «Path Dependens» системі ВО можна пояснити одразу кількома чинниками. Серед них: кризовий стан національної економіки в цілому та системи ВО зокрема; суттєва перебудова попередньої системи ВО; скорочення набору, або навіть закриття старих спеціальностей; активне відкриття нових ЗВО, факультетів, кафедр, спеціальностей; омолодження професорсько-викладацького складу; його поповнення за рахунок випускників, вихованих на основі ідеальної уяви про принципи функціонування ринкової економіки, які не мали повноцінної тривалої практики трудової діяльності в реальній економіці, а отже й відірвані від традиційної повсякденної ділової культури.

Показовим в контексті орієнтації на перебудову діяльності ЗВО, відмову від практики збереження традицій виглядає ігнорування оборотної сторони укладання індивідуальних трудових договорів на фіксований термін – системи формалізованих постійних, безстрокових трудових договорів з провідними професорами, характерної для системи ВО англосаксонських країн.

В цілому розвиток інституціонального блоку виробничих відносин в сфері ВО відображає суперечливий підсумок трансформаційних процесів в національні економіці, пов›язаний з неповною відповідністю їх змісту на початковій стадії реформ особливостям національної культури. Ґрунтовна перебудова як засад, так і структури національної економіки в цілому та системи ВО зокрема зумовили значні зміни характеру виробничих відносин, спрямованих на індивідуалізацію відповідальності професорсько-викладацького складу за результати своєї діяльності, що знайшло втілення в запровадженні практики укладання індивідуальних строкових договорів.

Інституціональний блок фінансового забезпечення системи ВО включає сукупність інституціональних структур, задіяних в грошовому забезпеченні роботи ЗВО [21]. Варто зазначити, що ринкові перетворення в українській економіці не призвели до кардинальної зміни ключового джерела фінансування роботи галузі. Основні причини – збереження провідної ролі держави у якості власника ЗВО, кризові явища в економіці, гальмування реформи державного регулювання роботи вищої школи, загострення конкуренції на рику навчальних послуг, що призвела до виходу з нього значної кількості приватних ЗВО.

Ситуацію яскраво ілюструє історія приватного сектору вищої освіти. На відміну від таких країн, як Китай та Бразилія, де високі темпи економічного зростання на фоні «старту з низьких позицій» систем ВО, зумовили досить успішний розвиток приватних ЗВО, їх закріплення у якості важливої повноцінної складової національних систем освіти, за два з половиною десятиліття реформ українські приватні ВО встигли пройти періоди швидкого й успішного злету й такого ж швидкого падіння. На фоні різкого скорочення платоспроможного попиту з боку потенційних студентів й демографічної кризи, що розгорнулася в Україні з середини першого десятиліття двохтисячних років, вони виявилися не в змозі витримати конкуренцію з державними ЗВО. Наслідки демографічної кризи початку тисячоліття особливо гостро відчутні саме у 2018/19 навчальному році, коли кількість вступників виявилась мінімальною з 1990 р. (2007 рік вступу до ЗВО) по 2001 (2018 рік вступу до ЗВО) набір скоротився майже вдвічі [16].

Відповідно, не отримав розвитку сектор ринку освітніх послуг, за самими засадничими принципами своєї діяльності зорієнтований на приватні джерела фінансування. Водночас, для державних ЗВО, які перебрали на себе грошові потоки за навчання на комерційних засадах, вони лишаються важливим, але лише вторинним джерелом коштів, що лише доповнює бюджетні асигнування.

Суттєвий потенціал розширення бази фінансування національної системи ВО становить її вихід на міжнародний рівень, більш активне залучення до навчання абітурієнтів з країн, що розвиваються. Варто нагадати в цьому контексті досвід таких країн, як США, Великобританія, Австралія, де плата за навчання іноземних студентів складає відчутну частку надходжень за експорт послуг в цілому.

Кризовий стан національної економіки суттєво скоротив можливості отримання ЗВО фінансових ресурсів від таких форм співпраці з підприємствами реального сектору економіки як цілеспрямована

підготовка персоналу за їх замовленням, проведення наукових досліджень, розробка і впровадження нової техніки та технологій.

Активізація євроінтеграційних устремлінь, залучення України до цілої низки наукових та навчальних програм, спрямованих на формування єдиного загальноєвропейського освітнього простору сприяли суттєвому розширенню отримання грантового фінансування наукової та навчальної діяльності національних ЗВО.

Водночас, недостатній період функціонування національної економіки на ринкових засадах зумовлює практичну відсутність таких форм фінансування діяльності ЗВО, особливо розвинених в країнах англосаксонської моделі ВО, як спонсорська підтримка з боку випускників та отримання доходів від ендаумент-фондів.

У Таблиці 1 представлено розподіл витрат на освіту за фінансуючими організаціями та провайдерами (постачальниками послуг) за 2017 р.

Таблиця 1. Розподіл витрат на освіту за фінансуючими організаціями та провайдерами (постачальниками послуг) (2017 рік)

Джерело: Сформовано за [20].

Організації / провайдери	Вища освіта (короткий цикл, бакалаврат або його еквівалент, магістратура або її еквівалент) (МСКО 5-7)	Докторантура або її еквівалент (МСКО 8)
Державний сектор	38,950,179.9	1,408,286.1
Центральний уряд	34,726,451.9	884,788.3
Міністерство освіти і науки України	26,906,846.5	31,563.3
Міністерство внутрішніх справ України	1,952,976.2	–
Міністерство культури України	896,165.3	46,255.1
Міністерство охорони здоров'я України	4,176,111.2	370,679.6
Міністерство соціальної політики України	–	2,081.1
Міністерство аграрної політики та продовольства України	–	17,088.9
Міністерство фінансів України	–	6,043.4
Державна фіскальна служба України	180,268.5	–
Інші міністерства та відомства	614,084.2	411,076.9
Обласні бюджети / Місцевий уряд	4,223,728.0	523,497.8
Недержавний сектор	15,316,562.3	1,335,338.7
Приватні фірми та корпорації	656,792.0	284,828.1
Домашні господарства	14,659,770.3	1,050,510.6
Усього	54,266,742.2	2,743,624.8

Як свідчать дані, представлені в Таблиці 1, частка у витратах на вищу освіту домінує в державному секторі. Разом з тим, варто підкреслити, що частка місцевих бюджетів є значною, що свідчить про високу участь у підготовці спеціалістів віщої кваліфікації.

Абсолютне домінування в системі ВО України навчальних закладів державної форми власності відрізняє її як від моделі, що діє в англосаксонських країнах, де держава мінімізує свою участь в забезпеченні надання освітніх послуг, так і від систем ВО країн континентальної Європи, де участь держави варіюється від регулювання та часткового фінансування до забезпечення підготовки елітних кадрів. Відповідно, з формальної точки зору варто говорити про особливості інституціонального блоку не корпоративного, а державного управління. Однак принципи академічної свободи, що закладаються в основу виробничих відносин в системі ВО, дозоляють стверджувати, що за своїм духом, змістом управлінська діяльність в цій сфері має корпоративний характер.

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

В цьому контексті варто також зазначити, що абсолютна більшість приватних ЗВО, які діють в інших країнах має, принаймні офіційно, некомерційний, неприбутковий характер. Що в свою чергу виключає такі важливі складові систем корпоративного управління, як наявність матеріальних (грошових) стимулів для диференціації часових орієнтирів діяльності (довго-, короткострокова), формування економічних стимулів праці вищого менеджменту (участь в прибутку, капіталі), використання фінансових ринків у якості інструменту контролю ефективності роботи ЗВО (розмір дивідендів та динаміка ціни акцій).

Ця суперечність зумовлює поєднання в українській системі ВО одразу двох типів корпоративних культур – характерної для країн Центральної Європи ієрархічної культури, що отримала назву «Ейфелева вежа», і корпоративної культури, яка властива малим венчурним підприємствам – «Самонавідна ракета» [15, с. 320]. Потенційним позитивним результатом збереження керівної ролі єдиного власника могла б стати орієнтація як системи ВО в цілому, так і діяльності окремих ЗВО на довгострокові цілі, перспективне бачення проблем, що стоять перед галуззю і шляхів їх вирішення. Однак нестабільність політичної ситуації в країні, практика докорінної або суттєвої зміни кожного загальнонаціонального електорального циклу орієнтирів розвитку економіки в цілому, та галузі, зокрема, відповідна ротація державних органів управління нівелюють потенціал орієнтації на довгострокові програми розвитку.

Специфічною рисою інституціональної структури систем ВО, що витікає з орієнтації її мети і завдань на створення та ретрансляцію знань і поєднує інституціональні блоки корпоративного управління та моделей виробництва є суміщення двох протилежних за суттю інституціоналізації форм координації взаємодії – дисциплінарної (за змістом знань, що викладаються) та кафедральної (за ієрархією функцій, що виконуються в межах організаційної одиниці навчального закладу). Як зазначає Липов: «У першому випадку основою виділення виступає спільність сфери знання, дослідженню та ретрансляції якої присвячена діяльність відповідних фахівців. Дисципліна, як спеціалізована організаційна форма, забезпечує інтеграцію професіоналів в певній сфері знання незалежно від їх організаційної, територіальної, національної приналежності. Часткову формалізацію й ієрархічність процесу взаємодії у рамках дисципліни надає діяльність у відповідній сфері державних методичних, координаційних, контролюючих органів, наукових співтовариств, асоціацій, різного роду громадських фондів підтримки певних напрямів науки. Слугує цій меті й система формування та підтримки наукових авторитетів. Проте в цілому взаємодія у рамках дисципліни будується на принципах горизонтальної мережевої взаємодії. З протилежного боку робота кафедри (відділення) ґрунтується саме на формалізації й ієрархізації стосунків у рамках територіальної, організаційної і дисциплінарної локалізації» [21, с. 39].

Таким чином, можна констатувати до певної міри суперечливий зміст інституціонального блоку корпоративного управління національної системи ВО, що об'єднує посилену пріоритетом державної форми власності, характерну для формалізованих організаційних структур ієрархічну форму організації зі специфічною для університетських структур горизонтальною міждисциплінарною формою взаємодії.

Інституціональний блок «модель виробництва» зорієнтований на загальноєвропейські, визначені як Болонська система, та глобальні тренди розвитку системи ВО. Динаміку кількості студентів за відповідними рівнями представлено в Таблиці 2.

Таблиця 2. Динаміка розподілу студентів ЗВО України за рівнями Міжнародної стандартної класифікації освіти МСКО 2011 (осіб)

Джерело: Сформовано за [20].

Рівні освіти за МСКО		2010/11[1]	2011/12[1]	2012/13[1]	2013/14[1]	2014/15[2]	2015/16[2]	2016/17[2]	2017/18[2]
Назва	код								
Бакалаврат або його еквівалент	6	1,433.590	1,270.327	1,153.791	1,072.194	890.277	855.683	800.450	774.076
Магістратура або її еквівалент	7	491.504	473.858	445.122	413.471	346.657	322.116	377.572	365.768
Докторантура або її еквівалент	8	36.214	35.823	35.454	33.313	30.031	30.308	27.755	26.432

Примітки: 1 Включаючи учнів, слухачів та студентів закладів освіти Автономної Республіки Крим та м. Севастополь; 2 Без урахування учнів, слухачів та студентів закладів освіти тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

В контексті цих трендів можна розглядати й постійне поглиблення дисциплінарної диференціації, збільшення кількості галузей знань (напрямів), спеціальностей і спеціалізацій, за якими навчальні заклади здійснюють підготовку спеціалістів вищої кваліфікації. Варто звернути увагу на високий рівень зарегульованості та формалізації цього процесу. Так, лише за десять років, з 2006 по 2015 рр. Кабінет Міністрів України своїми постановами 15 разів вносив зміни у відповідний перелік і 4 рази його перезатверджував [14, с. 39]. До певної міри подібна нестабільність може бути виправданою через зростання відкритості національної економіки, її інтеграцію у світовий економічний простір, що динамічно змінюється під впливом науково-технічного прогресу, й необхідністю реагування з боку національної економіки та системи ВО, зокрема, на ці виклики, що віднаходить своє втілення через намагання ЗВО визначити свою власну нішу на ринку освітніх послуг.

Разом із тим, поглиблена диференціація спеціальностей і спеціалізацій виглядає парадоксальною, суперечливою відносно загального тренду розвитку національної економіки. Мова йде про загострення в українських реаліях протистояння між універсальними та специфічними знаннями. Адже перш ніж визначатися в тому, на підготовку яких спеціалістів необхідно орієнтуватися системі ВО, варто врахувати умови, що ставлять перед ними реалії національного ринку праці. Саме на цей аспект в межах концепції різноманіття варіантів капіталізму було спрямовано засадничу, в контексті розгортання досліджень співвідношення систем соціального захисту та систем підготовки професійних кадрів, працю колективу дослідників на чолі з Естевіз-Абе [4].

Трансформаційна криза призвела до суттєвого згортання цілих галузей індустріального сектору економки. Це свого часу призвело до зростання безробіття, скорочення гарантій зайнятості, а в подальшому стимулювання активізації державної політики зайнятості. В свою чергу, отримання Україною безвізового режиму, інтенсифікація міграції робочої сили співпали у часі з періодом активного виходу на пенсію покоління середини XX століття, коли збільшувалось чисельність населення в результаті високої народжуваності, на зміну яким на ринок праці виходить покоління, що народилося в період демографічного спаду. Відповідно, за умов виходу економіки з кризи, початку економічного зростання, масове безробіття може дуже швидко змінитися на ситуацію дефіциту робочої сили. Тож можна підсумувати, що результатом трьох десятиліть реформ на ринку праці стали дві протилежно спрямовані хвилі. Перша призвела до масового безробіття і скорочення гарантій зайнятості. Можна очікувати, що друга, навпаки, через зростання дефіциту робочої сили, стимулюватиме подальшу активізацію державної політики зайнятості.

Варто звернути увагу на відмінність ключових суб'єктів, на яких покладаються, з однієї сторони, гарантування зайнятості, а з іншої – політика зайнятості, та вплив цих відмінностей на характер знань, що отримують пріоритетний інтерес, значення та попит з боку потенційної робочої сили.

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

Гарантії зайнятості в першу чергу надає роботодавець. Тим самим він бере на себе відповідальність перед найманим працівником за збереження вартості його професійних кваліфікацій як капітального ресурсу. Відповідно, останній виявляється зацікавленим в отриманні навіть унікальних, специфічних знань, які можуть представляти цінність лише для окремого підприємства. Більше того, оскільки ці знання є унікальними, і на ринку робочої сили важко найти спеціалістів відповідної кваліфікації, роботодавець виявляється готовим сплачувати послуги ЗВО з їх надання. В свою чергу кваліфікований спеціаліст – найманий працівник і сам перетворюється на певного монополіста. На поглиблення професійних кваліфікацій в цьому напрямі і спрямована тенденція до диференціації освітніх програм. Але під великим питанням опиняється відповідність подібної політики реаліям українського ринку робочої сили.

Скорочення гарантій зайнятості з боку підприємств компенсується в Україні активізацією політики зайнятості. Вона знаходиться в сфері відповідальності держави і покликана сприяти актуалізації капітальної вартості професійних знань і навичок безробітного через допомогу в пошуку нового роботодавця. Але вона не надає гарантій успіху. У випадку відсутності відповідного попиту, знецінення капітальної вартості навичок безробітного, максимальне, що вона може – це сприяти отриманню нових знань, формуванню нового капіталу.

Водночас, пошук альтернативної роботи суттєво полегшується в умовах, коли найманий працівник володіє універсальними, трансферабельними знаннями, які можуть бути затребуваними на підприємствах різних галузей економіки. Прикладами слугують професії менеджера, бухгалтера, економіста. Відповідно, зміщення акценту з гарантій зайнятості з боку роботодавця на політику допомоги в пошуку роботи з боку держави своїм опосередкованим результатом має зростання з боку абітурієнтів попиту на універсальні, трансферабельні знання. Тому ж сприяє й непоодинока ситуація, коли роботодавець сприймає диплом про вищу освіту як необхідну формальність. Варто зазначити, що подібна переорієнтація попиту ринку праці зі специфічних на універсальні професійні кваліфікації свідчить про тенденцію до втрати Україною потенційних конкурентних переваг на ринках товарів та послуг, виробництво яких вимагає поглибленої спеціалізації і розподілу праці. А саме такими є ринки сучасної високотехнологічної продукції.

В кінцевому підсумку суперечність між поглибленням диференціації спеціальностей та спеціалізацій, за якими ведеться підготовка в українських ЗВО та фрагментацією й зростанням запиту ринку праці на універсальні знання призводить до цілої низки негативних наслідків як для національної системи ВО, так і національної економіки в цілому. Адже нівелюється сам сенс отримання поглибленої спеціалізації за умов, коли роботодавця цілком влаштовує спеціаліст з більш універсальної кваліфікацією. Відповідно, втрачаються й підсумкові критерії якості роботи системи ВО.

Варто також звернути увагу й на соціокультурну складову суперечності. Адже орієнтація на моделі виробництва, які направлені на універсальні знання, характерна для країн з переважно індивідуалістичними цінностями. Комунітаризм країн Сходу, корпоративізм європейських країн стимулювали пріоритетний розвиток моделей виробничих відносин і організації виробництва, зорієнтованих на більш глибоку спеціалізацію і розподіл праці. Саме такими за соціокультурними передумовами повинні бути й відповідні інституціональні блоки в Україні. Але беззастережна орієнтація на початковому етапі реформ на побудову ліберальної ринкової економіки призвела до відриву моделі, що формується від національного соціокультурного підґрунтя. У підсумку, за ситуації, коли за певних умов, окремі складові стратегії розвитку національних ЗВО йому тотожні (ситуація зі зростанням диференціації напрямків, спеціальностей та спеціалізацій за якими ведеться навчання), вони випадають з загального тренду розвитку національної економіки на повну лібералізацію ринку та індивідуалізації суб'єктів господарювання.

Варто звернути увагу на ще один важливий суперечливий наслідок очікуваних змін на ринку праці, який може суттєво вплинути на зростання значення, місця і ролі національних ЗВО в державній політиці зайнятості. Раніше зазначалося що англосаксонські країни зокрема США, Великобританія, Австралія, активно використовують систему ВО у якості важливого джерела поліпшення стану експортного балансу країни, інструмента забезпечення фінансування ЗВО. Українські ЗВО також активно освоюють

міжнародні ринки освітніх послуг. Слід також зазначити довгострокові позитивні політичні, економічні та культурні наслідки подібної політики. Разом із тим очікувана кардинальна трансформація національного ринку праці дозволяє прогнозувати необхідність активізації ролі національних ЗВО у якості дієвого інструмента залучення, відбору та підготовки професійних спеціалістів з числа громадян інших країн для потреб власної економіки (а це вже державна політика зайнятості). Мова йде про альтернативну за метою англосаксонській політику інтеграції національної системи ВО в глобальну економіку, яку запровадила свого часу Німеччина [7] і до якої, відносно залучення до навчання українського студентської молоді активно звертаються такі країни, як Польща, Словаччина. Головною метою в цьому разі стає не отримання державою додаткових валютних надходжень за рахунок експорту навчальних послуг, а забезпечення власного ринку кваліфікованою робочою силою в тому числі й за рахунок залучення, підготовки та відбору здібної молоді за кордоном.

Ще один потенційний конфлікт в межах інституціонального блоку моделей виробництва, витоки якого можна знайти у сфері ціннісних орієнтацій національної культури, може бути сформований через акцент на індивідуалізацію навчальних програм, характерну для англосаксонських країн. В кінцевому підсумку мова йде вже про перенесення на навчальний процес суперечки між двома протилежними за витоками (комунітаристські або індивідуалістські) типами технологій (кооперацийні, процесуальні, бюджетні проти комплексні, продуктові, затратні) та змін (інкрементальні, часткові, організаційні, децентралізовані проти радикальні, цілісні, технічні, централізовані).

Цілком обґрунтовано зазначені суперечності знаходять відображення в інституціональному блоці навчання, підготовки й підвищення кваліфікації. Засади структурної комплементарності в цьому блоці задаються співвідношенням пріоритетів між з однієї сторони індивідуальними, суспільними або груповими витратами на формування професійних кваліфікацій та їх сприйняттям як суспільного, групового або індивідуального капіталу. В свою чергу, функціональна комплементарність відбиває таке співвідношення інституціональних елементів системи ВО, коли вона виявляється здатною до якісного виконання своєї головної функції – формування професійних знань і навичок професорсько-викладацького складу, що відповідають потребам економіки. Професійні кваліфікації в українській національній системі ВО набули значення одночасно індивідуального, групового (конкретні ЗВО) і суспільного капіталу. В цьому контексті національна система підготовки кваліфікованих кадрів для ЗВО виявляється відмінною як від моделі англосаксонських країн, так і від моделі, що діє в більшості країн Європи. Розглянемо ці відмінності більш детально.

Сприйняття професійних знань як індивідуального капіталу цілком закономірно об'єднує всі моделі систем ВО. Активна участь держави в їх формуванні відрізняє континентальну європейську й українську моделі від англосаксонської. Разом із тим значно більше суперечностей породжує розуміння професійних кваліфікацій як групового, корпоративного капіталу ЗВО. Адже, з однієї сторони, ЗВО є невід'ємним елементом національної СЕС з властивим цій моделі характером виробничих відносин (побудованих на індивідуалістичних, комунітаристських або солідаристських засадах). Однак, з іншої сторони, саме знання є основним капіталом ЗВО. Отже, залучення кваліфікованого спеціаліста призводить до примноження корпоративного капіталу ЗВО.

Конкурентний характер ринку англосаксонських країн розповсюджується не лише на відносини між найманими працівниками, а й на відносини між роботодавцями. Це лише посилює значення знання як індивідуального капіталу. Водночас, корпоративізм і солідаризм, що відрізняють європейські країни, підкріплюються активною участю держави у фінансуванні ВО. Солідаризм розповсюджується на взаємодію роботодавців в сфері підготовки кваліфікованого персоналу. Своєрідним його проявом стає відмова від інбридингу (традиції активного пріоритетного залучення випускників навчального закладу до подальшої професійної кар'єри в його штаті) [25]. Навпаки – постійна ротація професорсько-викладацького складу вважається важливою передумовою забезпечення зростання якості навчального процесу. Відповідно, корпоративні відносини в сфері формування професійних кваліфікацій розповсюджуються на цілі галузі економіки. На додаток до універсальних та специфічних знань, як форми особистого капіталу найманого працівника, ми отримуємо третю, проміжну, групу – знання,

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

специфічні для певної галузі. В свою чергу, збереження традиції академічного інбридингу лишається характерною рисою більшості пострадянських країн, України зокрема. Відповідно ЗВО виявляється безпосередньо зацікавленим в підготовці власних професорсько-викладацьких кадрів.

У Таблиці 3 представлено наукові ступені та учені звання викладацького складу ЗВО на початок 2018/19 навчального року за регіонами.

Таблиця 3. Наукові ступені та учені звання викладацького складу університетів, академій, інститутів на почато 2018/19 навчального року за регіонами (осіб)

Джерело: Сформовано за [20].

Область, місто	Науково-педагогічні працівники							
	ті, що мають науковий ступінь				ті, що мають учене звання			
	кандидата наук	%	доктора наук	%	доцента	%	професора	%
Україна	60.391	100	14.013	100	40.877	100	11.224	100
Вінницька	1.810	3.00	355	2.53	1.136	2.78	279	2.49
Волинська	968	1.60	132	0.94	793	1.94	106	0.94
Дніпропетровська	3.828	6.34	1.000	7.14	2.725	6.67	773	6.89
Донецька	1.082	1.79	246	1.76	752	1.84	143	1.27
Житомирська	816	1.35	168	1.20	563	1.38	121	1.08
Закарпатська	1.054	1.75	241	1.72	614	1.50	169	1.51
Запорізька	2.180	3.61	496	3.54	1.514	3.70	366	3.26
Івано-Франківська	1.619	2.68	327	2.33	1.111	2.72	276	2.46
Київська	809	1.34	178	1.27	547	1.34	153	1.36
Кіровоградська	471	0.78	63	0.45	341	0.83	76	0.68
Луганська	560	0.93	136	0.97	416	1.02	107	0.95
Львівська	5.996	9.93	1.287	9.18	3.875	9.48	1.044	9.30
Миколаївська	839	1.39	222	1.58	689	1.69	195	1.74
Одеська	4.518	7.48	1.013	7.23	3.035	7.42	902	8.04
Полтавська	1.546	2.56	337	2.40	1.018	2.49	269	2.40
Рівненська	985	1.63	173	1.23	714	1.75	137	1.22
Сумська	1.310	2.17	252	1.80	820	2.01	217	1.93
Тернопільська	1.745	2.89	323	2.31	1.218	2.98	262	2.33
Харківська	8.516	14.10	2.044	14.59	5.639	13.80	1.673	14.91
Херсонська	808	1.34	175	1.25	594	1.45	131	1.17
Хмельницька	1.302	2.16	224	1.60	899	2.20	173	1.54
Черкаська	1.344	2.23	275	1.96	960	2.35	212	1.89
Чернівецька	1.238	2.05	263	1.88	721	1.76	187	1.67
Чернігівська	679	1.12	139	0.99	513	1.25	101	0.90
м. Київ	14.368	23.79	3.944	28.15	9.670	23.66	3.152	28.08

Як свідчать дані таблиці, професійно-викладацький склад закладів освіти розподілено між регіонами країни нерівномірно. Основний відсоток від загальної кількості науково-педагогічних працівників сконцентрований в таких центрах, як Київ (23.79% – кандидатів наук; 28.15% – докторів наук; 23.66% – доцентів; 28.08% – кандидатів наук), Харків (14.10% – кандидатів наук; 14.59% – докторів наук; 13.80% – доцентів; 14.91% – кандидатів наук). Така нерівномірність зумовлена традиційною концентрацією, більшим рівнем розвитку, кількістю населення, історичними традиціями, наявністю індустріального центру економіки, тощо.

ВИСНОВКИ

Дане дослідження дало змогу визначити, що змінюється роль системи ВО як чинника визначення перспектив входження національної економіки до Ядра або Протопериферії капіталістичної світ-системи. Здатність до створення нового знання та його ретрансляції прийдешнім поколінням набувають ключового значення для позиціювання держави в капіталістичній світ-системі. ВО країн Ядра світ-системи спирається на мінімізацію часового лагу між отриманням нових знань та їх донесенням до студентства шляхом поєднання навчальної, наукової та практичної складових отримання професійних кваліфікацій. В країнах Протопериферії на перше місце виходить функція ретрансляції знань, їх новизна втрачає абсолютний характер, набуває відносного, контекстуального значення.

Складнощі інституціонального облаштування виробничих відносин в системі вищої школи зумовлюються суперечливим поєднанням необхідності підтримки високого рівня академічної свободи з посиленням ролі та значення якісної організації сумісно-роздільних відносин в ході забезпечення навчально-виховних функцій ЗВО, єдністю матеріальних і не матеріальних стимулів і мотивів праці професорсько-викладацького складу, неможливістю безпосереднього визначення ефективності роботи викладача, й, відповідно, коректних критеріїв оцінки його праці. Розвиток інституціонального блоку виробничих відносин в сфері ВО відображає суперечливий підсумок трансформаційних процесів в національні економіці, пов'язаний з неповною відповідністю їх змісту на початковій стадії реформ особливостям національної культури. Ґрунтовна перебудова економіки в цілому та системи ВО зокрема зумовили значні зміни характеру виробничих відносин, спрямованих на індивідуалізацію відповідальності професорсько-викладацького складу за результати своєї діяльності, що знайшло втілення в запровадженні практики укладання індивідуальних строкових договорів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Avsheniuk, N. (2009). Suchasni mizhnarodni pidkhody do rozuminnia fenomenu transnatsionalnoi vyshchoi osvity [Contemporary international approaches to understanding the phenomenon of transnational higher education]. *Visnyk Kyjivsjkogho mizhnarodnogho universytetu, 14*, 25-42. (In Ukraine)
2. Bazylevych, V. (2009). Zmina bazovoi paradyhmy ekonomichnoi osvity – osnova zabezpechennia suchasnoho rivnia pidhotovky spetsialistiv [Changing the basic paradigm of economic education - the basis of providing a modern level of training of specialists]. *Vyshha shkola, 5*, 31-36. (In Ukraine)
3. Clark, B. (2011). *The Higher Education System: Academic Organization in Cross–National Perspective* (330 p.). Oakland: University of California Press.
4. Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). *Socia Protection and the Formation of Skills: a Representation of Welfare State* (49 p.). Oxford: Oxford University Press. Retrieved from http://www.people.fas.harvard.edu/~iversen/PDFfiles/apsa992.pdf
5. Finikov, T. V. (2002). *Suchasna vyshcha osvita: svitovi tendentsii i Ukraina [Modern higher education: global trends and Ukraine]* (246 p.). Kyiv: Takson. (In Ukraine)
6. Gayger, R. (2018). *Znanija i dengi. Issledovatelskie universitety i paradoks rynka [Knowledge and money. Research universities and the market paradox]* (408 p.). Moskva: Vysshaya Shkola Ekonomiki. (In Russian)
7. Graf, L. (2008). *Applying the Varieties of Capitalism Approach to Higher Education: A Case Study of the Internationalisation Strategies of German and British Universities*. Discussion Paper SP I 2008-507. (74 p.). Berlin: Social Science Research Center Berlin.
8. Krasovska, O. (2010). Mizhnarodna konkurentospromozhnist natsionalnykh system vyshhoji osvity v suchasnii ekonomitsi znan [International competitiveness of national higher education systems in the modern knowledge economy]. *Akademichnyj oghljad - Academic Review, 1*, 127-135. (In Ukraine). Retrieved from http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/450
9. Kremen, V. Gh. (2008). *Filosofiia liudynotsentryzmu v stratehiiakh osvitnoho prostoru [Philosophy of human-centrism in strategies of educational space]* (520 p.). Kyiv: Pedahohichna dumka. (In Ukraine). Retrieved from https://bitly.su/Tz37AmB6
10. Krou, M. (2017). *Model novogo amerikanskogo universiteta [New American University Model]* (440 p.). Moskva: Vysshaya Shkola Ekonomiki. (In Russian)
11. Kucherenko, D. G., & Matviichuk, O. V. (2011). *Stratehii rozvytku osvitnikh system krain svitu [Strategies for the development of educational systems of the world]* (312 p.). Kyiv: IPK DSZU. (In Ukraine)
12. Liashenko, V., & Kotov, Ye. (2015). *Ukraina XXI: neoindustrialna derzhava abo «krakh proektu»? [Ukraine XXI: Neo-industrial state or «project collapse»?]* (196 p.). Kyiv: Instytut ekonomiky promyslovosti. (In Ukraine)
13. Lipov, V. (2013). Komplementarnost i geterogennost institucionalnyh sistem: kulturnye i otnologicheskie predposylki vosproizvodstva i izmenenija institutov [Complementarity and heterogeneity of institutional systems: cultural and ontological prerequisites for reproduction and change of institutions]. *Naukovi pratsi DonNTU. Seriia: Ekonomichna - Scientific works of DonNTU. Series: Economic, 8*, 28–37. (In Russian)

http://dx.doi.org/10.21511/dm.17(3).2019.05

14. Lipov, V. (2017). Reformation of Higher Education is in Ukraine: Factor of Institutional Summary. *Vyshha shkola - High school, 4*, 23-48. (In Ukraine). Retrieved from http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/19344
15. Maslou, A. (1999). *Motivaciya i lichnost [Motivation and personality]* (478 p.). Sankt-Peterburg: Piter. (In Russian)
16. OECD (n.d.). Retrieved from http://www.oecd.org
17. Pidghornuy, A. (2017). *Problemy upravlinnia finansamy vyshchykh navchalnykh zakladiv [Problems of financial management of higher education institutions]* (152 p.). Odesa: FOP Huliaieva V.M. (In Ukraine). Retrieved from http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5867
18. Romanovska, O. O., Romanovska, Yu. Yu., & Romanovskyi, O. O. (2010). *Dosvid vyshchoi osvity Spoluchenykh Shtativ Ameryky XX–XXI stolittia [Experience of higher education of the United States of America of the XX-XXI centuries]* (272 p.). Vinnytsia: Nova Knyha. (In Ukraine)
19. Shevchenko, N. S. (2005). Vyshcha osvita: suchasnyi stan, problemy, perspektyvy rozvytku [Higher education: current state, problems, development prospects]. *Vyshcha osvita i nauka - Higher education and science,* 3, 12-19. (In Ukraine)
20. State Statistics Service of Ukraine (2018). *Vyshcha osvita v Ukraini u 2018 rotsi [Higher education in Ukraine in 2018]*. Retrieved from https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vysh_osvita/arch_vysh_osvita.htm
21. Trompenaars, F., & Khempden-Terner, Ch. (2004). *Nacionalno-kulturnye razlichija v kontekste globalnogo biznesa [National-cultural differences in the context of global business]* (528 p.). Minsk: Popuri. (In Russian).
22. Vahshtayn, V. (2006). Dve modeli obrazovatelnyh sistem: kontinentalnaja i atlanticheskaja [Two models of educational systems: continental and Atlantic]. *Prognozis, 3*, 321-352. (In Russian)
23. Vakhovych, I. M., & Volynchuk, Y. V. (2010). Doslidzhennia teoretychnykh aspektiv dotsilnosti protsesu ukrupnennia VNZ v Ukraini [Research of theoretical aspects of expediency of university enlargement process in Ukraine]. *Actual problems of economics, 2*(104), 101-107. (In Ukraine)
24. Vallerstain, I. (2001). *Analiz mirovykh sistem i situatsiya v sovremennom mire [Analysis of world systems and the situation in the modern world]* (416 p.). Sankt-Peterburg: Universitetskaya kniga. (In Russian)
25. Yudkevich, V., Altbach, P. G., & Rumbley, L. E. (Ed.) (2015). *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives* (264 p.).