

Проблеми економіки та політичної економії // В. Липов, Т. Черуха. - 2019. - № 1 (8). - С. 168 - 191.

УДК 378.1:330.342

В. В. Липов

*доктор економічних наук, професор, професор
кафедри міжнародної економіки та менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця*

Т. С. Чернуха

*аспірант кафедри міжнародної економіки та менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця*

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАСАД ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЛЕМЕНТАРНОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Одразу після отримання Україною незалежності та початку ринкових перетворень перед реформаторами постало завдання трансформації національної системи вищої освіти (ВО). Одразу кілька чинників суттєво ускладнювали його успішне втілення в життя. Трансформаційна криза співпала з ґрунтовними змінами, що відбувалися в глобальній економіці та не могли не зачепити систему ВО. Зростання відкритості національних економік, технологічна революція, інформатизація та формування економіки знань зумовили кризу ВО, яка перш за все торкнулася систем ВО провідних країн світу. Адже саме вони першими відчували наслідки змін, що відбуваються. Вже сама назва роботи Г. Рідінгса відбиває ситуацію, що склалася [1]. Відповідно, з одного боку, втратили актуальність зовнішні зразки для запозичування моделей ВО, орієнтирів реформ, що вже існували. А з іншого - нова модель лише формувалась. Отже, особливого значення набуло напруження власного розуміння орієнтирів розвитку ВО відповідно до перспектив розвитку національної економіки в цілому.

Суттєвий евристичний потенціал досягнення цієї мети містить концепція інституціональної комплементарності, як має на увазі комплексне врахування в процесі перетворень взаємозв'язків і взаємозалежностей між елементами інституціональних систем в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Широке визнання концепція інституціональної комплементарності отримала після публікації П. Холом та Д. Соскісом вступу до колективної монографії «Різноманіття варіантів капіталізму: інституціональні засади компаративного аналізу» [2]. Вчені акцентували увагу на ключовій ролі комплементарності інститутів, що утворюють єдину систему. Вже в цій монографії колектив дослідників під керівництвом М. Естевіз-Абл звертається до вивчення ролі комплементарності у формуванні ефективної системи підготовки професійних кадрів [3]. В. Липов виділяє навчання і професійну підготовку кадрів, ключову роль у якій відіграють системи ВО, у якості одного з інституціональних блоків соціально-економічних систем, комплементарність між якими доповнює внутрішню комплементарність інституційних елементів в межах кожного з них [4; 5]. Визнання значення інституціональної комплементарності у формування ефективної системи ВО знаходить відображення у тому, що майже одночасно два дослідника, що працюють в межах концепції різноманіття варіантів капіталізму звертаються до її використання в ході порівняльного аналізу сучасних моделей ВО Німеччини та Великобританії [6; 7]. В. Вольчик, П. Савко, А. Маскаєв [8] та О. Жук [9] досліджують проблеми організаційних та інституційних змін в системі ВО в контексті впливу на них явища комплементарності елементів інституціональних систем. Вказані вчені вивчають широкий спектр чинників, що зумовлюють взаємодоповнюваність елементів інституціональної системи ВО. Одночасно за межами уваги лишаються витoki їх диференціації відповідно до ролі та місця в системі, коли інтеграційну складову забезпечує структурна, а диференціацію елементів системи відбиває функціональна комплементарність. Важливо підкреслити, що на відміну від функціональної (внутрішньої) структура комплементарність у визначальній мірі залежить від особливостей національної культури [10].

Формулювання цілей статті. Мета роботи полягає у диференціації та визначенні особливостей забезпечення структурної та функціональної комплементарності інституціональних елементів системи ВО України в процесі її реформування.

Виклад основного матеріалу. Україна успадкувала розвинену систему ВО. Вона була зорієнтована на підготовку спеціалістів у відповідності з потребами народного господарства не лише республіки, але й інших частин Радянського Союзу. На початок 1990/1991 навчального року в країні діяло 149 закладів вищої освіти (ЗВО) III – IV рівнів акредитації в яких навчалося 881,3 тис. студентів [11]. В табл. 1 представлено дані про динаміку галузевої структури підготовки спеціалістів вищої кваліфікації українськими ЗВО за десятиліття, що передувало отриманню незалежності.

Таблиця 1

**Динаміка підготовки в Україні спеціалістів вищої кваліфікації
за галузями економіки (1980 - 1991 рр.) [11; 12]**

Галузеві Групи	1980				1985				1991			
	Прийнято		Випущено		Прийнято		Випущено		Прийнято		Випущено	
	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%
Всього	175,0	100	148,1	100	181,7	100	150,6	100	173,7	100	137,0	100
В т. ч.:												
промисловість та будівництво	71,3	40,7	59,1	39,9	71,8	39,5	56,4	37,5	62,8	36,2	43,5	31,8
транспорт та зв'язок	11,7	6,7	9,3	6,3	12,2	6,7	9,8	6,5	10,6	6,1	7,6	5,6
сільське господарство	16,9	9,7	13,0	8,8	18,8	10,3	14,4	9,6	17,3	9,9	15,0	10,9
економіка та право	16,3	9,3	14,6	9,9	15,1	8,3	15,6	10,3	13,9	8,0	14,0	10,2
охорона здоров'я, фізична культура та спорт	11,0	6,3	9,9	6,7	10,5	5,8	10,5	6,9	10,8	6,2	9,0	6,6
Освіта	46,5	26,6	40,9	27,5	52,1	28,7	42,6	28,2	57,1	32,9	46,7	34,1
мистецтво та кінематографія	1,3	0,7	1,3	0,9	1,2	0,7	1,3	0,9	1,2	0,69	1,2	0,9

Перш за все розглянемо стартові умови комплементарної взаємодії інституціональної системи ВО, які передували розбудові незалежності. **Структурна комплементарність інституціональних елементів системи ВО** ґрунтувалась на чітко виражених комунітаристських засадах, що цілком відповідали переважним ціннісним орієнтаціям, характерним для національної культури. Вона підкріплювалась ідеологічними настановами, на яких вибудовувалась планова система господарювання. Загальнообов'язковість суспільної праці створювала умови для *переважного розуміння знань, професійних кваліфікацій як суспільного блага*. Важливими чинниками, що забезпечували досить високий рівень структурної комплементарності системи ВО виступали *виключно державна власність та фінансування органів освіти*.

Відповідно, забезпечувалась як *структурна комплементарність системи вищої школи плановій моделі господарювання* так й її *внутрішня структурна комплементарність*. Остання вибудовувалась на чіткій ієрархії, що включала загальнодержавні, республіканські, обласні, міські та районні органи управління. Водночас, певне ускладнення, дисбаланс та інституціональну напругу в їх структурну комплементарність привносила диференціація приналежності вищих навчальних закладів на галузевому рівні, коли керівництво профільного міністерства доповнювалося керівництвом зі сторони галузевих міністерств, до яких належали відповідні виші. Таке «дублювання» виправдовувалося необхідністю забезпечення наближення навчального процесу до потреб відповідних сфер народного господарства. Тим самим створювалися умови для більш тісного зв'язку між структурною та функціональною складовими комплементарності інституціональних елементів системи ВО.

Значно складніше вибудовувалась *функціональна комплементарність інституціональних елементів системи вищої школи*. Тут також слід виділити кілька складових, рівнів комплементарних відносин. Перш за все, це *функціональна комплементарність як відповідність продукту діяльності вищої школи* – формування спеціалістів-професіоналів, знання та професійні компетентності яких відповідають *потреbam народного господарства країни*. По друге – це *функціональна комплементарність системи управління* вищою школою як її *здатність ефективно виконувати свої функції*. І в решті решт, по-третє, *функціональна комплементарність на мікрорівні як внутрішня комплементарність інституціональних складових освітніх закладів*.

Перехід від планових до ринкових засад організації функціонування економічної системи кардинальним чином вплинув на зміну як кількісних (Табл. 2) так і якісних основ структурної та функціональної складових комплементарної взаємодії інституціональних елементів системи ВО. Послідовне нарощування та деяке скорочення кількісних показників роботи системи (відповідно з 149 ЗВО і 881 тис. студентів в них у 1990/91 навчальному році (н.р.) до 345 і 2204 у 2005/06 та 282 і 1322 у 2018/19) супроводжувалось кардинальними організаційними змінами. Так, на початок 2018/19 н.р. в країні діяло 73 приватних ЗВО III-IV рівнів акредитації. В них навчалось 106573 студентів.

Перш за все зміни стосувалися структурної комплементарності. Адже за самими вихідними принципами ринкова система господарювання передбачає яскраву індивідуалізацію економічних інтересів суб'єктів, що здійснюють господарчу діяльність. Відмова держави від монополії на засоби виробництва, приватизація, кардинальне скорочення частки державної власності, отримання незалежними виробниками права на ведення підприємницької діяльності та використання найманої робочої сили, трансформаційна криза одразу з кількох

напрямів *створювали тиск, спрямований на декомунітаризацію вихідних засад структурної комплементарності інституціонального середовища ВО.*

Таблиця 2

Динаміка основних показників ВО в Україні 1990 - 2019 рр. [12, с. 117, 118]¹

(на початок навчального року; тис.)

	1990/91	1995/96	2000/01	2005/06	2010/11	2015/16	2018/19
Кількість ЗВО III-IV рівнів акредитації	149	255	315	345	349	288 ¹	282 ¹
Кількість студентів	881	923	1403	2204	2130	1375 ¹	1322 ¹
на 10 тис. населення	170	180	285	470	465	322	314

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Складено авторами за: Статистичний щорічник України за 2017 рік. - К. : Держкомстат, 2018. С. 117, 118.; <http://www.ukrstat.gov.ua>.

По-перше, перехід до ринкових засад господарювання за визначенням передбачав і повинен забезпечувати зростання свободи вибору найманими працівниками форм здійснення своєї трудової діяльності, зворотною стороною якої є зростання власної відповідальності за цей вибір. Відповідно, зростає значення знань, професійних вмінь, навичок, кваліфікацій як особистого, **приватного капіталу**. Одночасно **держави** до певної міри, втрачає частину своїх зобов'язань щодо забезпечення професійної підготовки фахівців народного господарства. Розуміння професійних кваліфікацій як приватного капіталу призводить до того, що **роботодавці** також виявляються у складних умовах, адже, з однієї сторони, вони зацікавлені у залученні, а відповідно й підготовці висококваліфікованого персоналу, але, з іншої, вони чудово розуміють, що працівники, у підготовку та підвищення кваліфікації яких вони готові витратити кошти, мають право коли завгодно полишити підприємство. Навіть кращі ніж ті, що мають місце на ринку праці, умови трудового контракту далеко не завжди можуть гарантувати роботодавцю стабільність або мінімізацію втрати кадрів, на підвищення кваліфікації яких він витратив кошти. Одночасно витрати на їх

професійну підготовку призводять до зростання собівартості продукції, яку підприємство випускає. Отже, участь у фінансуванні отримання ВО як приватного капіталу для підприємств отримує суперечливе значення. Воно одночасно як сприяє зростанню їх конкурентоспроможності через забезпечення якісної професійної підготовки персоналу, так і створює перепони для неї, через зростання собівартості продукції.

По-друге, зростає розуміння, знань, професійних умінь, навичок і кваліфікацій як *капіталу, персонального капіталу*, інструменту, вкладання коштів у формування якого здатне та повинне забезпечити можливість успішного *особистого* існування у майбутньому. Ситуація стимулює як готовність окремих індивідів вкладати кошти в їх отримання, так і певне зростання готовності суспільства виправдати перехід до часткової оплати навчання. Одночасно зростають вимоги до закладів освіти. Залучення абітурієнтів до навчання на певні спеціальності набуває значення критерію успішності навчального закладу. Ринкові відносини між студентом і ЗВО підкріплюються розгортанням конкуренції між навчальними закладами, виокремленням, індивідуалізацією їх інтересів.

По-третє, розвиток приватного підприємництва, заснованого на використанні найманої робочої сили, зумовив появу в трансформаційній економіці *принципово нового суб'єкта*, що активно використовує професійні кваліфікації, отримані в процесі навчання. Але, на відміну від ролі держави в плановій моделі економічного устрою, він безпосередньо не приймає участі в забезпеченні їх формування. Так, *приватні підприємства* можуть і зазвичай проводять заходи з підвищення кваліфікації власних працівників, зобов'язані створювати сприятливі умови тим працівниками, які навчаються без відриву від виробництва, можуть частково або повністю оплачувати таке навчання, створювати власні навчальні центри, співпрацювати з вищими навчальними закладами, або навіть створювати власні. Результат такої діяльності цілком справедливо розглядається як *корпоративний капітал підприємства*. Відповідно, постає проблема *трансферабельності професійних кваліфікацій найманого персоналу*, які виявляються *одночасно приватним* капіталом працівників і *корпоративним капіталом підприємства*, яке витрачає кошти на його формування.

У випадку монополії на відповідному ринку праці, коли професійні компетентності мають унікальний характер, можуть бути запропоновані та використані лише на одному конкретному підприємстві, останнє отримує певні гарантії ефективного використання коштів, що вкладаються у підготовку персоналу. Одночасно така ситуація створює проблеми для ЗВО, який здійснює підготовку відповідних спеціалістів. Мова йде про вплив ефекту масштабу,

можливість досягнення точки безбитковості у процесі підготовки відповідних спеціалістів. Постає завдання співвіднесення витрат, пов'язаних з підготовкою до певної міри унікальних навчальних програм, забезпеченням навчального процесу, з обсягом коштів, які готове заплатити підприємство за підготовку відповідних спеціалістів. Окремий випадок становлять підприємства, що є містоутворюючими, коли звільнення та зміна місця роботи спеціаліста пов'язані з суттєвими витратами, зумовленими необхідністю переїзду до іншого населеного пункту.

По-четверте, масова приватизація, роздержавлення підприємств створили ситуацію, коли держава до певної міри втратила безпосередню зацікавленість і виправдання своїх зобов'язань із забезпечення одноосібного повного фінансування потреб вищої школи. Так, держава лишається найбільшим роботодавцем. Підприємства, наймані працівники сплачують податки, які в свою чергу, спрямовуються в тому числі й на підтримку закладів освіти. Більше того, в розвинених країнах, цілому ряді країн, що розвиваються, перш за все Південній Кореї, все гучніше ставиться питання про те, що в умовах формування інформаційної економіки, економіки знань, *зростає значення знання, якісних професійних кваліфікацій громадян країни як суспільного капіталу*. Саме його рівень забезпечує можливість успішного розвитку економіки країни, її конкурентоспроможність на глобальних ринках, спроможність зайняти гідне місце в міжнародному розподілі праці.

По-п'яте, прибічники ринкової економіки, а саме такою є економіка України, звертають увагу на те, що знання, професійні кваліфікації, як й інші капітальні ресурси мають певну вартість. Отже, абсолютизація розуміння знання як суспільного капіталу, надання його на безоплатній основі руйнує самі засади ринкових відносин, стимулює безвідповідальне ставлення студентів, що їх повинні отримувати, до процесу навчання. Для підтвердження цієї тези зазвичай наводяться дані про значний відсів студентів в сучасній Німеччині. До того ж навчання на виключно безоплатній основі здатне породжувати диспропорції між попитом і пропозицією як на ринках освітніх послуг (між попитом з боку абітурієнтів та пропозицією з боку навчальних закладів), так і на ринках робочої сили (між попитом на спеціалістів з певними кваліфікаціями та пропозицією з боку ЗВО). Ще один аргумент проти системи виключно безоплатного навчання, безпосередньо пов'язаний з попереднім, стосується проблеми обмеження доступу до навчання у випадку формування подібних дисбалансів для тих абітурієнтів, які готові вкладати в нього власні кошти. Отже, *перед державою постає завдання забезпечення доступу до знання як суспільно-приватного капіталу*.

Розглянуті аспекти трансформації вихідних світоглядних підвалин

формування засад структурної комплементарності інституціональної системи вищої школи України свідчать про її дуалізацію, формування ситуації необхідності поєднання в процесі її розбудови двох *протилежних напрямків соціальних орієнтацій ціннісної системи - індивідуалізму та комунітаризму*. Безумовно, така ситуація суттєво ускладнює процес, але порівняльний аналіз інституціональних складових систем ВО країн світу свідчить, що Україна зовсім не поодиноким випадком в подібній ситуації. Не лише комунітаристські країни Східної Азії, перш за все Китай, а й країни Західної Європи, більше того, виражено індивідуалістичні англосаксонські країни так само вимушені поєднувати в процесі розбудови структурної комплементарності інституціональних систем ВО елементи як комунітаризму, так й індивідуалізму. В більшості випадків їм вдається це робити. Відрізняються механізми, акценти, інституціональні елементи, що забезпечують таке поєднання, але його сутність лишається незмінною. Більше того, в умовах формування в розвинених країнах інформаційного суспільства, економіки знань, коли зростає значення знання як ключового ресурсу розвитку, форми суспільного капіталу, зростає й розуміння необхідності забезпечення з боку держави можливості максимально широкого доступу до отримання якісної ВО всіма верствами населення.

Отже, *гетерогенізація ціннісних засад формування структурної комплементарності системи ВО в Україні не є нашою специфічною особливістю*. Досвід інших країн свідчить про можливість формування ефективного інституціонального підґрунтя її розвитку та функціонування.

Глибока трансформаційна криза української економіки, скорочення обсягів діяльності, масове закриття підприємств, згорання обсягів діяльності цілих галузей народного господарства України, послаблення гарантій зайнятості, переорієнтація на випуск нових товарів, послуг, технологій виробництва, розвиток малого підприємництва зумовили фундаментальні зміни підстав формування функціональної комплементарності інституціональних елементів системи вищої школи. Важливим наслідком цих змін, що безпосередньо впливають на перспективи розвитку системи ВО, стала поступова *переорієнтація суттєвої частини попиту як зі сторони роботодавців, так і зі сторони майбутніх найманих працівників зі специфічних, вузькоспеціальних на універсальні трансферабельні знання та професійні кваліфікації*.

Відбувся перехід від моделі суспільного відтворення, побудованої на основі переважно середніх і великих підприємств, об'єднаних за галузями саме на основі функціональної єдності в забезпеченні виробничого процесу, до *двосекторної моделі економіки*. В ній *сектор великих галузевих і міжгалузевих холдингів*, побудованих на основі концентрації власності, отриманої за рахунок приватизації, доповнюється *сектором малих приватних підприємств*.

Одночасно обидва сектори включають в себе широкий спектр в одному випадку великих і середніх за розмірами підприємств, а у другому – малих фірм, що представляють значне різноманіття форм та напрямів організації виробничої діяльності, галузевої спеціалізації. Відбулась певна хаотизація функціональних зв'язків між ЗВО та підприємствами-потенційними роботодавцями для випускників відповідних спеціальностей, хаотизація запиту на випускників ЗВО зі сторони потенційних роботодавців за ознакою їх професійної спеціалізації.

Особливе місце серед роботодавців – споживачів освітніх послуг системи вищої школи займає *держава*. В процесі трансформаційних перетворень суттєво змінилися її функції та форми діяльності. Одночасно вона лишається як власником абсолютної більшості ЗВО, так і провідним замовником їх послуг. Відповідно, в сфері забезпечення власних потреб у держави залишаються певні важелі, що дозволяють зберегти доволі чіткі засади функціональної комплементарності інституціональної системи ВО потребам споживачів її послуг державного управління та соціального забезпечення. Одночасно перехід значної частини державних підприємств на комерційні засади діяльності наближає їх до першого сектору економіки. Тому забезпечення якісного задоволення потреб цієї групи державних підприємств вимагає суттєвої перебудови засад функціональної комплементарності інституціональної системи ВО.

Варто зазначити суттєві відмінності у можливостях та шляхах інституціоналізації організації зворотного зв'язку між підприємствами-роботодавцями, що представляють перший та другий сектор, і системою ВО, забезпечення останніх інформацією про прогнозовані напрями розвитку та очікувані середньо та довгострокові потреби у спеціалістах певної кваліфікації. Адже саме на такі часові перспективи й працюють ЗВО.

Перш за все розглянемо особливості формування функціональної комплементарності інституціонального забезпечення системи ВО потребам *сектору середніх та великих підприємств*. Ситуація в національному середовищі господарювання зумовлює об'єктивні передумови можливостей формування стабільного та прогнозованого довгострокового попиту зі сторони підприємців на кваліфікований персонал, науково-технічні розробки прикладного характеру, спрямовані на вдосконалення виробничого та організаційно-управлінського процесу на підприємствах, та створення комплементарних інституціональних механізмів забезпечення функціональної когерентності системи ВО України потребам сектору великих і малих підприємств. До них можна віднести цілий ряд чинників.

По-перше, подолання кризових явищ як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях функціонування економіки створює сприятливі обставини для стабільної роботи підприємств, нарощування випуску продукції,

а, отже й зростання попиту на кваліфіковану робочу силу. Суттєвий потенціал розвитку економічної активності, а отже й створення додаткових робочих місць, становить інтенсифікація виходу українських виробників на зовнішні ринки. Варто також враховувати підвищені вимоги до якості експортованої продукції, як додаткового чинника зростання ваги кваліфікаційних характеристик персоналу.

По-друге, вихід економіки на траєкторію розвитку в ситуації прогнозованого, через демографічну кризу в Україні, скорочення народжуваності та масового виходу на пенсію випускників ЗВО радянського та перехідного періодів, дефіциту кваліфікованої робочої сили в свою чергу також сприятиме зростанню зацікавленості роботодавців в налагодженні зв'язків з навчальними закладами, зорієнтованими на підготовку відповідних спеціалістів.

По-третє, зростання відкритості національної економіки, спрощення процедур міграції робочої сили, інтеграція системи підготовки кадрів в європейський освітній простір суттєво розширили можливості працевлаштування громадян України. В умовах, коли заробітна плата, пропонувана європейськими роботодавцями суттєво перевищує аналогічну в Україні, значно активізувалася трудова міграція. Це, в свою чергу призводить до суттєвих змін на ринку робочої сили в Україні. Скорочення пропозиції одночасно зумовлює як зростання ціни робочої сили, так і появу та загострення конкуренції на внутрішньому ринку робочої сили. Зворотною стороною зростання рівня оплати праці стає підвищення вимог до професійних кваліфікацій найманих працівників. Це створює додаткові стимули активізації інтересу з боку роботодавців до більш тісної безпосередньої співпраці з навчальними закладами, зорієнтованими на підготовку спеціалістів відповідного профілю.

По-четверте, кардинальні зміни технологічних засад виробничої діяльності зумовлюють зростання потреби в спеціалістах, здатних управляти сучасною технікою, відкритих до освоєння нових технологій, готових до швидкої зміни виробничого процесу, оновлення своїх професійних знань та навичок. Саме на підготовку таких спеціалістів-професіоналів й орієнтуються передові ЗВО світу.

По-п'яте, бачення керівництвом підприємств перспектив розвитку бізнесу. В умовах глобалізації швидких змін конкурентного середовища ведення підприємницької діяльності зростає значення готовності та спроможності підприємницьких структур не лише вчасно відстежувати зміни, що відбуваються на світових ринках, а й здатності передбачувати, прогнозувати перспективні напрямки їх розвитку, заздалегідь готуватися до очікуваних змін. Важливою складовою такої підготовки стає формування команди спеціалістів, озброєних знаннями про найсучасніші досягнення науково-технічного прогресу. Безперечно, за умов відповідної організації навчального процесу саме такими

можуть і повинні бути випускники вищої школи. Більше того, орієнтація на перспективу створює підстави для активізації взаємодії підприємства, як споживача продукту діяльності ЗВО – кваліфікованих спеціалістів-професіоналів, з освітніми закладами. Зростає розуміння необхідності переходу від пасивної позиції стихійного прийому на роботу випускників ЗВО, які звернулися до відділу кадрів за власною ініціативою, до активної політики на ринку праці. Вона передбачає формування кадрового резерву підприємства, цілеспрямованого відбору потенційних співробітників вже в період їх навчання, проходження виробничої практики на підприємстві, погодження змісту навчальних програм, його максимального наближення до поточних і перспективних потреб виробництва.

По-шосте, цілком прогнозованою виглядає ситуація, коли вже підприємці будуть вимушені вступати в конкуренцію за кваліфікованих робітників. В цих умовах налагодження зв'язку між ними та закладами ВО, укладання договорів на підготовку кадрів відповідної кваліфікації згідно з потребами підприємства перетворюється на ще один інструмент інституціоналізації функціональних взаємозв'язків між ЗВО та роботодавцями.

По-сьоме, бурхливий розвиток технологій зумовлює зростання ролі та значення університетської науки як дієвого інструменту розробки та впровадження у виробничій процес найсучасніших технологій. Поєднання викладацької, наукової діяльності та участі у розробці та впровадженні в діяльність промислових підприємств науково-технічних розробок з початку епохи промислових революцій набуло значення однієї з ключових функцій послідовно моделей Гумбольдівського університету, університетів розвитку, мультиуніверситету, сучасного підприємницького університету [13].

Отже, структурні трансформації в економічній системі, формування двосекторної моделі ринку праці, суттєво змінили умови налагодження функціональних зв'язків між підприємствами-роботодавцями, як кінцевими «споживачами», що мають потребу в кваліфікованому персоналі, забезпечують можливість «капіталізації», використання знань, отриманих в процесі навчання, саме як капіталу, оцінюють їх рівень, і закладами ВО. В нових умовах виникає потреба у визначенні вихідних засад забезпечення функціональної комплементарності системи ВО.

Орієнтиром у процесі формулювання довготермінових засад формування функціональної комплементарності системи ВО *сектору середніх і великих підприємств* повинні слугувати документи державних органів влади, що визначають стратегію, напрямки та перспективи розвитку економіки України. Забезпечення функціональної комплементарності інституціональної системи ВО України обох секторів національної економіки ґрунтується на безпосередніх

зв'язках ЗВО з підприємствами-роботодавцями, різного роду об'єднаннями виробників, роботодавців, профспілковими організаціями, місцевими органами влади і управління, місцевими громадами. Основні напрямки та інструменти комплементарної взаємодії включають підготовку, підвищення кваліфікації кадрів та виконання ЗВО науково дослідних і проектно-конструкторських робіт на замовлення й у взаємодії з підприємствами сектору. Одночасно варто зазначити, що перспективи подальшого зростання під впливом науково-технічного прогресу ролі та значення міжнародної взаємодії та породжуваного цим процесом подальшого поглиблення спеціалізації та поділу праці зумовлюють зростання значення **спеціальних професійних кваліфікацій**.

Особливості **сектору малих підприємств** закладаються широтою сфер їх діяльності, різноманіттям форм організації, територіальною розпорошеністю, невеликими масштабами діяльності, значним рівнем конкуренції та економічних ризиків. Все це породжує суттєві ускладнення в процесі визначення середньо та довгострокових орієнтирів їх розвитку. А, отже, й формування прогнозованого й стабільного цілепрямованого запиту на кваліфіковану робочу силу певної, заздалегідь визначеної спеціалізації та професійної кваліфікації. У поєднанні зі значно меншими, у порівнянні з великими та середніми підприємствами першого сектору, можливостями фінансової підтримки процесу отримання професійних кваліфікацій своїми працівниками, формується ситуація, коли малі підприємства можуть перетворитися на пасивних кінцевих споживачів освітніх послуг, втратити безпосередній функціональний зв'язок з ЗВО, що готують спеціалістів відповідної кваліфікації. Зворотньою реакцією з боку потенційних найманих працівників стає **зростання попиту на універсальні трансферабельні професійні компетентності**, носій яких легко може знайти їм застосування у випадку необхідності зміни місця працевлаштування.

Негативним наслідком такої ситуації стає **втрата потенціалу розвитку** бізнесових структур, діяльність яких ґрунтується на застосуванні **сучасних складних вузькспеціалізованих технологій**, здатних **забезпечити успіх на висококонкурентних світових ринках**. Як свідчать статистичні дані, Україну можна віднести до країн, що лідирують як за абсолютними обсягами так і за часткою в робочій силі випускників з інженерними спеціальностями, що орієнтуються перш за все на посилену професійну спеціалізацію. Система підготовки спеціалістів вищої кваліфікації забезпечує нам восьме місце у світі за обсягами STEM-робочої сили (S – Science, T – Technology, E – Engineering, M – Mathematics). Але надзвичайно гострою залишається проблема забезпечення ефективності застосування їх професійних компетенцій. Адже якщо наші найближчі сусіди за цим показником (Південна Корея – сьоме, і Франція – дев'яте місце) виявляються здатними сформуванати обсяги експорту високотехнологічної

продукції у 268,62 і 227,79 млрд. дол. США відповідно, то в Україні цей показник дорівнює всього 7,76 млрд. дол. США [14]. Успіх країн-лідерів у підготовці STEM-робочої сили свідчить про те, що активне використання професійних компетентостей, які закладаються в процесі отримання ВО, створює чудовий потенціал формування власних «нішових» позицій на світових ринках. Більше того, як демонструють В. Кім та Р. Моборн застосування інноваційних підходів, впровадження та ефективного використання новітніх технологій, стратегія «Блакитного океану», відкриває чудові перспективи успішного виходу на світові ринки перш за все саме перед малими венчурними підприємствами [15]. ЗВО здатні та повинні зробити свій внесок у забезпечення використання можливостей, які відкриває перед малим бізнесом стратегія, запропонована дослідниками.

Шляхами вирішення цього завдання є посилення взаємодії ЗВО з *органами місцевої влади та управління, територіальними громадами*, об'єднаннями підприємців, активна участь у формуванні та забезпеченні діяльності територіальних кластерних структур, що поєднують технологічно взаємопов'язані підприємства або підприємства, які працюють в одному секторі економіки, визначення потенціалу та пошук можливостей включення малих підприємств регіону у глобальні ланцюжки створення доданої вартості (ГЛДВ), глобальні виробничі системи (ГВС). В цьому контексті, саме на рівні взаємодії з територіальними громадами регіону розташування ЗВО *зростає значення науково-дослідної, соціальної та культурної функцій системи ВО*. Близькість до потенційних споживачів послуг, орієнтація на їх професійні потреби, інформованість про наявні ресурси, знання потенціалу розвитку, розуміння проблем, які стоять перед регіоном в цілому і перед окремими підприємствами перетворюють регіональні ЗВО на центри інтелектуального життя певної територіальної громади.

Адже саме в ЗВО концентруються найкращі ресурси для постійного моніторингу передових досягнень науково-технічного прогресу, що можуть бути використані підприємствами регіону, забезпечення науково-технічної підтримки їх впровадження у виробництво. У взаємодії з органами місцевої влади та управління їх професорсько-викладацький склад готує різноманітні Програми, Стратегії регіонального розвитку. Визначення можливостей формування та розвитку регіональних кластерних структур вимагає долучення до взаємодії підприємців, роботодавців регіону. Співпраця з конкретними підприємствами становить ще один напрям роботи. Вона забезпечує гарне підґрунтя поєднання потенціалу системного відстеження інноваційних можливостей, що створюються завдяки активному розвитку світового науково-технічного прогресу та динамічним змінам на глобальних ринках з практичним

досвідом і постійною зацікавленістю у поліпшенні конкурентних позицій на ринках, що вже освоєні, виходом на нові, в тому числі зовнішні ринки. Особливий інтерес в контексті забезпечення стабільності попиту на продукцію підприємств регіону та розширення обсягів її виробництва може представляти пошук потенційних партнерів для включення в ГЛДВ та ГВС, забезпечення їх технологічної готовності для такої співпраці.

Держава в особі загальнонаціональних та місцевих органів влади та управління, структур, покликаних підтримувати правопорядок, національну безпеку, широкий спектр напрямків розвитку інфраструктури господарчої діяльності, науки, освіти, культури, охорони здоров'я, охорони навколишнього середовища, соціальної підтримки різних верств населення, виробничих підприємств, що знаходяться у її підпорядкуванні, виступає у якості найбільшого роботодавця, а отже й замовника послуг системи ВО. Широкий спектр завдань, інструментів та сфер діяльності зумовлює суттєві відмінності напрямків забезпечення функціональної комплементарності системи ВО окремим складовим державного сектору економіки. В таблиці 3 представлено дані про розподіл студентів між державними органами управління за критерієм підпорядкування ЗВО.

Безпосереднє підпорядкування державним органам влади та управління, правоохоронним органам та структурам підтримки національної безпеки, що відповідають за певний сектор господарчої діяльності, створює сприятливу можливість забезпечення функціональної комплементарності інституціональної структури ЗВО його актуальним потребам. Тісний зв'язок таких навчальних закладів, як Національна академія державного управління при Президентові України та її структурні підрозділи, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Національна академія внутрішніх справ, регіональні університети внутрішніх справ з роботодавцями забезпечує збереження та постійне вдосконалення функціональної комплементарності відповідних інституціональних систем.

Водночас значна частка державних підприємств, результати діяльності яких мають загальнодержавне значення, будує свою діяльність на комерційних засадах. Ці організації розпорошені в структурі первинного, вторинного та третинного секторів національної економіки, потребують підготовки фахівців з широкого спектру галузей знань та спеціальностей. Вони отримують послуги ЗВО на рівних засадах з приватними підприємствами, що функціонують у

Таблиця 3

Розподіл студентів ЗВО III - IV рівнів акредитації за підпорядкуванням навчальних закладів (осіб, 2018/19 навчальний рік) [16]

Підпорядкування	Усього	з них у закладах, заснованих на власності:		
		державній	комунальній	приватній
УСЬОГО	1322324	1191571	24022	106731
у тому числі				
Міністерство аграрної політики та продовольства	3311	3311	-	-
Міністерство освіти та науки	992355	991711	644	-
Міністерство оборони	12710	12710	-	-
Міністерство соціальної політики	449	449	-	-
Міністерство культури	14867	14867	-	-
Міністерство охорони здоров'я	71377	71377	-	-
Міністерство внутрішніх справ	34460	34460	-	-
Служба безпеки України	1101	1101	-	-
ІНШІ	84963	61585	23378	-
Приватні заклади	106731	-	-	106731
у тому числі Центральна спілка споживчих товариств	13136	-	-	13136

*Складено автором за: ВИЩА ОСВІТА В УКРАЇНІ у 2018 році. Статистична інформація [Електронний ресурс] – режим доступу: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vysh_osvita/arch_vysh_osvita.htm

відповідних галузях економіки. Відповідно, як і у випадку з приватними підприємствами, функціональна комплементарність забезпечується шляхом встановлення зворотнього зв'язку між підприємством і ЗВО. Його інструментами можуть слугувати проходження студентами виробничої практики, запрошення представників підприємств до співпраці у процесі створення навчальних програм і викладання окремих дисциплін, проведення науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт на замовлення та у співпраці з профільними підприємствами, аналіз успішності професійної адаптації випускників, їх кар'єрного зростання, взаємодія з співтовариствами колишніх студентів ЗВО, залучення професорсько-викладацького складу ЗВО до розробки та забезпечення втілення перспективних планів і стратегій розвитку регіону.

Важливою складовою визначення та підтримки конкурентного місця національної системи ВО на глобальному ринку освітніх послуг є **формування та підтримка позитивного балансу між наданням освітніх послуг ЗВО України іноземним громадянам та їх отриманням мешканцями України за кордоном**, кількістю громадян України, що виїжджають для отримання ВО за кордон і кількістю іноземців, які навчаються в Україні. В таблиці 4 представлено

дані про кількість, географічний склад і співвідношення вступу та закінчення студентами-іноземцями українських ЗВО у 2018 р.

Таблиця 4

Студенти-іноземці у ЗВО України на початок 2018/19 навчального року (чол., країни, які представлені більш ніж 400 студентами) [16]

КРАЇНА	Кількість студентів-іноземців, усього	Кількість прийнятих на навчання до ЗВО ¹	Кількість випущених із ЗВО ²
Усього	54382	10028	9432
у тому числі прибули з країн			
АЗЕРБАЙДЖАН	5423	595	1770
ГАНА	1514	242	99
ГРУЗІЯ	1840	161	476
ЕКВАДОР	489	145	91
ІНДІЯ	10693	1479	981
ІРАН, ІСЛАМСЬКА РЕСПУБЛІКА	1382	610	65
ІРАК	596	60	242
ІЗРАЇЛЬ	2007	302	222
ЙОРДАНІЯ	1869	203	271
КИТАЙ	1457	334	482
ЛІВАН	781	146	126
ЛІВІЯ	432	91	73
МОЛДОВА, РЕСПУБЛІКА	643	115	236
МАРОККО	4719	1250	494
НІГЕРІЯ	2845	487	554
ПАЛЕСТИНА	515	102	84
ПОЛЬЩА	692	129	90
РОСІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ	627	148	244
ТУНІС	505	86	93
ТУРЕЧЧИНА	1586	629	270
ТУРКМЕНИСТАН	3798	758	938
ЄГИПЕТ	2628	370	62
УЗБЕКИСТАН	1494	236	193
ЄМЕН	164	42	18
ЗАМБІЯ	137	20	18

¹Особи, уперше прийняті до ЗВО (без тих, що продовжують навчання з метою здобуття більш високого освітнього ступеня (освітньо-кваліфікаційного рівня)).

²Випущено фахівців (без урахування осіб, що продовжують навчання з метою здобуття більш високого освітнього ступеня (освітньо-кваліфікаційного рівня)).

Складено авторами за: Вища освіта в Україні у 2018 році. Статистична інформація [Електронний ресурс] - режим доступу : https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vysh_osvita/arch_vysh_osvita.htm

Певне скорочення кількості студентів з країн СНД можна пояснити політичними обставинами. У випадку з Грузією воно пояснюється наданням з боку ЄС безвізового режиму для громадян цієї країни, що суттєво розширило можливості встановлення зв'язків та вступу до ЗВО країн Європи. Це скорочення компенсується зростанням набору студентів з Індії, країн Близького Сходу та Африки. Звертає на себе увагу розширення прийому студентів з Еквадору, країни, що представляє Латинську Америку.

Варто звернути особливу увагу на мікро- та макроекономічні аспекти забезпечення функціональної комплементарності інституціональних складових системи вищої школи завданням її інтеграції у глобальний освітній простір. Успішне вирішення завдань створення центрів інформування та реклами національної системи ВО в країнах, зацікавлених в отриманні освітніх послуг, адаптації іноземних студентів і забезпечення комфортних умов навчання в Україні, корекції навчальних програм у відповідності зі специфікою потенціалу та потреб іноземних студентів можливе лише на основі взаємодії конкретних ЗВО з цілою низкою органів державної влади і управління. Макроекономічний ефект від зростання контингенту іноземних студентів, що навчаються в Україні можна суттєво наростити шляхом формування цілеспрямованої політики їх інтеграції в процесі навчання у виробничі структури, здатні та зацікавлені у розширенні свого експортного потенціалу в країнах, які іноземні студенти представляють. Цілеспрямовані відбір, ознайомлення з технологічною специфікою і споживчими характеристиками продукту в процесі проходження виробничої практики на підприємстві, дослідження умов та формування стратегій його просування на національному ринку в процесі підготовки та написання курсових, наукових, дипломних робіт можуть і повинні стати важливими складовими політики забезпечення конкурентних переваг національної економіки на глобальних ринках [16, с. 5].

Суперечливість першої складової співвідношення між наданням освітніх послуг ЗВО України іноземним громадянам та їх отриманням мешканцями України за кордоном полягає у тому, що з однієї сторони забезпечення освітньої мобільності, можливості як для студентів, так і для викладачів змінювати місце навчання та викладацької діяльності визнано важливим елементом формування єдиного освітнього простору Європейського Союзу. Така мобільність безумно сприяє зростанню якості знань, отримуваних студентами, та професійної майстерності викладачів. Але загострення конкурентної боротьби за абітурієнтів на світовому ринку освітніх послуг привносить певні негативні наслідки цього процесу як для держави в цілому, так і для української системи ВО зокрема. У якості витонченого зразка інструменту такої конкурентної боротьби наводиться

лист-запрошення на навчання та роботу для українських студентів та викладачів у польському університеті:

«Центр українсько-європейського наукового співробітництва інформує, що Економічно-Гуманітарний університет у Варшаві (Республіка Польща) запрошує науково-педагогічних працівників для **викладання (російською мовою) магістерської програми у сфері менеджменту.**

Магістерська програма триває 2 роки, один науково-педагогічний працівник може викладати 2 – 3 курси (обирається з доданого списку). Один курс може викладатися впродовж одного або двох тижнів.

Університет пропонує:

- хорошу заробітну плату (така ж, як для польських вчених; 148 злотих брутто за одну академічну годину [45 хвилин] за лекцію + 85 злотих брутто за одну академічну годину [45 хвилин] за практичне заняття);
- комфортні умови праці (новий кампус);
- гнучкий графік;
- допомога у розміщенні;
- свідоцтво запрошеного професора;
- можливість тривалого контракту.

Вимоги:

- наявність ступеня кандидата наук (як мінімум);
- досвід викладання;
- вільне володіння усною і писемною російською мовою;
- позитивне ставлення до студентів різних національностей;
- максимальна залученість у робочий процес.

Ця пропозиція дійсна для викладачів, які зацікавлять не менше 10 студентів для навчання за даною програмою.

Якщо Ви зацікавлені, будь ласка, надішліть Вашу заявку (професійне резюме) ...

Дедлайн – 30 квітня 2019 року.

Будь ласка, вкажіть у своїй заявці курс(и) із доданого списку, який Ви хочете викладати. Також, пам'ятайте про те, що (згідно з польськими нормами) Ви маєте право викладати конкретний курс за умови, що у вас є кілька (як мінімум 3) публікацій з того самого предмета/галузі знань, опублікованих за останні 5 років.

Більш детальну інформацію з переліком курсів Ви можете переглянути в інформаційному листі».

Можливості отримання безкоштовної освіти за кордоном відкривають сприятливі перспективи навчання і подальшого працевлаштування української молоді в країнах зі значно вищим рівнем життя. Суперечливі наслідки цього

процесу полягають у тому, що Україна втрачає найбільш перспективну, підготовлену частину молодого покоління. До того ж, рідні та держава вже вклали певні ресурси у формування їх людського капіталу. Скористатися результатами його використання (через включення у процес суспільного відтворення, систему оподаткування оплати праці) отримують нагоду інші, до того ж більш багаті країни. Варто нагадати, що це відбувається в умовах прогнозованого дефіциту робочої сили в Україні. До того ж відтік абітурієнтів відбувається на фоні скорочення, через падіння народжуваності в 90-х рр. ХХ ст., кількості абітурієнтів в українських ЗВО, потенціал набору і навчання яких лишаються неповністю задіяними.

Ми повертаємось на макроекономічний рівень забезпечення функціональної комплементарності системи ВО, тієї її частини, що формує зворотній зв'язок «держава - ЗВО». Макроекономічні умови, в яких перебуває абсолютна більшість українських ЗВО призводять до неспроможності конкурувати з іноземними ЗВО за такими показниками, як можливості бюджетного фінансування, рівень оплати праці професорсько-викладацького складу, а, в деяких випадках, й рівень плати за навчання та якість надання освітніх послуг. Свою роль відіграють і менш привабливі перспективи подальшої професійної діяльності в Україні. Це призведе до послаблення якісного складу студентства, недовикористання потенціалу ЗВО, в кінцевому підсумку - подальшого погіршення умов їх функціонування. Останнє, в свою чергу, через вимушене пристосування до об'єктивно існуючих реалій, стимулює погіршення інституціонального середовища системи ВО, падіння її конкурентоспроможності на глобальному ринку освітніх послуг.

Висновки та перспективи подальших розвідок.

Аналіз еволюції засад формування структурної та функціональної складових інституціональної комплементарності системи ВО в Україні за період з моменту отримання незалежності засвідчив об'єктивність підстав трансформації інституціональної системи підготовки кадрів вищої кваліфікації. Її витoki містяться у зміні підґрунтя структурної складової інституціональної комплементарності системи ВО. Перехід до ринкових методів господарювання зумовив зростання ролі та значення індивідуального інтересу у якості рушійної сили економічної активності суб'єктів господарювання, на забезпечення потреб яких в кінцевому підсумку й спрямовано діяльність ЗВО. Однак специфіка завдань і функцій системи ВО та її стейкхолдерів зумовлює суттєву диференціацію відносно розуміння знань і професійних компетентностей випускників як капітального ресурсу. Для домогосподарств вони набули значення приватного капіталу. Для груп стейкхолдерів, перш за все підприємців-роботодавців, вони розглядаються в першу чергу як приватний та

корпоративний капітал. Для держави – формовані ЗВО професійні компетенції є суспільно-приватним капіталом. Для місцевих громад - суспільним капіталом. Гетерогенізація засад структурної комплементарності інституціонального забезпечення системи ВО відбувається по лінії комунітаризм на рівні макро- та мезоекономічного суб'єкти / індивідуалізм на мікроекономічному рівні. Суперечливе поєднання в національній культурі елементів обох напрямів соціальної орієнтації створює сприятливі умови для формування комплементарних інституціональних структур, здатних дієво поєднати інститути, побудовані на відмінних засадах структурної комплементарності.

Еволюція засад формування функціональної комплементарності інституціональних складових системи ВО потребам розвитку економічної системи зумовлює необхідність активізації співпраці ЗВО з роботодавцями, як потенційними кінцевими споживачами освітніх послуг. Суттєві відмінності їх завдань, форм власності та організації, характеру та умов діяльності вимагає диференціації механізмів забезпечення зворотнього зв'язку між підприємствами та ЗВО.

Список використаної літератури

1. Ридингс Б. Университет в руинах / Б. Ридингс. - М. : ИД ВШЭ, 2010. – 304 с.
2. Hall P. (2001) An Introduction to Varieties of Capitalism / P. Hall, D. Soskice // Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage; P. Hall, D. Soskice (eds.). – Oxford : Oxford University Press. – P. 1 –70.
3. Estevez-Abe M. (2001) Social Protection and the Formation of Skills : a Representation of Welfare State / M. Estevez1Abe, T. Eversen, D. Soskice // Varieties of Capitalism / P. Hall, D. Soskis. – Oxford : Oxford University Press. - P. 321 - 399.
4. Липов В. Комплементарность институциональных блоков как инструмент анализа социально–экономических систем / В. Липов // Економіка розвитку. – 2013. – № 3. – С. 8 – 12.
5. Липов В. Структурная комплементарность институциональных блоков в Украине: диффузия вместо трансформации / В. Липов // Економіка розвитку. – 2013. – № 4 (68). – С. 5 – 10.
6. Leuze K. (2010) Smooth Path or Long and Winding Road?: How Institutions Shape the Transition from Higher Education to Work / Kathrin Leuzeю - Leverkusen : Verlag Barbara Budrich,- pp. 280.
7. Lukas G. (2009) Applying the Varieties of Capitalism Approach to Higher Education: Comparing the Internationalisation of German and British Universities / Lukas Graf // European Journal of Education/ - Vol. 44, No. 4, Networks in Education: Benefits and Issues in Europe/ - pp. 569-585/
8. Вольчик В. Комплементарность институциональных и организационных изменений в контексте реорганизации вузов // В. Вольчик, П. Савко, А. Маскаев // JOURNAL OF INSTITUTIONAL STUDIES (Журнал институциональных исследований). - Том 10, № 4. 2018. - С. 156 - 172.

9. Жук А. Изменение организационных механизмов сферы высшего образования: анализ институциональной комплементарности / А. Жук // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). - Vol. 9, no. 4. 2018. - pp. 205 - 213.

10. Липов В. Комплементарность и гетерогенность институциональных систем: культурные и отнологические предпосылки воспроизводства и изменения институтов / В. Липов // Научн. труды ДонНТУ. Сер : Экономическая. – Вып. – 43–1. – Донецк : ДонНТУ, 2013. – С. 28–37.

11. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

12. Народне господарство України у 1991 році. Стат. щоріч. / М-во статистики України. – Київ : Техніка, 1992 – С. 205.

13. McCowan T. Universities and the post-2015 development agenda: an analytical framework [Electronic resource] / T. McCowan // High Educe (2016) 72:505-523. – Doi: 10.1007/s10734-016-035-7. – Access mode : http://link.dspringer.com/article/10.1007/s10734-16-0035_7.

14. Pholip J. Technology Market Assessment: Ukraine 2016. [Електронний ресурс] / Akholi Research. Version 1.1.1. 2016. – 40 p. – Access mode : <http://www.Akholi.com/wp-content/uploads/2016/02/Ukraine-Technology-Exports-2016.pdf>.

15. Кім В. Стратегія блакитного океану. Як створити безхмарний простір і позбутися конкуренції // В. Кім, Р. Моборн. – Х. : Клуб сімейного дозвілля, 2016. – 384 с.; Кім В. Перехід до блакитного океану / В. Кім, Р. Моборн. – Х. : Клуб сімейного дозвілля, 2018. – 288 с.

16. ВИЩА ОСВІТА В УКРАЇНІ у 2018 році. Статистична інформація [Електронний ресурс] – режим доступу: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vysh_osvita/arch_vysh_osvita.htm

17. Липов В. Конкурентна стратегія розвитку України в умовах глобалізації. Ч. II. Конкурентна стратегія інтеграції України у міжнародний економічний простір / В. Липов // Економіка України. – 2018. – № 4. – С. 3–17.

References

1. Ridings B. (2010) Universitet v ruinakh [University in ruins], Moscow, Russia.

2. Hall P. (2001) An Introduction to Varieties of Capitalism ,Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford : Oxford University Press.

3. Estevez-Abe M. (2001) Social Protection and the Formation of Skills : a Representation of Welfare State, Varieties of Capitalism, Oxford University Press.

4. Lipov V. (2013), Komplementarnost institutcionalnykh blokov kak instrument analiza sotcialno–ekonomicheskikh sistem [Complementarity of institutional blocks as a tool for analyzing socioeconomic systems], *Ekonomika rozvytku* [Development Economics], pp. 8 – 12.
5. Lipov V. (2013) Strukturnaia komplementarnost institutcionalnykh blokov v Ukraine: diffuziia vmesto transformatsii [Structural complementarity of institutional blocs in Ukraine: diffusion instead of transformation], *Ekonomika rozvytku* [Development Economics], pp. 5 – 10.
6. Leuze K. (2010) Smooth Path or Long and Winding Road?: How Institutions Shape the Transition from Higher Education to , Leverkusen : Verlag Barbara Budrich,- pp. 280.
7. Lukas G. (2009) Applying the Varieties of Capitalism Approach to Higher Education: Comparing the Internationalisation of German and British Universities , *European Journal of Education*, pp. 569-585.
8. Volchik V. (2018), Komplementarnost institutcionalnykh i organizatsionnykh izmenenii v kontekste reorganizatscii vuzov [Complementarity of institutional and organizational changes in the context of university reorganization], *journal of institutional studies*, pp. 156 – 172.
9. Zhuk A. (2018) Izmenenie organizatsionnykh mekhanizmov sfery vysshego obrazovaniia: analiz institutcionalnoi komplementarnosti [Changing Organizational Mechanisms of Higher Education: An Analysis of Institutional Complementarity], *journal of economic regulation*, pp. 205 – 213.
10. Lipov V.(2013) Komplementarnost i geterogenost institutcionalnykh sistem: kulturnye i otnologicheskie predposylki vosproizvodstva i izmeneniia institutov [Complementarity and heterogeneity of institutional systems: cultural and relative prerequisites for reproduction and change of institutions], *Nauchn. trudy DonNTU. Ser : Ekonomicheskaiia* [Sci. works of DonNTU. Ser: Economic], pp. 28–37.
11. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Elektronnyi resurs [The State Statistics Service of Ukraine. [Electronic resource] – Rezhym dostupu do resursu [Resource Access Mode]: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
12. Narodne hospodarstvo Ukrainy u 1991 rotsi. Stat. shchorich. / M-vo statystyky Ukrainy [The national economy of Ukraine in 1991. Stat annually / M-statistics of Ukraine] (1992), Kyiv, 541 p. 205.
13. McCowan T. (2016) Universities and the post-2015 development agenda: an analytical framework [Electronic resource], *High Educe* 72:505-523. – Doi: 10.1007/s10734-016-035-7. – Access mode : http://link.dspringer.com/article/10.1007/s10734-16-0035_7.
14. Pholip J. (2016) Technology Market Assessment: Ukraine 2016. [Elektronnyi resurs] – [http://www. Akholi.com/wp-content/uploads/2016/02/Ukraine-Technology-Exports-2016.pdf](http://www.Akholi.com/wp-content/uploads/2016/02/Ukraine-Technology-Exports-2016.pdf)mo.

15. Kim V. (2018) Stratehiia blakytneho okeanu. Yak stvoryty bezkhnarnyi prostir i pozbutysia konkurentsii [Blue ocean strategy. How to create a cloudless space and get rid of competition], Klub simeinoho dozvillia [Family Leisure Club], p. 288.
16. Vy`shhA OSVITA V UKRAYiNI u 2018 roci. Staty`sty`chna informaciya [Elektronny`j resurs] – rezhy`m dostupu: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vysh_osvita/arch_vysh_osvita.htm
17. Lypov V. (2018) Konkurentna stratehiia rozvytku Ukrainy v umovakh hlobalizatsii. Ch. II. Konkurentna stratehiia intehtratsii Ukrainy u mizhnarodnyi ekonomichnyi prostir [Competitive strategy of Ukraine's development in the conditions of globalization. Ч. II. Competitive strategy of integration of Ukraine into the international economic space], Ekonomika Ukrainy [Ukraine economy], pp. 3 – 17.