

**Т.С. Чернуха**, канд. екон. наук (*ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків*)

**Т.О. Ставерська**, канд. екон. наук, доц. (*ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків*)

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Орієнтація на забезпечення умов для потрапляння економіки України до Ядра сучасної капіталістичної світ-системи у якості вихідних завдань національної системи вищої освіти (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 [1]. 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 структурної комплементарності 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 свою чергу функціональна комплементарність, 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 вищої освіти:

1. На відміну від інших сфер господарювання, результат, ефект та ефективність діяльності ЗВО неможливо виміряти в тих самих

одиницях (гроші), що витрати на їх забезпечення. 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. 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.

2. 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 освітньому 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.

3. 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 структурної комплементарності (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.

4. 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. 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.

5. 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.

6. Особливістю регулювання виробничих відносин в системі вищої освіти є збереження системи трипартизму, що забезпечує консенсусні взаємовідносини між роботодавцем (керівництво ЗВО), найманими працівниками (професорсько-викладацький склад) і державою, яка виступає в ролі посередника.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Ляшенко В.І., Котов С.В. Україна ХХІ: неоіндустріальна держава або «крах проекту»? Київ: Інститут економіки промисловості НАН України, 2015. 196 с.

2. Chernukha T. Peculiarities of the institutional blocks of the Ukrainian higher education system in the conditions of economic transformation. *Development Management*. 2019, Vol. 17(3), P. 54-67. DOI:10.21511/dm.17(3).2019.05