

DOI: [10.28925/2312-5829.2021.32](https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.32)

УДК 378:331.54 (477)

**ЮРІЙ СКИБА**

Інститут вищої освіти НАПН України, м.Київ, Україна

Yuri\_skiba@ukr.net, ORCID iD 0000-0003-2238-8272

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАДРОВОЇ АВТОНОМІЇ УНІВЕРСИТЕТУ: ВІТЧИЗНЯНІ ПРАКТИКИ**

*У статті подано результати дослідження вітчизняних практик щодо прийому на вакантні посади викладачів в умовах університетської автономії. Прийняття Закону України «Про вищу освіту» (2014) розширює можливості університетської автономії, зокрема і в частині кадрової політики. Вивчення практик реалізації кадрової політики провідними вітчизняними університетами, зокрема Київським національним університетом імені Тараса Шевченка, Національним педагогічним університетом імені М.П. Драгоманова, Національним авіаційним університетом і Сумським державним університетом, дав змогу встановити, що конкурсний відбір кандидатів на зайняття вакантних посад викладачів передбачає 8 етапів, а саме видання наказу ректора університету про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду; публікація оголошення про проведення конкурсного відбору; прийняття документів кандидатів; перевірка поданих кандидатами документів; розгляд документів конкурсною комісією; обговорення кандидатури на засіданні структурного підрозділу (кафедри, вченої ради факультету (навчально-наукового інституту), вченої ради університету, залежно від посади; обрання кандидата голосуванням Вченою радою університету (факультету) та рекомендація ректору щодо подальшого працевлаштування кандидатів; укладення контракту та видання наказу ректора про призначення (прийняття) на посаду та/або переривання трудових відносин з кандидатом, який не пройшов конкурсний відбір. На різних етапах конкурсного відбору у досліджуваних університетах виявлені певні відмінності, зокрема у вимогах до науково-педагогічного стажу претендентів, наявності публікацій у наукометричних базах, процедурі перевірки документів поданих на конкурс, розгляді документів конкурсною комісією, порядку обговорення кандидатур на засіданні структурного підрозділу тощо.*

*На основі опитування викладачів щодо самостійного визначення університетом вимог до претендентів на посади встановлено неготовність запровадження цього інструменту кадрової автономії, оскільки близько половина респондентів висловили застереги щодо прозорості та відкритості його реалізації у вітчизняних університетах.*

**Ключові слова:** кадрова автономія; науково-педагогічні працівники; прийом на посаду; університет.

© Скиба Юрій, 2021

**Вступ.** Прийняття Закону України «Про вищу освіту» (2014) розширює можливості університетської автономії. Зокрема, в наданні можливості університетам приймати рішення щодо прийому викладачів, як частини цілісної програми кадрової політики. Відповідно до пункту 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» (2014) заклади вищої освіти зобов'язані розробити та затвердити «Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)». Упровадження нових підходів до прийому викладачів в університетах сприяє підвищення їх конкурентоздатності на ринку освітніх послуг.

Різні аспекти кадрової автономії досліджували О. Дюндик (2012), О. Верденхофа, І. Каленюк, Л. Цимбал (2018) та ін. (моделі, принципи і технології формування кадрової стратегії університету); В. Луговий та Ж. Таланова (2014, 2015), С. Калашнікова (2014) (розвиток лідерського потенціалу університетів, зокрема в частині кадрової автономії); Т. Казакова (2019) (формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти); Н. Давидова та М. Манджул (2020) (особливості цивільно-правових відносин між викладачем та закладом освіти); Ю. Вітренко, В. Ворона, І. Жиляєв (2020), С. Мельник (2019), Ю. Скиба (2021) (колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин в університетах як автономних інституціях), О. Власюк, Т. Дараган (2021) (впровадження організаційної автономії у вітчизняних закладах вищої освіти).

Проте питання прийому на посади викладачів в умовах кадрової автономії університетів залишилося поза увагою дослідників.

**Мета статті:** встановити особливості прийому на вакантні посади викладачів у вітчизняних університетах в умовах кадрової автономії. Для досягнення мети передбачено виконання наступних завдань: здійснити аналіз нормативних документів, що регламентують відбір та обрання на посади викладачів у вітчизняних університетах; виявити спільне, часткове й одиничне у правилах відбору та обрання на посади викладачів університетів; опитування ставлення

науково-педагогічних працівників університетів України до впровадження механізму самостійного визначення вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників університетів в умовах кадрової автономії.

**Методологія.** Для розв'язання завдань наукового дослідження застосовано такі методи: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення нормативних документів – для встановлення особливості прийому викладачів у вітчизняних університетах в умовах кадрової автономії; анонімне опитування – для з'ясування ставлення науково-педагогічних працівників до проблеми самостійного встановлення університетом вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників в умовах кадрової автономії університетів; математичні та статистичні методи на основі програмного забезпечення Excel – для кількісного та якісного аналізу результатів опитування.

Анонімне опитування проведено у період з березня по травень 2021 року, із самозаповненням анкет представлених у Google-формі. В опитуванні брало участь 209 науково-педагогічних працівників університетів, із них докторів наук – 33 особи (15,8 %), кандидатів наук – 125 осіб (59,8 %) і викладачів без наукового ступеня – 51 осіб (24,4 %), з 41 закладу вищої освіти України.

**Результати дослідження.** Здійснений аналіз «Порядку конкурсного відбору при заміщенні посад науково-педагогічних працівників» (далі – Порядок) Київського національного університету імені Тараса Шевченка (КНУ) (Порядок, 2016), Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (НПУ) (Положення, 2020), Національного авіаційного університету (НАУ) (Порядок, 2020) і Сумського державного університету (СумДУ) (Порядок, 2020) дав змогу виокремити наступні етапи прийому:

- 1) видання наказу ректора Університету про проведення конкурсного відбору на вакантну посаду;
- 2) публікація оголошення про проведення конкурсного відбору;
- 3) прийняття документів кандидатів;
- 4) перевірка поданих кандидатами документів;
- 5) розгляд документів конкурсною комісією;

6) обговорення кандидатури на засіданні структурного підрозділу (кафедри, вченої ради факультету (навчально-наукового інституту), вченої ради університету, залежно від посади;

7) обрання кандидата голосуванням Вченою радою університету (факультету) та рекомендація ректору щодо подальшого працевлаштування кандидатів;

8) укладення контракту та видання наказу ректора про призначення (прийняття) на посаду та/або переривання трудових відносин з кандидатом, який не пройшов конкурсний відбір.

Здійснимо аналіз Порядку ... досліджуваних університетів відповідно до вищезазначених етапів з метою виявлення особливостей реалізації кадрової автономії щодо відбору та обрання на посади викладачів.

*Етап 1.* Конкурс на заміщення посади викладачів оголошує керівник закладу вищої освіти, про що видається відповідний наказ. Процедурно зазначений етап є уніфікованим в усіх досліджуваних університетах.

*Етап 2.* Оголошення про проведення конкурсу, терміни та умови його проведення розміщуються на офіційних веб-сайтах університетів. Проте, у КНУ вони публікуються в друкованих засобах масової інформації.

*Етап 3.* Вимоги до претендентів на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача у досліджуваних університетах визначаються:

- Законом України «Про вищу освіту» (2014);
- вимогами ліцензійних умов до кадрового забезпечення освітньої діяльності у сфері вищої освіти;
- додатковими вимогами університету.

Спільними вимогами до претендентів на посаду професора у досліджуваних університетах є наявність наукового ступеня доктора наук, вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи та наукові публікації. Проте, у НПУ, КНУ та СумДУ претенденти на посаду професора повинні мати науково-педагогічний стаж роботи не менше 5-ти років; у НАУ – для докторів наук стаж не менше 10 років. Водночас на посаду професора у НАУ можуть претендувати кандидати наук, які мають стаж

науково-педагогічної роботи не менше 20 років, не менш 2 опублікованих підручників (навчальних посібників) та не менше 2 підготовлених кандидатів наук. Крім того, у СумДУ – претенденти на посаду професора повинні мати не менше 5 публікацій у SCOPUS та/або Web of Science Core Collection та не менше 3 підготовлених кандидатів наук.

Спільними вимогами до претендентів на посаду доцента у досліджуваних університетах є наявність наукового звання кандидата чи доктора наук та /або вчене звання доцента, старшого дослідника, стаж науково-педагогічної роботи 5 роки та наявність публікацій. Проте, у СумДУ додатковою умовою для претендентів на посаду доцента є наявність не менше 5 публікацій у SCOPUS та/або Web of Science Core Collection.

Вимогами до претендентів на посаду старшого викладача у досліджуваних університетах є наявність наукового ступеня, стаж науково-педагогічної роботи 2–3 роки та наявність публікацій. Проте, у НПУ на посаду старшого викладача можуть претендувати особи, без наукового ступеня, які мають вищу освіту за фахом та науково-педагогічний стаж не менше 4-х років, у НАУ та КНУ – не менше 5 років.

У досліджуваних університетах претенденти на посаду викладача повинні мати вищу освіту за фахом (випускники магістратури, аспірантури за спеціальністю, яка відповідає профілю кафедри), або ж науковий ступінь. Проте, у НПУ претенденти на посаду викладача повинні мати науково-педагогічний стаж не менше 2-х років; а у НАУ – наукові праці.

Вимогою до претендентів на посаду асистента у досліджуваних університетах є наявність вищої освіти за фахом відповідно до профілю кафедри. Проте, у СумДУ – на посаду асистента можуть претендувати особи, які мають науковий ступінь, або завершили роботу над дисертацією і подали її до спеціалізованої вченої ради. Загалом у досліджуваних університетах до претендентів на посаду асистента не вимагається досвід роботи.

Крім того, у НАУ при проведенні конкурсу на заміщення вакантних посад професора, доцента, старшого викладача, викладача і асистента додатково враховуються: зареєстрований профіль науковця, ORCID ID (Open Researcher and

Contributor ID), Research Gate, Google Scholar; видані монографії за профілем кафедри; опубліковані статті у виданнях, включених до наукометричних баз Web of Science та/або Scopus; сертифікат відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) з мов країн Європейського Союзу; участь у роботі наукових конференцій (конгресів, симпозіумів, семінарів), проведених у країні, що входить до (ОЕСР) та/або Європейського союзу; навчання або стажування в країні, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) та/або ЄС, або є (чи були) керівниками/виконавцями проєктів, які фінансуються зазначеними країнами, та мають відповідні сертифікати, свідоцтва чи інші документи, які це підтверджують; керівництво аспірантами або консультування докторантів.

*Етап 3.* Для участі у конкурсі претенденти подають відповідні документи визначені у Порядках ... досліджуваних університетів (див. табл. 1).

Таблиця 1

### Перелік документів на участь у конкурсі

(укладено на основі Положення... НПУ імені М. П. Драгоманова 2020, Порядку... КНУ 2016, Порядку... СумДУ 2020, Порядку... НАУ, 2020)

Університет/ Перелік документів	НПУ	СумДУ	НАУ	КНУ
Заява	+	+	+	+
Особовий листок з відділу кадрів	+	+	+	
Копія трудової книжки	+			
Копія паспорта громадянина України	+			+
Копії дипломів про вищу освіту та науковий ступінь, вчене звання	+	+	+	+
Інформаційна довідка (для науково-педагогічних працівників університету)		+	+	
Мотивоване обґрунтування (для осіб, які не є співробітниками університету)		+		
Список наукових та навчально-методичних праць	+	+	+	+
Документи, які підтверджують підвищення кваліфікації за профілем кафедри протягом останніх п'яти років	+		+	

Автобіографію (для претендентів, які не працюють в університеті)			+	+
Згода на обробку персональних даних	+		+	
Звіт про навчально-методичну, виховну та науково-методичну роботу за попередній період (для осіб, які працюють в університет)	+	+		
Довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду	+			
Довідку про проходження флюорографічного огляду	+			
Інші документи, що засвідчують його професійні якості	+	+	+	+

Як видно з Таблиці 1, спільними документами які подаються у досліджуваних університетах, є заява, копії дипломів, атестатів, список наукових та навчально-методичних праць. Водночас у досліджуваних університетах передбачено й додаткові документи. Наприклад, в НПУ – копію трудової книжки, довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду, довідку про проходження флюорографічного огляду, в СумДУ – мотивоване обґрунтування (для осіб, які не є співробітниками університету).

*Етап 4.* Процедура перевірки документів, поданих на конкурс науково-педагогічними працівниками подано у табл. 2.

Таблиця 2

### Процедура перевірки документів поданих на конкурс

(укладено на основі Положення... НПУ імені М. П. Драгоманова 2020, Порядку... КНУ 2016, Порядку... СумДУ 2020, Порядку... НАУ, 2020)

Університет/ Процедура	НПУ	СумДУ	НАУ	КНУ
Центральна конкурсна комісія (ЦКК) (університетська)			+	
Конкурсна комісія факультету (ККФ) (інституту)	+		+	+
Відповідність документів умова конкурсу встановлює секретар ЦКК		+	+	
Відповідність документів умова				+

конкурсу встановлює ККФ				
Відповідність комплектності та правильного оформлення поданих документів встановлює відділ кадрів	+	+		
Відповідність достовірності списки опублікованих встановлює Вчений секретар Університету або секретар вченої ради факультету	+	+		
Рішення ККФ щодо претендентів на вакантні посади приймається відкритим голосуванням	+	+	+	+
Наказ ректора про допуск до участі у конкурсі	+	+	+	+

Згідно з таблицею 2 перевірку поданих документів претендентами на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача і асистента та їх відповідність вимогам умов конкурсу у СумДУ встановлює секретар центральної конкурсної комісії університету; у НАУ та КНУ – конкурсна комісія факультету; у НПУ – комплектність та правильність оформлення поданих документів встановлює відділ кадрів, а достовірність списків опублікованих наукових праць – секретар вченої ради факультету. Після перевірки поданих документів особам, які подали заяви і не відповідають вимогам оголошеного конкурсу, і не допускається до участі в ньому, університетами надсилається рекомендоване письмове повідомлення.

*Етап 5.* У досліджуваних університетах, конкурсна комісія університету приймає остаточне рішення про затвердження претендентів на посади професора, доцента та допуск їх до конкурсу. А конкурсна комісія структурного підрозділу – про затвердження претендентів на посади старшого викладача, викладача, асистента та допуск їх до конкурсу.

*Етап 6.* Процедура конкурсного відбору претендентів на посади викладачів та обрання за конкурсом подано у табл. 3.

Таблиця 3

**Процедура конкурсного відбору претендентів на посади викладачів та обрання за конкурсом** (укладено на основі Положення... НПУ імені М. П. Драгоманова 2020, Порядку... КНУ 2016, Порядку... СумДУ 2020, Порядку... НАУ, 2020)



Університет/ Процедура	НПУ	СумДУ	НАУ	КНУ
Звітування претендентів на посади (для співробітників університету)	+	+	+	+
Попереднє обговорення кандидатур претендентів на посади професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента на засіданні трудового колективу кафедри	+	+	+	+
Виступ претендентів на посаду професора, які не працюють в університеті, з науковою доповіддю перед науково-педагогічними працівниками кафедри				+
Проведення претендентом, який є співробітником університету відкритого заняття (лекцію, семінар тощо).				+
Затвердження висновків та рекомендацій кафедри таємним голосуванням здійснюється тільки штатними працівниками			+	
Затвердження висновків та рекомендацій кафедри таємним або відкритим голосуванням				+
Затвердження висновків та рекомендацій кафедри таємним голосуванням		+		
Конкурсна комісія факультету (інституту) приймає остаточне рішення про затвердження претендентів на посади старшого викладача, викладача, асистента		+	+	
Конкурсна комісія факультету (інституту) приймає остаточне рішення про затвердження претендентів на посади доцента, старшого викладача, викладача, асистента	+			+
Вчена рада університету таємним голосуванням обирає професорів та доцентів		+	+	
Вчена рада університету таємним голосуванням обирає професорів	+			+

Як видно з таблиці 3 відповідно до затверджених у досліджуваних університетах Порядків ... кандидатури претендентів на заміщення посад професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів попередньо обговорюються трудовими колективами відповідної кафедри в їх присутності (у разі відсутності

претендента кандидатура обговорюється лише за його письмової згоди). Крім того, у НПУ, СумДУ та НАУ для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може, наприклад, запропонувати йому попередньо прочитати пробні лекції, провести практичні заняття в присутності науково-педагогічних (педагогічних) працівників закладу вищої освіти. У КНУ претенденти на посаду професора, які не працюють в Університеті, виступають перед науково-педагогічними працівниками кафедри з науковою доповіддю, тему якої визначає кафедра.

Загалом, у досліджуваних університетах, висновки кафедри про професійні та особистісні якості претендентів затверджуються таємним голосуванням та передаються на розгляд конкурсної комісії разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі. Проте, у КНУ затвердження висновків та рекомендацій кафедри може бути таємним або відкритим голосуванням; у НАУ – здійснюється таємним голосуванням у якому беруть участь винятково штатні працівники.

*Етап 7.* Вчена рада університету, після розгляду кандидатур претендентів та оголошення висновків за результатами попереднього обговорення і рекомендації конкурсної комісії, таємним голосуванням обирає кандидатури на посади професорів та доцентів.

Вчена рада факультету (Інституту) – таємним голосуванням обирає на посади старшого викладача, викладача, асистента. Проте, у НПУ та КНУ Вчена рада факультету (Інституту) приймає остаточне рішення про затвердження претендентів на посаду доцента.

*Етап 8.* Прийняте Вченої ради рішення є підставою для укладення трудового договору (контракту) з обраною особою і видання наказу про прийняття її на роботу (переведення на іншу посаду, продовження трудових стосунків). Ректор відповідно до підпункту сьомого частини третьої статті 34 Закону України «Про вищу освіту», в межах наданих йому повноважень призначає на посаду обраних викладачів. При прийнятті на роботу (переведенні на іншу посаду, продовженні трудових відносин) після успішного проходження конкурсу укладається строковий трудовий договір (контракт) строком до 5 років. Строк трудового договору (контракту)

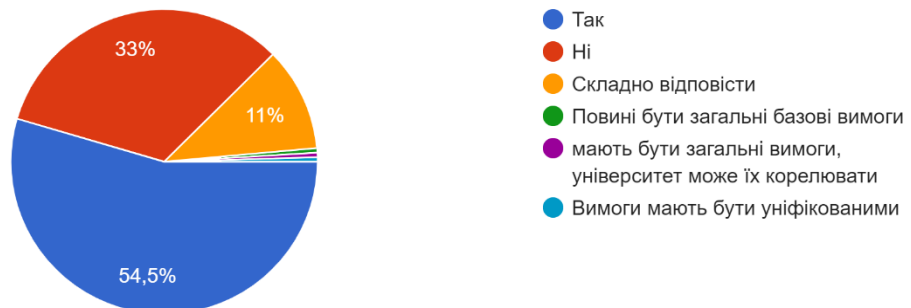
встановлювати за погодженням сторін. Пропозиції щодо строку трудового договору (контракту) є правом кожної із сторін, проте строк договору може бути не більше ніж на п'ять років.

Для з'ясування ставлення науково-педагогічних працівників до проблеми самостійного встановлення університетом вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників в умовах кадрової автономії університетів нами здійснено анонімне опитування.

Під час опитування значна увага надавалася встановленню думки респондентів щодо одного із компонентів кадрової автономії університетів, який є важливими для розвитку науково-педагогічного потенціалу. На запитання: *Чи погоджуєтеся Ви з думкою, що університет має самостійно визначати вимоги до претендентів на посади науково-педагогічних працівників?* отримано наступні відповіді (див. Рис. 1).

Чи вважаєте Ви, що університет має самостійно встановлювати вимоги до претендентів на посади науково-педагогічних працівників?

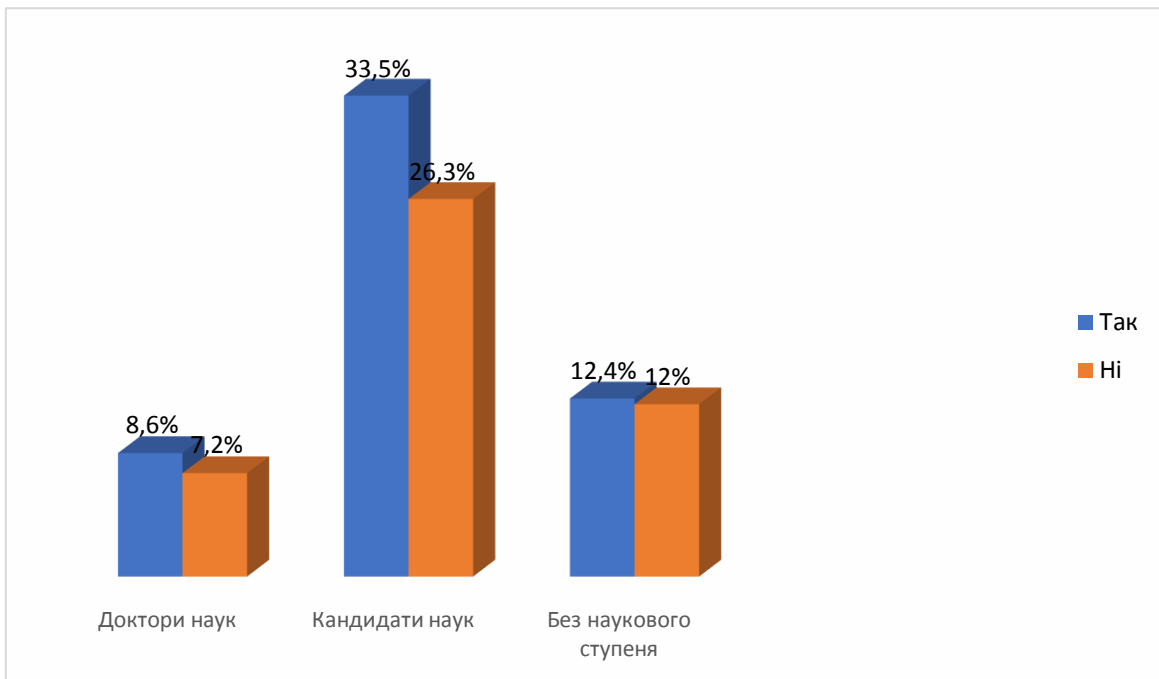
209 відповідей



**Рис. 1 Самостійне встановлення університетом вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників**

*Авторська розробка*

Дані опитування подані на рис. 1 показують, що 54,5 % викладачів досліджуваних університетів загалом позитивно відносяться до можливості впровадження зазначеного механізму в університеті, 33 % – негативно та 11% – не можуть дати відповідь на зазначене питання.



**Рис. 2 Розподіл відповідей респондентів за рівнем академічної кваліфікації**  
*Авторська розробка*

Як видно з Рис. 2, поділяють дану пропозицію 8,6 % докторів наук, 33,5 % – кандидати наук та 12,4 % науково-педагогічні працівників без наукового ступеня. Загалом, 54,5 % респондентів підтримують ідею щодо самостійного встановлення університетами вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників.

Водночас, не підтримують ідею самостійно встановлювати університетами вимоги до претендентів на посади науково-педагогічних працівників 7,2 % докторів наук, 26,3 % – кандидати наук та 12 % науково-педагогічні працівників без наукового ступеня. Водночас 45,5 % опитаних не поділяють ідею щодо самостійного встановлення університетами вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників. Респондентами запропоновано власне обґрунтування щодо недоцільності впровадження зазначеного механізму. Наприклад, низка респондентів схиляється до думки щодо централізованого підходу «вимоги мають бути уніфікованими», «повинні бути загальні базові вимоги». Водночас низка респондентів схиляється до запровадження диференційованого підходу, а саме «мають бути загальні вимоги, університет може їх корелювати».

**Висновки.** Отже, конкурсний відбір кандидатів на зайняття вакантних посад науково-педагогічних працівників у досліджуваних університетів передбачає 8

етапів. Водночас, на різних етапах конкурсного відбору у досліджуваних університетах виявлені певні відмінності, зокрема у вимогах до науково-педагогічного стажу претендентів, процедурі перевірки документів поданих на конкурс, розгляді документів конкурсною комісією, обговоренням кандидатури на засіданні структурного підрозділу, наявності публікацій у наукометричних базах тощо.

Результати анонімного опитування науково-педагогічних працівників щодо самостійного визначення університетом вимог до претендентів на посади засвідчили неготовність запровадження цього інструменту кадрової автономії. Близько половина респондентів висловили застереги щодо прозорості та відкритості його реалізації.

**Перспективними для подальшого наукового пошуку вважаємо дослідження,** спрямовані на вивчення механізмів та інструментів прийому на роботу викладачів університетів в країнах Європейського Союзу та розроблення механізмів імплементації кращого європейського досвіду у вітчизняні університети.

### Література

- Автономія та врядування у вищій освіті: монографія: за ред. В. І. Лугового, Ж. В. Таланової. Київ: ІВО НАПН, 2015. С. 192 URL: [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Avtonomiya-ta-vryaduv-VO\\_monogr\\_IVO-2015-192p\\_avtors-kolektiv.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Avtonomiya-ta-vryaduv-VO_monogr_IVO-2015-192p_avtors-kolektiv.pdf) (дата звернення: 25.07.2021)
- Верденхофа О., Каленюк І., Цимбал Л. Параметри та моделі автономії університетів. *Міжнародна економічна політика*. 2018. № 1 (28). С. 109–127. <http://journals.uran.ua/jiep/article/view/169411>
- Власюк О., Дараган Т. Стан впровадження організаційної автономії у вітчизняних закладах вищої освіти. *Освітологічний дискурс*. 2021. № 2 (33). С. 60–76. DOI: [10.28925/2312-5829.2021.2.5](https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.2.5)
- Давидова Н. О., Менджул М. В. Цивільно-правові відносини між викладачем та закладом освіти *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 80. С. 5–11. DOI: [10.5281/zenodo.4653268](https://doi.org/10.5281/zenodo.4653268)
- Дюндик Е. П. Кадровая стратегия вуза: модели, принципы и технологии формирования. *Научный журнал Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса*. 2012. № 2. С. 72–76.
- Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 27.07.2021)
- Казакова Т. С. Формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти: дис.. канд. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності). Одеса: Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, 2019. 235 с.

- Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти. Київ: ІВО НАПН, 2016. 44 с. URL: [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/rozvitok\\_lidersk\\_potencialu\\_Universitets\\_Kalashnikova\\_S\\_2016\\_46c.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/rozvitok_lidersk_potencialu_Universitets_Kalashnikova_S_2016_46c.pdf) (дата звернення: 23.07.2021)
- Луговий В. І., Калашнікова С. А., Слюсаренко О. М., Таланова Ж. В. Автономія та лідерство в Європейському просторі вищої освіти. *Вища освіта України*. 2014. № 1. С. 14–20.
- Мельник С. В. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в університетах як автономних інституціях сектору не фінансової корпорації. *Освітня аналітика України*. 2019. № 3 (7). С. 42–56.
- Механізми розширення фінансової автономії закладів вищої освіти України: колективна монографія / Ю. Вітренко, І. Власова, В. Ворона, І. Жиляєв, С. Мельник, В. Ковтунець, О. Базельюк; за заг. ред. Ю. Вітренка. Київ: ІВО НАПН, 2020. 240 с. URL: [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Mekhanizmy-fin-avtonomii-zVO-Ua\\_mon\\_IVO-2020-240p\\_avtors-kollektiv.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Mekhanizmy-fin-avtonomii-zVO-Ua_mon_IVO-2020-240p_avtors-kollektiv.pdf) (дата звернення: 26.07.2021)
- Положення про порядок обрання за конкурсом та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників НПУ імені М. П. Драгоманова. 2020. 36. URL: <https://npu.edu.ua/universytet/prozoryi-universytet#polozhennia-pro-poriadok-obrannia-za-konkursom-ta-pryiniattia-na-robotu-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv-npu-imeni-mp-drahomanova> (дата звернення: 26.07.2021)
- Порядок конкурсного відбору на посади науково-педагогічних працівників у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. 2016. 8 с. URL: <http://senate.univ.kiev.ua/?p=184> (дата звернення: 26.07.2021)
- Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Сумського державного університету та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (версія 07) [Із змінами, внесеними згідно з наказом №0288-І від 19.03.2020]. 2018. 40 с. URL: <https://normative.sumdu.edu.ua/index.php?task=getfile&tmpl=component&id=d4b030ae-80a2-e511-8085-001a4be6d04a&kind=1> (дата звернення: 26.07.2021)
- Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) у Національному авіаційному університеті. 2020. 17 с. URL: <https://nau.edu.ua/site/variables/news/2021/4/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA%202020%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%92%D0%A0.pdf> (дата звернення: 26.07.2021)
- Скиба Ю. А., Гармата О. М. Особливості трудових договорів викладачів університетів: досвід Нідерландів та України. *Abstracts of VIII International Scientific and Practical Conference «Impact of modernity on science and practice», April 6–7, 2021, Madrid, Spain*. Madrid, 2021. С. 123–127.

## References

- Avtonomiia ta vriaduvannia u vyshchii osviti: monohrafiia: za red. V.I. Luhovoho, Zh.V. Talanovoi. K., 2015. 192 [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Avtonomiya-ta-vryaduv-VO\\_monogr\\_IVO-2015-192p\\_avtors-kolektiv.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Avtonomiya-ta-vryaduv-VO_monogr_IVO-2015-192p_avtors-kolektiv.pdf) (in Ukrainian)
- Verdenkhofa O., Kaleniuk I., Tsymbal L. Parametry ta modeli avtonomii universytetiv. Mizhnarodna ekonomichna polityka. № 1 (28). 2018. 109–127. <http://journals.uran.ua/jiep/article/view/169411> (in Ukrainian)
- Vlasiuk, O. Darahan, T. (2021). Stan vprovadzhennia orhanizatsiinoi avtonomii u vitchyznianiykh zakladakh vyshchoi osvity [The state of implementation of organizational autonomy in domestic institutions of higher education]. *Educological Discourse*, 2 (33), 60–76 DOI: [10.28925/2312-5829.2021.2.5](https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.2.5) (in Ukrainian)
- Davydova, N. O., Mendzhul, M. V. (2020). Tsyvilno-pravovi vidnosyny mizh vykladachem ta zakladom osvity [Civil Law Relationships between Professor and Educational Institution]. *Journal of Eastern European Law*, 80, 5–11. DOI:[10.5281/zenodo.4653268](https://doi.org/10.5281/zenodo.4653268) (in Ukrainian)
- Diundyk, E. P. Kadrovaia stratehiia vuza: modely, pryntsypy y tekhnolohyy formyrovanyia. Nauchni zhurnal Vestnyk assotsyatsyy vuzov turyzma y servysa. 2012. № 2. 72–76 (in Ukrainian)
- Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» vid 1 lypnia 2014 roku № 1556-VII [Law of Ukraine On Higher Education July 1, 2014 № 1556-VII]* (2014). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (in Ukrainian)
- Kazakova, T. S. (2019). *Formuvannia profesiinoi kariery personalu u zakladakh vyshchoi osvity [Formation of professional career for staff in higher education institutions]: Doctor's thesis: 08.00.04*. Odessa I. I. Mechnikov National University (in Ukrainian)
- Kalashnikova S. Rozvytok liderskoho potentsialu suchasnoho universytetu: osnovy ta instrumenty: navch. posib. K., 2016. 44 s. [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/rozvitok\\_lidersk\\_potencialu\\_Universitets\\_Kalashnikova.S\\_2016\\_46c.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/rozvitok_lidersk_potencialu_Universitets_Kalashnikova.S_2016_46c.pdf) (in Ukrainian)
- Luhovyi V. I., Kalashnikova S.A., Sliusarenko O.M., Talanova Zh.V. Avtonomiia ta liderstvo v Yevropeiskomu prostori vyshchoi osvity. *Vyshcha osvita Ukrainy: teoret. ta nauk.-metod. chasopys*. 2014. №1. 14–20 (in Ukrainian)
- Melnyk S. V. Kolektyvno-dohovirne rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn v universytetakh yak avtonomnykh instytutstsiakh sektoru ne finansovoi korporatsii. *Osvitnia analityka Ukrainy*. 2019. № 3 (7). S. 42–56 (in Ukrainian)
- Mekhanizmy rozshyrennia finansovoi avtonomii zakladiv vyshchoi osvity Ukrainy: kolektyvna monohrafiia: avt. kolek.: Yu. Vitrenko, I. Vlasova, V. Vorona, I. Zhyliaiev, S. Melnyk, V. Kovtunets, O. Bazeliuk; za zah. red. Yu. Vitrenka. K., 2020. 240 c. [https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Mekhanizmy-fin-avtonomii-zVO-Ua\\_mon\\_IVO-2020-240p\\_avtors-kollektiv.pdf](https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Mekhanizmy-fin-avtonomii-zVO-Ua_mon_IVO-2020-240p_avtors-kollektiv.pdf) (in Ukrainian)
- Polozhennia pro poriadok obrannia za konkursom ta pryiniattia na robotu naukovopedagogichnykh pratsivnykiv NPU imeni M. P. Drahomanova 2020. 36 <https://npu.edu.ua/universytet/prozoryi-universytet#polozhennia-pro-poriadok->

[obrannia-za-konkursom-ta-pryiniattia-na-robotu-naukovo-pedahohichnykh-pratsivnykiv-npu-imeni-mp-drahomanova](#) (in Ukrainian)

Poriadok konkursnoho vidboru na posady naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv u Kyivskomu natsionalnomu universyteti imeni Tarasa Shevchenka. 2016. 8 <http://senate.univ.kiev.ua/?p=184> (in Ukrainian)

Poriadok provedennia konkursnoho vidboru pry zamishchenni vakantnykh posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv Sumskoho derzhavnoho universytetu ta ukladannia z nymy trudovykh dohovoriv (kontraktiv) (versiiia 07) {Iz zminamy, vnesenymy zghidno z nakazom №0288-I vid 19.03.2020} 2018. 40 s. <https://normative.sumdu.edu.ua/index.php?task=getfile&tmpl=component&id=d4b030ae-80a2-e511-8085-001a4be6d04a&kind=1> (in Ukrainian)

Poriadok provedennia konkursnoho vidboru pry zamishchenni vakantnykh posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv ta ukladannia z nymy trudovykh dohovoriv (kontraktiv) u Natsionalnomu aviatsiinomu universyteti. 2020. 17 <https://nau.edu.ua/site/variables/news/2021/4/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA%202020%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%92%D0%A0.pdf> (in Ukrainian)

Skyba Yu.A., Harmata O.M. Osoblyvosti trudovykh dohovoriv vykladachiv universytetiv: dosvid Niderlandiv ta Ukrainy: The VIII International Science Conference «Impact of modernity on science and practice», April 6 – 7, Madrid, Spain. 2021, 123–127 (in Ukrainian)

**ЮРИЙ СКИБА,**

Институт высшего образования НАПН Украины, г.Киев, Украина  
[yuri\\_skiba@ukr.net](mailto:yuri_skiba@ukr.net), ORCID iD 0000-0003-2238-8272

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ КАДРОВОЙ АВТОНОМИИ УНИВЕРСИТЕТА: ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ПРАКТИКИ**

*В статье представлены результаты исследования отечественных практик по приему на вакантные должности преподавателей в условиях университетской автономии. Изучение практик реализации кадровой политики ведущими отечественными университетами, в частности Киевским национальным университетом имени Тараса Шевченка, Национальным педагогическим университетом имени М.П. Драгоманова, Национальным авиационным университетом и Сумским государственным университетом, позволил установить 8 этапов конкурсного отбора кандидатов на занятие вакантных должностей преподавателей. На разных этапах конкурсного отбора в исследуемых университетах выявлены определенные различия, в частности в требованиях к научно-педагогическому стажу претендентов, наличия публикаций в наукометрических базах, процедуре проверки документов, поданных на конкурс, рассмотрении документов конкурсной комиссией, порядке обсуждения кандидатур на заседании структурного подразделения.*



*На основе опроса преподавателей относительно самостоятельного установления университетом требований к претендентам на должности установлено неготовность внедрения этого инструмента кадровой автономии, поскольку около половины респондентов выразили предостережения, к прозрачности и открытости его реализации в отечественных университетах.*

***Ключевые слова:** кадровой автономия, прием на должность, преподаватели, университет.*

**SKYBA YURI,**

Institute of Higher Education of the National Academy  
of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine  
[yuri\\_skiba@ukr.net](mailto:yuri_skiba@ukr.net), ORCID iD 0000-0003-2238-8272

### **EMPLOYEE SELECTION PROCEDURES FOR HIGHER EDUCATION TEACHERS IN THE CONDITIONS OF UNIVERSITY AUTONOMY: UKRAINIAN PRACTICES**

*The article presents the results of a study of domestic practices for recruiting vacant teacher positions in the context of university autonomy. After studying the practice of implementing personnel policy by leading domestic universities (Taras Shevchenko National University of Kyiv, National Pedagogical Dragomanov University, National Aviation University and Sumy State University) 8 stages of employee selection procedures were specified. At different stages of the competitive selection in the studied universities, certain differences were revealed, namely, in the requirements for the scientific and pedagogical experience of applicants, the availability of publications in scientometric databases, the procedure for checking documents submitted for the competition, consideration of documents by the competition committee, the procedure for discussing candidates during a meeting of the structural unit.*

*Based on a survey of teachers regarding the university's independent establishment of requirements for applicants for positions, it was found that the implementation of this tool of personnel autonomy was unavailable since about half of the respondents expressed warnings about the transparency and openness of its implementation in domestic universities.*

***Key words:** hiring, personnel autonomy, scientific and pedagogical workers, university.*

Стаття надійшла до редакції 24.06.2021

Прийнято до друку 23.09 .2021