

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-503-7-8>

**INSTITUTIONAL PROGRAMS OF SUPPORT
FOR SCIENTIFIC ACTIVITIES AT KHERSON STATE
UNIVERSITY DURING THE WAR AND RELOCATION**

**ІНСТИТУЦІЙНІ ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ НАУКОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ В ХЕРСОНЬСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ В УМОВАХ ВІЙНИ Й РЕЛОКАЦІЇ**

Omelchuk Serhii Arkadiiovych

*Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor, First Vice-Rector
Kherson State University
Kherson, Ukraine*

Омельчук Сергій Аркадійович

*доктор педагогічних наук, професор,
перший проректор
Херсонський державний університет
м. Херсон, Україна*

Херсонський державний університет попри війну й тимчасову релокацію (з березня 2022 р. на базу Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника) залишається відкритою системою освітньої та наукової діяльності, визнаною вітчизняною й міжнародною академічною спільнотою. Зокрема, своєю діяльністю й організацією основних бізнес-процесів під час війни довів, що науковці університету здатні працювати за будь-яких умов, об'єднавши учасників освітнього процесу заради формування людського капіталу для херсонської громади, південного регіону й країни. Підтвердженням цього приміром можуть бути результати консолідованого рейтингу закладів вищої освіти України, згідно з даними якого Херсонський державний університет лише за рік війни (з 2022 по 2023 рік) у рейтингу піднявся із 70 на 50 позицію, а також рейтингові показники наукометричної бази Scopus, результати якого засвідчують, що університет за два роки війни й тимчасової релокації покращив свої позиції на 41 позицію, піднявшись у міжнародному науковому рейтингу з 92 на 51 місце.

Передумовами такої позитивної динаміки розвитку університету незважаючи на: а) статус релокованого (переміщеного) закладу вищої освіти і як наслідок – загроза втрати ідентичності (упізнаваності) на Херсонщині; б) територіальну розпорошеність студентів, викладачів, дослідників університету; в) стан невизначеності й тривожності учасників освітнього процесу; г) обмеженість у фізичній дослідницькій інфраструктурі, – є насамперед системний підхід до реалізації інституційних програм підтримки кадрового потенціалу, зокрема це:

1. Запровадження ключових показників ефективності (КПЕ).

2. Рейтингування науково-педагогічних працівників, кафедр і факультетів.

3. Формульний розподіл фінансування між факультетами університету.

4. Розподіл навчального навантаження між науково-педагогічними працівниками університету, ураховуючи принципи пріоритетності.

5. Системне матеріальне й моральне стимулювання вчених за досягнення конкретних показників діяльності.

У 2019 році в університеті запроваджено систему планування й досягнення ключових показників ефективності для всіх категорій науково-педагогічних працівників (асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри, декана, проректора, першого проректора), що дає змогу університетові на інституційному рівні не лише утримати рейтингові позиції в національних і міжнародних рейтингах, а й істотно покращувати їх. У контрактах науково-педагогічних працівників передбачено: 1) ключові показники ефективності: фактичні станом на момент призначення і планові, досягнення яких повинна забезпечити кандидатура на відповідній посаді в разі підписання контракту; 2) механізми перевірки досягнення цільових показників; 3) терміни для досягнення цільових показників. Конкурсна комісія під час розгляду справ науково-педагогічних працівників на заміщення вакантних посад визначає наступний термін перебування на посаді, з одного боку, ураховуючи результати досягнення ключових показників ефективності діяльності за попередній період, з іншого – на основі запланованих показників ефективності на наступний період. Це дає змогу системно підходити до ефективного планування результатів діяльності й досягнення їх.

Із 2020 року в університеті розпочато реалізацію нової політики рейтингування науково-педагогічних працівників, кафедр і факультетів як один зі складників внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти в університеті. Наші дослідження кореляції середнього рейтингового бала із поколіннями (віковими групами) вчених дає підстави для визначення позитивних прогнозів розвитку кадрового потенціалу університету (рис. 1).

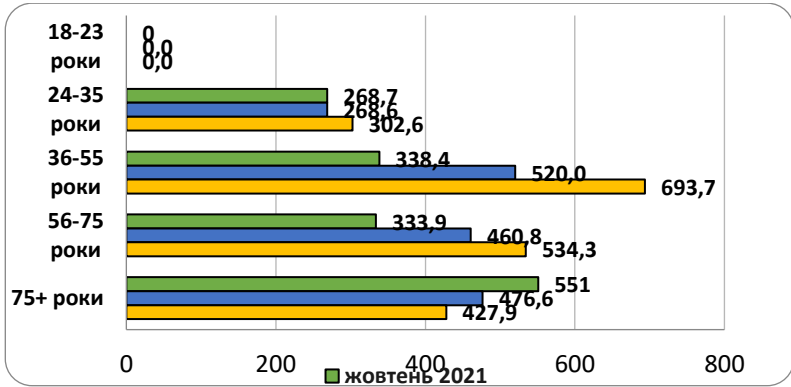


Рис. 1. Середній рейтинговий бал науково-педагогічних працівників за поколіннями

Як видно з діаграми, представленої на рис. 1, найвищі показники результативності мають учені, що належать до вікової групи 36–55 років. Зокрема, у 2024 р. рейтинговий бал учених цієї вікової групи істотно зріс, що свідчить про їхню високу ефективність і вказує на значний внесок дослідників 36–55 років в успіхи університету. Демонструють досить високі результати діяльності також учені 56–75 років, середній рейтинговий бал яких у 2024 р. вище за показники 2023 та 2021 рр. відповідно. Отже, науково-педагогічні працівники продуктивного віку активно працюють і позитивно впливають на розвиток наукової діяльності університету загалом.

Зазначимо: університет за час війни й тимчасової релокації втратив 28 науково-педагогічних працівників (10 % від загальної кількості), з яких лише 11-х найрейтинговіших учених (семеро виявилися колаборантами), що у 2022 р. увійшли до 30 відсотків учених із найвищими рейтинговими показниками. Проте в 2024 р. порівняно із 2023 р. усі 30 відсотків топових дослідників продовжили працювати штатними науково-педагогічними працівниками університету.

Збереженню якісного кадрового потенціалу університету сприяє насамперед системне стимулювання вчених, їхнього професіоналізму, продуктивності наукової та освітньої діяльності, розвитку креативності та ініціативності тощо. Зокрема, на підставі Порядку розподілу фінансування між факультетами Херсонського державного університету за підсумками рейтингування в 2024 р. 10 відсотків найрейтинговіших учених до виділеної на кафедрі частки ставки отримали додаткову

частку ставки стимулювального характеру: від 0,5 до 0,15 ставки кожен відповідно до індивідуальної позиції в рейтингу (рис. 2).

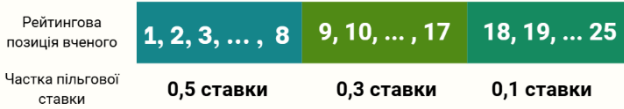


Рис. 2. Розподіл додаткових ставок стимулювального характеру рейтинговим учених університету

Отже, 25 топових науково-педагогічних працівників (10% від загальної кількості) під час розподілу навчального навантаження на 2024/2025 н. р. стимульовано додатковими ставками: перші вісім найрейтинговіших учених університету додатково отримали 0,5 ставки стимулювального характеру; учені, що посіли від 9 до 17 рейтингової позиції, додатково отримали 0,3 ставки, а від 18 до 25 рейтингової позиції – 0,1 ставки відповідно. Встановлення такого пільгового навантаження дає змогу вченим спрямовувати свій потенціал на ефективну наукову активність, що реалізується в конкретних результатах діяльності.

До того ж за підсумками рейтингування стимулювальне фінансування виділено першим трьом кафедрам університету, зокрема кафедра, що посіла перше місце в рейтингу на 2024/2025 н. р. додатково отримала 0,3 ставки; кафедра, що посіла друге місце – 0,25 ставки; і третє місце – 0,2 ставки відповідно. Цільове призначення цих ставок визначає безпосередньо завідувач кафедри. Також додаткові частки ставки за результатами рейтингового оцінювання факультетів надано першим трьом факультетам: факультет, що посів перше місце отримав 0,3 ставки; факультет, що посів друге місце – 0,25 ставки; і третє місце – 0,2 ставки відповідно. Цільове призначення цих ставок визначає декан факультету.

Отже, формульний розподіл фінансування між факультетами університету уможливорює стимулювати рейтингових учених, запроваджуючи механізми формування індивідуального (пільгового) навантаження.

Стимулювальне фінансування на системному рівні відбувається й для молодих учених. Ця програма, регламентована Положенням про премію молодому вченому Херсонського державного університету, передбачає щорічну нецільову фінансову допомогу в межах граничного розміру доходу вченим до 35 років (докторам наук – до 40 років), які за результатами рейтингування отримали найвищі результати в двох

номінаціях: 1) математика, природничі науки, біологія; 2) суспільні науки. Тим самим посилюється, з одного боку, мотивація до підвищення ефективності та якості наукової діяльності молодих учених університету; з другого – зацікавленість у досягненні конкретного результату наукової роботи.

Крім стимулювання вчених і дослідницьких колективів шляхом виділення додаткових ставок пільгового характеру, в університеті реалізовано й політику морального заохочення науковців відзнаками різного рівня. Зокрема, університет удосконалює власну систему заохочувальних відзнак: окрім подяк, грамот, почесних грамот Херсонського державного університету, звань «Почесний доктор наук Херсонського державного університету» і «Почесний професор Херсонського державного університету», протягом останніх чотирьох років уведено нові два види інституційних відзнак: іменні фірмові годинники Херсонського державного університету; «Золота медаль Херсонського державного університету» і «Срібна медаль Херсонського державного університету», що є найвищими почесними відзнаками університету за визначну наукову, науково-педагогічну, освітню діяльність та заслуги перед університетом. Лише протягом 2024 р. заохочувальними відзнаками університету, органів виконавчої влади м. Херсон і Херсонської області, Міністерства освіти і науки України, Кабінету Міністрів України тощо нагороджено 14 % учених університету за конкретні результати наукової й академічної діяльності.

З 2021 року запроваджено ще одну програму підтримки вчених університету – урахування принципів пріоритетності в розподілі навчального навантаження між науково-педагогічними працівниками. 3-поміж інституційних принципів пріоритетними є такі: 1) принцип відкритості; 2) принцип диверсифікації навчального навантаження відповідно до результатів рейтингування; 3) принцип залучення до освітнього процесу наукових, педагогічних працівників і фахівців-практиків із зовнішнього середовища.

Схарактеризовані в цій розвідці програми підтримки кадрового потенціалу університету й стимулювання науково-дослідної й науково-творчої діяльності вчених з метою посилення цих напрямів у їхній діяльності та заохочення до професійного розвитку та самореалізації є одним із пріоритетних завдань Стратегії розвитку Херсонського державного університету на 2023–2027 роки (<https://www.kspu.edu/Legislation/strategy.aspx>). Тож ми не лише прагнемо, а й на принципах відкритості, інноваційності й партнерства робимо все, щоб Херсонський державний університет був не лише будівлею для трансляції стандартизованих знань (матеріалу), а середовищем, сповненим подиву, благоговіння (найширшої поваги й

безмежної любові), самоактуалізації та надії для херсонської громади й країни загалом, де визнаються цінності унікальних особистих цілей, мрій і прагнень усіх учасників освітнього процесу.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-503-7-9>

**SPECIFIC ISSUES IN THE LEGAL REGULATION
OF SCIENTIFIC PERSONNEL TRAINING BY HIGNER
EDUCATION INSTITUTIONS OF UKRAINE
IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION**

**ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ КАДРІВ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ
ОСВІТИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Petrovska Yuliia Mykhailivna

*Candidate of Historical Sciences,
Associate Professor,
Acting Rector
Penitentiary Academy of Ukraine
Chernihiv, Ukraine*

Петровська Юлія Михайлівна

*кандидат історичних наук, доцент,
виконувач обов'язків ректора
Пенітенціарна академія України
м. Чернігів, Україна*

Puzyrnyi

Viacheslav Feodosiyovych
*Doctor of Juridical Sciences, Professor,
Vice-Rector for Educational
and Scientific Work
Penitentiary Academy of Ukraine
Chernihiv, Ukraine*

Пузирний

Вячеслав Феодосійович
*доктор юридичних наук, професор,
проректор з освітньо-наукової
роботи
Пенітенціарна академія України
м. Чернігів, Україна*

Підготовка наукових кадрів є одним із пріоритетних напрямів діяльності закладів вищої освіти. Правове регулювання цієї діяльності здійснюється на підставі законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установ), Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, які