

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.4>

КОНКУРС ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вапнярчук Б.В.,

*доктор філософії з права,
науковий співробітник відділу науково-організаційного
забезпечення діяльності президії, відділень
та наукових установ НАПрН України
Управління стратегічного розвитку
Національна академія правових наук України
ORCID: 0000-0002-3919-3933*

Вапнярчук Б.В. Конкурс як особлива форма оцінки професійних якостей наукових працівників.

У статті автором розглянуто основні аспекти конкурсу як особливої форми оцінки професійних якостей наукових працівників, виявлено проблемні питання та запропоновано шляхи вирішення. Зазначено, що особливістю трудово-правового статусу наукових працівників, які відрізняють їх від інших категорій працівників, є необхідність проходження конкурсного відбору для зайняття посади. Автором наголошено, що закріплення на законодавчому рівні обов'язку проходження конкурсного відбору для зайняття посади наукового працівника є прогресивним кроком у частині забезпечення професійності, прозорості та запобігання корупції. Оскільки, по-перше, гарантує, що посаду обіймає найбільш кваліфікований кандидат, а, по-друге, підвищує довіру до наукової сфери. Тобто такий механізм призначення на посаду дозволить працевлаштовувати осіб з високою кваліфікацією, глибокими професійними знаннями, творчим і науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та досягненнями у відповідній сфері. Зокрема, для керівника наукової установи він слугує гарантією призначення на посаду наукового працівника з найкращими діловими якостями, а для наукового працівника виступає гарантією дотримання рівності в реалізації ним права на працю, стимулює до професійного зростання та постійного вдосконалення своїх навичок. Автором конкурс у науковій сфері визначено як спеціальну форму відбору на вакантні посади наукових працівників, які за своїми якостями найкраще відповідають кваліфікаційним академічним і професійним вимогам стосовно відповідних посад у наукових установах, що покликано сприяти покращенню діяльності наукових установ, підвищенню їх конкурентоспроможності, раціональному використанню наукового потенціалу та професійному зростанню кадрів. Автором зауважено, що конкурсний відбір повинен бути запорукою відкритості, об'єктивності та якості, що дозволить підтримувати високі стандарти наукових досліджень, а також сприятиме залученню найкращих кадрів до науки. Виокремленні під час дослідження проблемні питання вимагають подальшого вдосконалення законодавчої бази та розробки більш чітких і прозорих механізмів конкурсного відбору, що сприятиме залученню висококваліфікованих фахівців у наукову сферу.

Ключові слова: наукова сфера, посада, наукові працівники, конкурсний відбір, оцінювання, професійні якості.

Vapniarchuk B.V. Competition as a special form of assessment of professional qualities of scientists.

In the article, the author considers the main aspects of the competition as a special form of assessment of professional qualities of scientists, identifies problematic issues and suggests solutions. It is noted that a feature of the labor status of scientists, which distinguishes them from other categories of employees, is the need to undergo a competitive selection to occupy a position. The author emphasizes that the consolidation at the legislative level of the obligation to undergo a competitive selection to occupy a position of a scientist is a progressive step in ensuring professionalism, transparency and preventing corruption. Since, firstly, it guarantees that the position will be occupied by the most qualified candidate, and, secondly, it increases trust in the scientific sphere. That is, such a mechanism for appointment to a position will allow employing persons with high qualifications, deep professional knowledge, creative and scientific potential, high intellectual abilities and achievements in the relevant field. In particular, for the head of a scientific institution, it serves as a guarantee of appointment to the position of a scientific worker with the best business qualities, and for a scientific worker, it serves as a guarantee of equality in the exercise of his right to work, stimulates professional growth and constant

improvement of his skills. The author defines the competition in the scientific sphere as a special form of selection for vacant positions of scientific workers who, by their qualities, best meet the qualification academic and professional requirements for the relevant positions in scientific institutions, which is designed to contribute to the improvement of the activities of scientific institutions, increasing their competitiveness, rational use of scientific potential and professional growth of personnel. The author notes that competitive selection should be a guarantee of openness, objectivity and quality, which will allow maintaining high standards of scientific research, and will also contribute to attracting the best personnel to science. The problematic issues identified during the study require further improvement of the legislative framework and the development of clearer and more transparent mechanisms for competitive selection, which will contribute to the attraction of highly qualified specialists to the scientific field.

Key words: scientific field, position, scientists, competitive selection, evaluation, professional qualities.

Постановка проблеми. В умовах кардинальних перетворень вітчизняної економіки та суспільного життя якість людських ресурсів стає критично важливою. Роботодавці, наділені свободою вибору, шукають найбільш конкурентоспроможних працівників. У цьому контексті ключову роль відіграє конкурсний відбір – спеціалізований метод оцінки, спрямований на виявлення кандидатів, чії кваліфікаційні характеристики найкраще відповідають вакантній посаді. Зокрема, конкурс дає змогу об'єктивно зіставити професійні та ділові якості претендентів із кваліфікаційними вимогами посади, забезпечуючи організації найбільш підготовленим персоналом. Водночас обрання за конкурсом – це не лише оцінка ділових якостей кандидатів з метою вибору найкращого, а ще й важлива юридична форма реалізації конституційного права громадян на працю. Загалом прийняття на роботу за конкурсом забезпечує низку переваг: від значного поліпшення діяльності організації та підвищення її конкурентоспроможності до стимулювання професійного зростання працівників та їхньої відповідальності за якісне виконання своїх трудових обов'язків. На сьогодні конкурсний механізм широко застосовується для відбору висококваліфікованих фахівців у науковій сфері. Оскільки конкурсний відбір є ключовим механізмом забезпечення якості науки, так як дозволяє залучати кваліфікованих та найкращих фахівців.

Стан дослідження. Питання правового регулювання трудових відносин наукових працівників вже стали предметом досліджень таких учених, як А. Абрамова, Н. Вапнярчук, О. Гоц, О. Грішнова, В. Кононенко, В. Кохан, Т. Красюк, К. Попова-Коряк, О. Тищенко, А. Юшко, Г. Яковлева, О. Ярошенко та ін., чия наукова діяльність робить значний внесок у розвиток науки трудового права. Інтерес до наукових проблем щодо проведення конкурсу, обумовлений низкою факторів: конкурсному відбору притаманна низка переваг порівняно з прийняттям на роботу за загальним порядком; трудові відносини у разі проведення конкурсу виникають на основі фактичного юридичного складу; рішення конкурсних органів про обрання на посаду потребує відповідного визначення юридичної сили [1, с. 68].

Мета статті розглянути основні аспекти конкурсу як особливої форми оцінки професійних якостей наукових працівників, виявити проблемні питання та запропонувати шляхи вирішення.

Виклад основного матеріалу. Особливості трудово-правового статусу наукових працівників, які відрізняють їх від інших категорій працівників, полягають у необхідності проходження конкурсного відбору для зайняття посади (до речі, вперше прийняття на роботу наукових працівників шляхом проходження конкурсного відбору для зайняття посади було закріплено ще в 1998 році в Законі України «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності»). Так, згідно з п. 5 статті 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» наукові працівники приймаються на роботу на конкурсній основі, за винятком випадків, передбачених українським законодавством. Зокрема, «у випадках, коли наявний штат працівників не може забезпечити проведення наукових досліджень, вакантні посади наукових працівників у державних наукових установах або закладах вищої освіти можуть тимчасово заміщуватися фахівцями відповідної кваліфікації. Таке рішення ухвалюється вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою відповідної установи, і заміщення здійснюється на основі строкових трудових договорів до моменту проведення конкурсного відбору, але не більше ніж на шість місяців» [2].

Закріплення обов'язку проходження конкурсного відбору для зайняття посади наукового працівника, на нашу думку, є прогресивним кроком у частині забезпечення професійності, прозорості та запобігання корупції. Зокрема, по-перше, це гарантує, що посаду обійматиме найбільш кваліфікований кандидат, а, по-друге, також підвищує довіру до наукової сфери. Порівнюючи з прийняттям на роботу за загальними правилами, слід зазначити, що конкурсному відбору притаманні численні переваги, а саме: попереднє оцінювання індивідуальних якостей, гласність і прозорість

під час конкурсного відбору, можливість відбору талановитих наукових працівників. Як зазначає Г. Барабаш, конкурс як метод відбору кадрів дозволяє ефективно визначити найкращих кандидатів, провести попередню оцінку індивідуальних характеристик претендентів, забезпечити прозорість і відкритість процесу відбору, а також зменшити вплив суб'єктивних факторів. Процедура заповнення посад через конкурс базується на демократичних принципах, оскільки рішення про переможця приймається колегіально більшістю голосів [3, с. 11].

Також підтримуємо точку зору О. Гоц, що «конкурсна процедура сприяє забезпеченню високої якості кадрового складу, за умови ефективного використання її переваг та суворого дотримання правових норм. При цьому ефективність конкурсного відбору визначається не лише формальним виконанням законодавчих вимог, але й тим, наскільки результати відповідають соціальній меті та завданням правового регулювання» [4, с. 95]. Конкурсна процедура є «гарантією добору осіб, які володіють високим рівнем професійної підготовки та мають значні досягнення у своїй галузі» [5, с. 145]. Вона формує правовідносини між роботодавцем і претендентами, забезпечуючи правовий зв'язок, у межах якого одна сторона вимагає виконання певних дій, а інша зобов'язується їх здійснювати або утримуватися від них.

Основною ідеєю конкурсного відбору, як зазначає М. Смолярова, є принцип вільного наукового змагання, де всі кандидати мають рівні можливості для демонстрації своїх професійних та творчих здібностей [6, с. 88]. На нашу думку, цей принцип має бути втілений у законодавстві, що регулює право на працю наукових працівників. Конкурсні правовідносини виникають на основі юридичного складу, який включає: наявність вільної посади, рішення про організацію конкурсу та встановлені умови відбору.

Тобто конкурс виступає важливим елементом у системі трудових правовідносин, що сприяє підвищенню професійного рівня кадрів, забезпечує прозорість процедур найму та підвищує ефективність кадрової політики. Також слід акцентувати увагу, що обрання за конкурсом – це не тільки процес оцінювання професійних якостей кандидатів конкурсною комісією, а й важливий механізм реалізації права на працю. При цьому право взяти участь у конкурсі, зокрема у науковій сфері має лише та особа, яка задовольняє ті критерії добору на посади наукових працівників, які нормативно визначені для конкретної посади.

Конкурсний відбір наукових працівників повинен бути прозорим, об'єктивним і справедливим під час перевірки фахового рівня, наукових знань, практичних навичок тих осіб, які претендують на заміщення вакантної посади наукового працівника. Тобто конкурс у науковій сфері – це спеціальна форма відбору на вакантні посади наукових працівників, які за своїми якостями найкраще відповідають кваліфікаційним академічним і професійним вимогам стосовно відповідних посад у наукових установах, що покликано сприяти покращенню діяльності наукових установ, підвищенню їх конкурентоспроможності, раціональному використанню наукового потенціалу та професійному зростанню кадрів.

Незважаючи на те, що конкурс стає дедалі поширенішою процедурою прийняття на роботу, основний законодавчий акт у сфері праці – Кодекс законів про працю України [7] взагалі не визначає його сутність, умови та порядок проведення, хоча задля забезпечення належного правового регулювання трудових відносин, захисту прав працівників законодавець має надавати визначення правовим категоріям, якими оперує в нормативно-правових актах. Кодекс законів про працю України, що встановлює юридичну основу для правового регулювання трудових правовідносин, має також визначати основні правила, які регламентують ці відносини.

Погоджуючись із позиціями інших дослідників у цій сфері, вважаємо, що питання правового регулювання процедури прийняття на роботу за конкурсом повинно отримати чітке законодавче закріплення в чинному трудовому законодавстві України. Це обумовлено тим, що правове врегулювання конкурсної процедури є надзвичайно важливим для забезпечення прозорості та справедливості процесу добору кадрів. Зокрема, «Кодекс повинен включати положення, що регулюють процедуру конкурсного прийняття на роботу, забезпечуючи однорідність їх застосування, захист прав кандидатів від можливих зловживань з боку конкурсних комісій і роботодавців, а також визначення ключових вимог до порядку проведення конкурсу» [8, с. 96].

Разом з тим слід акцентувати, що проєкт Трудового кодексу України [9] уже містить норми, що регулюють конкурсну процедуру. Так, згідно зі статтею 43 «конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених законодавством, установчими документами та/або актами роботодавця». Крім того, у проєкті ТК передбачено основні складові конкурсної процедури, а також визначено випадки, коли конкурсний відбір не проводиться. Хоча визначення терміна «конкурс» до цього часу не міститься ні в чинному Кодексі законів про працю України, ні в проєкті Трудового кодексу України, що є значною прогалиною. Аналіз спеціального законодавства, зокрема законів України «Про вищу освіту» та «Про наукову і науково-технічну діяльність», також не дає чіткого роз'яс-

нення цієї правової категорії, що підкреслює необхідність її нормативного закріплення для забезпечення правової ясності.

Щодо наукових джерел, то конкурсна процедура добору кадрів у науковій літературі трактується по-різному. Зокрема, конкурс визначають як «вид змагання, що проходить за встановленими правилами у визначений час і націлений на вибір найкращого кандидата на основі певних критеріїв, враховуючи специфіку діяльності»; «особливу процедуру відбору персоналу, яка враховує кваліфікаційні вимоги до кандидатів і передбачає оцінювання їхніх професійних, ділових і моральних якостей у конкурентному середовищі» і т.п. [10, с. 142; 11, с. 236]. Основні ознаки конкурсу як підстави для виникнення трудових правовідносин визначає Зеленський В.: а) є ефективним правовим інструментом кадрового забезпечення; б) сприяє мотивації до підвищення кваліфікації та підвищує продуктивність праці; в) рішення про проведення конкурсу ухвалюється керівником органу, де оголошено конкурс; г) підвищує професійний рівень працівників, стимулюючи самоосвіту та саморозвиток, що сприяє формуванню висококваліфікованих кадрів [12, с. 105]. Метою конкурсу, як зазначає Верхолаз К. є визначення професійних якостей особи, її відповідності посаді та здатності виконувати відповідну трудову функцію шляхом оцінювання рівня її кваліфікації, рівня знань, фахової майстерності, практичних навичок для укладення з нею трудового договору [13, с. 225].

Зупинимось коротко на порядку проведення конкурсу стосовно досліджуваної нами категорії працівників – наукових працівників, як спеціальних суб'єктів трудового права. Так, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2018 № 404 «Про затвердження Примірних положень про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи» (з урахуванням змін, внесених постановою КМУ № 259 від 24.03.2021) [14] конкурс проводиться у таких випадках: а) звільнення наукового працівника на підставах, визначених чинним законодавством; б) запровадження нової наукової посади до штатного розпису державної наукової установи або державної юридичної особи, яка має науковий підрозділ, згідно з встановленим порядком; в) припинення трудового договору (контракту) з науковим працівником на підставах, визначених законодавством та з дотриманням принципів законності, відкритості, гласності, прозорості, недискримінації, добросовісності, ефективного та справедливого відбору. Наукові установи можуть встановлювати додаткові вимоги до конкурсу, що відрізняються від положень, передбачених Примірним положенням. Наприклад, розпорядженням Президії НАН України від 4 жовтня 2018 року № 553 було затверджено Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників у наукових установах НАН України [15]. Згідно з цим документом конкурс не проводиться не лише у випадках, передбачених Примірним положенням, але й у разі переведення працівника на підставі рішення атестаційної комісії, затвердженого вченою радою наукової установи, або при заміщенні вакантних наукових посад дійсними членами (академіками) і членами-кореспондентами НАН України.

Виходячи з аналізу вказаних нормативно-правових актів процедура виникнення трудових правовідносин з науковим працівником через конкурс складається з декількох етапів: оголошення конкурсу (наукова установа оголошує конкурс на заміщення вакантної посади, оприлюднює вимоги до кандидатів та умови участі), подання документів (претенденти подають необхідні документи в установленний строк), конкурсний відбір (спеціальна конкурсна комісія проводить оцінку професійного рівня, наукових досягнень та ділових якостей кандидатів (співбесіда, розгляд документів), визначення переможця (за результатами відбору комісія приймає рішення про переможця конкурсу), укладення трудового договору (контракту) (на підставі рішення конкурсної комісії та заяви переможця з ним укладається трудовий договір або контракт. Це може бути як безстроковий трудовий договір, так і строковий контракт (на визначений строк). І що головне, сам по собі факт перемоги в конкурсі не є єдиною й достатньою підставою – він входить до складного юридичного факту (фактичного складу), який завершується виданням наказу про призначення на посаду та, власне, укладенням трудового договору (контракту).

При цьому вважаємо як і правовий зміст поняття конкурсу, так і процедуру конкурсу доцільно все ж таки врегулювати в Кодексі законів про працю України – основному законі трудового законодавства, а не тільки в спеціальних законах (наприклад, «Про наукову і науково-технічну діяльність») та локальних нормативних актах установ. Оскільки така невизначеність створює труднощі для однакового розуміння та застосування процедур усіма суб'єктами правовідносин.

Основна мета конкурсного відбору в науковій сфері повинна бути спрямована на об'єктивне оцінювання професійної підготовки, створення та забезпечення конкурентного середовища для підбору (відбору) кандидатів на посади наукових працівників – найкваліфікованіших кадрів, які мають глибокі професійні знання, володіють творчим, науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та етичними якостями. При цьому конкурсний відбір у наукових установах повинен проводитися на засадах відкритості, гласності, законності, рівності прав членів конкурс-

ної комісії, колегіальності прийняття рішень конкурсною комісією, незалежності, об'єктивності та обґрунтованості рішень конкурсної комісії, неупередженого ставлення до кандидатів на зайняття вакантних посад наукових працівників [16, с. 201]. Нажаль існує проблема, коли процедура конкурсу зводиться до формальної перевірки документів, а не до глибокої оцінки наукових досягнень, потенціалу та відповідності кандидата конкретним потребам установи, що призводить до обрання менш кваліфікованих кандидатів, що негативно в подальшому вплине на якість наукового персоналу та ефективність наукових досліджень.

Висновки. З урахуванням викладеного, дійшли висновку, що конкурс як особлива форма оцінювання професійних якостей наукових працівників відіграє важливу роль у процесі забезпечення ефективного й якісного відбору кадрів у наукових установах. Такий механізм призначення на посаду дозволяє працевлаштовувати осіб з високою кваліфікацією, глибокими професійними знаннями, творчим і науковим потенціалом, високими інтелектуальними здібностями та досягненнями у відповідній сфері. Для керівника наукової установи він слугує гарантією призначення на посаду наукового працівника з найкращими діловими якостями, для наукового працівника виступає гарантією дотримання рівності в реалізації ним права на працю, стимулює до професійного зростання та постійного вдосконалення своїх навичок. Конкурсний відбір повинен бути запорукою відкритості, об'єктивності та якості, що дозволить підтримувати високі стандарти наукових досліджень, а також сприятиме залученню найкращих кадрів до науки.

Виокремленні під час дослідження проблемні питання вимагають подальшого вдосконалення законодавчої бази та розробки більш чітких і прозорих механізмів конкурсного відбору, що сприятиме залученню висококваліфікованих фахівців у наукову сферу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Націон. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 207 с.
2. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.
3. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: автореф. дис. канд. юрид. наук; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 20 с.
4. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2004. 217 с.
5. Гончарова Г.С., Жернаков В.В. Прилипко С.М. Трудове право України в питаннях і відповідях: навч.-довід. посібн. 5-те вид., перероб. та доп. / під ред. В.В. Жернакова. Харків : Одісей, 2007. 664 с.
6. Смолярова М.Л. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: історико-правовий аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. Вип. 48. С. 83–90. URL: <http://apdr.in.ua/v48/16.pdf>.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>.
8. Суліменко Д.В. Конкурс як один із видів оцінки професійних якостей осіб. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2020. № 60. С. 94–96. <https://doi.org/10.32782/2307-3322/2020.60.19>
9. Проект Трудового кодексу. URL: https://dostup.org.ua/request/139057/response/425618/attach/2/1.pdf?cookie_passthrough=1.
10. Пархоменко-Куцевіл О.І. Система оцінювання кадрів публічної служби в контексті забезпечення кадрової безпеки в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2016. № 2 (53). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2016-2/doc/4/401.pdf>.
11. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2011. 432 с.
12. Зеленський В.М. Порівняльно-правова характеристика конкурсного відбору та випробування в трудовому праві України. *Право та інновації*. 2015. № 2(10). С. 104–108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2015_2_19.
13. Верхолаз К.О. Конкурсний відбір науково-педагогічних працівників: проблемні аспекти № 3/2025 *Юридичний науковий електронний журнал* С. 224–226. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-3/52>.
14. Про затвердження Примірного положення про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи : постанова Каб. Міністрів України від 23.05.2018 № 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/404-2018-%D0%BF#Text>.

15. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників у наукових установах Національної академії наук України: розпорядж. Президії НАН України від 04.10.2018 № 553. URL: <https://www.nas.gov.ua/legaltexts/DocPublic/R-181003-553-0.pdf>
16. Вапнярчук Б.В. Особливості прийняття на посади наукових працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2022. № 69. С. 196–201. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.69.33>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 10.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026

© Вапнярчук Б.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0