

УДК 336.1:001.89](477):331.108.2

JEL Classification H52, H61, I23, O38

DOI: 10.31767/nasoa.2-2026.13

С. І. КНЯЗЬОВ,

член-кореспондент НАН України,

доктор економічних наук,

професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування,

Національна академія статистики, обліку та аудиту,

e-mail: ksi371@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5308-4960>

Researcher ID: AAA-9130-2019

Вплив фінансування на кадрове забезпечення академічної складової національної сфери досліджень і розробок

Стаття присвячена проблемі збереження кадрового потенціалу національної сфери досліджень і розробок (ДіР), зокрема її академічної складової. Питання збереження наукових кадрів тривалий час є актуальним для України, але після початку війни набуло пріоритетного характеру, що визначає актуальність теми дослідження. Розкрито сутність трансформаційних процесів у кадровому та фінансовому забезпеченні сфери ДіР у незалежній Україні, підкреслено невідповідність між нинішнім фінансовим станом сфери ДіР і законодавчо врегульованими зобов'язаннями держави щодо її фінансування. Оцінено втрати кадрового потенціалу національної сфери ДіР унаслідок перекваліфікації дослідників і переходу їх до інших галузей економіки та еміграції. Розглянуто форми еміграційних процесів, оцінено вплив повномасштабного російського вторгнення на їхню динаміку. Зазначено, що чи не єдиним способом поповнення кадрами національної сфери ДіР має стати політика підтримки молодих наукових талантів, що охоплюватиме всі рівні освітньо-наукового процесу – від раннього виявлення здібних здобувачів освіти до створення умов для реалізації творчого потенціалу вчених; обґрунтовано, що система підтримки талантів має будуватися на трьох взаємопов'язаних принципах: виявлення, розвиток, утримання. Підкреслено, що в умовах війни важливого значення набуває роль держави не лише як спонсора, а й як координатора питань підтримки талантів і підготовки наукових кадрів для національної системи ДіР. Наведено результати аналізу рівня оплати праці в Національній академії наук (НАН) України, а також окреслено алгоритми підготовки кадрів вищої кваліфікації в НАН України шляхом реалізації бюджетних програм «Наукова і науково-технічна діяльність наукових установ Національної академії наук України», «Підготовка кадрів з пріоритетних

напрямів науки та сприяння інноваційній діяльності наукових установ Національної академії наук України», «Підготовка до державної атестації наукових кадрів Національної академії наук України». Надано кількісні показники ефективності реалізації цих програм. Розглянуто фінансові та соціальні заходи, спрямовані на збереження, зростання і розвиток кадрового потенціалу національної сфери ДіР.

Ключові слова: дослідження і розробки, академічний сектор науки, наукові кадри, Національна академія наук України, підготовка наукових кадрів у НАН України.

S. I. KNIAZIEV,

DSc in Economics,

Corresponding Member of the NAS of Ukraine,

Professor of the Department of Finance, Banking and Insurance,

National Academy of Statistics, Accounting and Audit,

e-mail: ksi371@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5308-4960>

Researcher ID: AAA-9130-2019

The Financial Impact on Staffing in the Academy Sector of the Ukrainian R&D

The article is devoted to the problem of preserving human resources the national research and development (R&D) sector, in particular its Academy component, which had long been vital for Ukraine, but it came to the spotlight after the break out of the war, thus making this theme even more topical. The essence of transformations in R&D staffing and financing in independent Ukraine is revealed, with underlining the mismatch between the current financial status of R&D and the legally fixed obligations of the government on R&D financing. Estimates of the losses in research personnel of the national R&D, resulting from researchers' retraining and moving to jobs in other economic sectors or emigration, are given. The forms of emigration processes are shown, with estimating the impact of the large-scale Russian invasion on their pace. It is argued that the only efficient way for staff replenishment in the national R&D sector has to be the policy for support of young talents, encompassing all the levels of education and research process: from early finding of able students to setting up the required conditions for realization of creative capacities of researchers. It is substantiated that the system for support of talents has to build on three integrated principles: identification, development, retention. It is emphasized that in time of war, the government's role as sponsor should be added by the role of coordinator when it comes to support of talents and professional training for the national R&D sector. Results of the author's analysis of the salary rate in the National Academy of Sciences (NAS) of Ukraine are given; the schemes for professional training within the NAS of Ukraine through implementing budget programs "Scientific and Science & Technology Activities

of Research Institutions of the National Academy of Sciences of Ukraine”, “Training of Staff on Priority Areas of Research and Promoting Innovation Activities of Research Institutions of the National Academy of Sciences of Ukraine”, and “The Arrangements for Official Appraisal of Research Staff in the National Academy of Sciences of Ukraine” are outlined. Quantitative indicators of these programs’ efficiency are given. Financial and social measures aimed at preservation, increase and development of research personnel in the national R&D sector are provided.

Keywords: *research and development, Academy sector of R&D, research personnel, National Academy of Sciences of Ukraine, training of research personnel in the National Academy of Sciences of Ukraine.*

Постановка проблеми. Питання збереження кадрового потенціалу наукової сфери України, зокрема її академічної складової, має неабияку актуальність упродовж усіх років з моменту набуття нею незалежності. Після розпаду СРСР у 1991 р. Україна отримала у спадок потужну систему науково-дослідних установ та організацій. Натомість економічна криза 90-х рр. мала суттєвий негативний вплив на функціонування національної сфери досліджень і розробок (ДіР), а також призвела до скорочення чисельності її кадрів у 2,5 раза у наступні декілька років. Криза в сфері ДіР триває донині: практично повністю припинив існування промисловий сектор ДіР, а кількість ДіР у закладах вищої освіти скоротилась на порядки. Суттєвого скорочення за показниками кількості ДіР і чисельності кадрів зазнала і академічна складова національної сфери ДіР (Національна академія наук України та галузеві національні академії наук). Зниження престижу наукової праці (погіршення матеріального становища, обмеженість доступу до сучасного наукового обладнання) змусило значну кількість дослідників перекваліфікуватися й перейти в інші галузі економіки. Вагомим також був еміграційний відтік кадрів, передусім вищої кваліфікації (докторів та кандидатів наук). Негативні тенденції посилися у 2022 р. з початком повномасштабної російської агресії проти України.

Сьогодні чи не єдиним джерелом поповнення наукових кадрів є їх підготовка вповноваженими розпорядниками бюджетних коштів через відповідні бюджетні програми. Натомість гостро стоїть питання пошуку альтернативних шляхів стимулювання збереження кадрового потенціалу національної сфери ДіР окрім безпосереднього фінансування заробітної плати через механізми т. зв. базового фінансування.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблематика, пов’язана зі збереженням та розвитком кадрового потенціалу, зокрема в науково-технологічній та інноваційній сфері, постійно перебуває у полі зору вчених-економістів. Важливих змін вона зазнала після початку повномасштабної агресії проти України 2022 р., коли до нагальних проблем зниження престижу і недофінансування наукової діяльності додалася ще одна, пов’язана з вимушеною еміграцією українських учених вищої кваліфікації.

В. Міщенко розкриває головні тенденції функціонування ринку праці

та сучасні підходи до організації управління кадровим потенціалом підприємства з метою забезпечення його стійкості відповідно до обраної бізнес-моделі та стратегії діяльності [1]. Р. Ясько зазначає, що ефективність державного регулювання в гуманітарній сфері значною мірою залежить від якості кадрового забезпечення, компетентності працівників та управлінців відповідних галузей на місцевому, регіональному та центральному рівнях. Важливість проблеми зумовлена суспільним запитом на нове покоління кадрів для галузей гуманітарної сфери, що створюється за сучасних умов громадсько-політичного та соціально-економічного розвитку України. Адже модернізація українського суспільства потребує висококваліфікованих фахівців, які відповідатимуть вимогам сучасності й світовим стандартам якості як фундаментальної фахової підготовки, так і високої моральної культури [2].

Т. Немченко доводить, що Україна, маючи потужний академічний ресурс, опинилася перед викликами, пов'язаними, передусім, із відтоком кадрів, старінням наукової спільноти, недостатньою інтеграцією у світовий науковий простір і дефіцитом інноваційно орієнтованої молоді. За цих обставин проблема розвитку й утримання талановитих осіб набуває статусу національного пріоритету [3]. О. Попович, О. Міщук, О. Костиця доводять, що для забезпечення розвитку науки сьогодні недостатньо лише істотно збільшити залучення талановитої молоді до наукової діяльності, необхідно створити такі умови, щоб молоді дослідники, «подорослішавши» в наукових колективах, не покидали їх згодом. Крім належного фінансування, для цього потрібно змінити ставлення держави і суспільства до науки, досягти того, щоб на всіх рівнях суспільної свідомості закарбувалося розуміння: забезпечення післявоєнного відновлення країни на засадах науково-технологічного та інноваційного розвитку неможливе без розвитку науки [4].

О. В'юник визначає особливості розвитку кадрового потенціалу України на сучасному етапі та обґрунтовує напрями його активізації в умовах інноваційних змін; розглядає підходи до трактування сутності кадрового потенціалу підприємств та ключові тренди його еволюції в контексті інноваційної економіки, цифровізації економічних процесів, становлення Індустрії 4.0 та необхідності забезпечення стійкого функціонування суб'єктів господарювання в умовах кризи та воєнного стану [5].

Л. Дейнеко, Є. Шелудько, М. Завгородня, Л. Галаєва зосереджують увагу на стрімкому розвитку технологій, що підвищує вимоги до здобуття сучасних знань, професійної кваліфікації, компетенцій, можливості отримання освіти протягом усього життя [6]. І. Гайдук систематизує перелік гарантій збереження та примноження пенсійних внесків до професійного недержавного пенсійного фонду для працівників сфери освіти та науки [7].

І. Єгоров пропонує заходи з удосконалення статистики наукової міграції, зокрема впровадження на новій основі загального реєстру науковців. Такий реєстр забезпечить інформацію про процеси переміщення кваліфікованих кадрів між окремими установами та секторами національної економіки. Автор зазначає, що припинити повністю еміграцію науковців найближчим часом буде практично неможливо [8].

Але попри наявність значної кількості досліджень, присвячених питанням збереження і розвитку кадрового потенціалу, зокрема у науково-технологічній та інноваційній сфері, низка важливих аспектів цієї проблематики залишається недостатньо опрацьованою. У наукових публікаціях переважну увагу приділено загальним питанням забезпеченості кадрами та їх підготовки у різних сферах національної економіки, проте не враховано конкретні аспекти, пов'язані із фінансовим забезпеченням цих процесів, особливо в наукових організаціях академічного сектору науки. У зв'язку з цим потребують подальшого вдосконалення алгоритми формування та реалізації заходів із підтримки та розвитку кадрового потенціалу академічного сектору науки за рахунок коштів державного бюджету, а також формування пропозицій щодо нових програм, зокрема фінансових, спрямованих на збереження та підготовку наукових кадрів.

Мета статті – розкрити вплив фінансування сфери досліджень і розробок на динаміку її кадрового потенціалу, а також особливості організації підготовки наукових кадрів у Національній академії наук України у межах відповідних бюджетних програм.

Результати дослідження. Сфера ДіР є невід'ємною складовою національної економіки та важливою ланкою суспільного, техніко-технологічного та гуманітарного розвитку, що безпосередньо впливає на визначення місця і ролі країни у світі.

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» є головним законодавчим актом, що визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку у сфері наукової і науково-технічної діяльності, створює умови для провадження наукової і науково-технічної діяльності, задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади [9]. Закон визначає, що рівень розвитку науки і техніки є визначальним чинником прогресу суспільства, підвищення добробуту громадян, їх духовного та інтелектуального зростання. Цим зумовлена необхідність пріоритетної державної підтримки розвитку науки як джерела економічного зростання і невід'ємної складової національної культури та освіти, створення умов для реалізації інтелектуального потенціалу громадян у сфері наукової і науково-технічної діяльності, забезпечення використання досягнень вітчизняної та світової науки і техніки для задоволення соціальних, економічних, культурних та інших потреб. Ст. 48 згаданого вище закону, яка регламентує фінансове забезпечення наукової і науково-технічної діяльності, визначено, що держава забезпечує бюджетне фінансування наукової і науково-технічної діяльності у розмірі не менше 1,7% ВВП. Натомість унаслідок економічних негараздів у країні й турбулентної трансформації структури її економіки сфера ДіР потерпає від хронічного недофінансування з тенденцією до зниження (з 0,75% ВВП у 2010 р. до 0,4% ВВП у 2021 р.). З початком повномасштабного російського вторгнення у 2022 р. ситуація знову погіршилась, оскільки левову частку видатків державного бюджету було перерозподілено в сектори, що забезпечують обороноздатність і безпеку країни.

Недофінансування національної сфери ДіР, серед інших негативних наслідків, привело до подальшого скорочення кадрів унаслідок відтоку фахівців у інші галузі економіки та еміграції. Академічна складова національної сфери ДіР, зокрема Національна академія наук (НАН) України, повністю відчули на собі всі вищезгадані негативні тенденції.

Відповідно до Статуту [10], НАН України є державною організацією, створеною як неприбуткова державна бюджетна установа зі статусом головного розпорядника бюджетних коштів. Метою діяльності НАН України є отримання нових та узагальнення наявних знань про природу, людину і суспільство, розроблення наукових основ науково-технічного, соціально-економічного та культурного розвитку країни, всебічне сприяння практичному застосуванню результатів наукових досліджень, підготовка висококваліфікованих наукових кадрів, формування наукового світогляду в суспільстві. Фінансово-економічною основою діяльності НАН України є фінансування з державного бюджету України, що складається із загального та спеціального (власні надходження) фондів. Бюджетне фінансування НАН України за рахунок коштів загального фонду державного бюджету спрямовується на забезпечення основної діяльності наукових установ Академії та виконання окремих наукових і науково-технічних програм, проєктів і надання грантів. Фінансування основної діяльності бюджетних наукових установ НАН України, у т. ч. базове, здійснюється у межах видатків, передбачених у кошторисах на зазначені цілі.

Фінансування НАН України із загального фонду державного бюджету за всіма бюджетними програмами зросло з 4057 млн грн у 2020 р. до 6083 млн грн у 2025 р. Обсяг спеціального фонду бюджету збільшився в цей період з 1007 до 2183 млн грн. Незважаючи на суттєве абсолютне зростання видатків, структура видатків, передусім на заробітну плату, не зазнала значних змін і весь час перебувала в межах 85–87% загального фонду та 44–46% спеціального фонду [11, 12]. За даними Державної служби статистики України, середньомісячна заробітна плата працівників НАН України у 2020 р. складала 9668 грн, у 2025 р. – 16398 грн; середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника в Україні у ці роки становила, відповідно, 11596 і 24532 грн.

Незадовільний рівень оплати праці став чи не головним негативним чинником, що вплинув на чисельність і структуру кадрів НАН України. У 2020 р. загальна чисельність працівників НАН України склала 27807 осіб (14464 наукових працівників, з них 2395 докторів і 6585 кандидатів наук), але у 2025 р. скоротилася до 23982 (13003 наукових працівників, з них 2332 докторів і 6435 кандидатів наук) [11, 12]. Негативних змін зазнає вікова структура співробітників НАН України [4]: відбувається збільшення середнього віку в усіх категоріях персоналу.

Низький рівень заробітної плати є головною, але не єдиною причиною зниження чисельності та якості кадрів національної сфери ДіР. Перелік цих причин включає низький рівень соціального захисту, обмежений доступ, а інколи й неможливість, проведення робіт на сучасному дослідницькому обладнанні, недостатній рівень інтеграції у світовий науковий простір.

Згадане призводить до звільнення найталановитіших дослідників та у багатьох випадках їх еміграції за кордон. Також в Україні вже тривалий час існують т. зв. приховані форми еміграції наукових працівників, передусім вищої кваліфікації, коли вони беруть участь у навчальних програмах, отримують стипендії від фондів, тривалий час працюють на закордонні наукові установи, а згодом звільняються й залишаються за кордоном. Ще один вид еміграції визначено як човниковий [8]. Систематичні подорожі за кордон на досить довгий час і робота на іноземних партнерів стали для багатьох українських дослідників типовим явищем.

Згадані проблеми вийшли на новий виток у 2022 р. із початком повномасштабного російського вторгнення в Україну та вимушеним виїздом за кордон значної кількості українських дослідників. Уже в березні 2022 р. Польська академія наук надала короткотермінову підтримку для виконання досліджень у наукових установах Польщі українським ученим, переміщеним унаслідок широкомасштабної російської агресії, а також у співпраці з міжнародними партнерами започаткувала тривалу програму з підтримки українських науково-дослідницьких груп. Національна академія Німеччини Леопольдина запропонувала спеціальну стипендію для вчених, діяльність яких була перервана воєнним станом; Австрійська академія наук підготувала програму персональної грантової допомоги українським ученим для реалізації спільних з австрійськими партнерами двосторонніх проєктів. Спеціальні стипендії та індивідуальні гранти для українських науковців, зокрема з наукових установ НАН України, надано програмою Researchers at Risk Fellowship (Велика Британія), Федеральною комісією з надання стипендій для іноземців (Швейцарія), Фондом стратегічних досліджень (Швеція), Науковою радою Естонії (Estonian Research Council), Віденським центром із роззброєння та нерозповсюдження зброї (Vienna Center for Disarmament and Non-Proliferation), Австрійською академією наук та Інститутом Вольфганга Паулі (Австрія). Австрійські, польські, німецькі, чеські університети запропонували різні форми підтримки українських науковців. Підтримка з боку фондів Volkswagen, Олександра фон Гумбольдта, Товариства Макса Планка, Німецького товариства міжнародного співробітництва (GIZ) у вигляді стипендій, спільних проєктів та інституційної допомоги стала запорукою збереження наукової спроможності української академічної спільноти у кризовий період [11]. Допомога західних партнерів безумовно підтримала вимушено переміщених українських дослідників, натомість питання їх повернення на батьківщину навіть після завершення війни перебуває відкритим, оскільки партнери надали не тільки фінансову підтримку та доступ до сучасного наукового обладнання, а й інтеграційну підтримку (вивчення мови, соціальні й медичні гарантії для науковців та членів їхніх родин).

Зважаючи на викладене чи не єдиним способом поповнення кадрами національної сфери ДіР має стати політика підтримки молодих наукових талантів, що охоплюватиме всі рівні освітньо-наукового процесу – від раннього виявлення здібних здобувачів освіти до створення умов для реалізації творчого потенціалу вчених. Ефективна система підтримки

талантів ґрунтується на трьох взаємопов'язаних принципах: виявлення, розвиток, утримання. На етапі виявлення важливо формувати механізми знаходження обдарованої молоді через конкурси, олімпіади, наукові гуртки, менторські програми. На етапі розвитку – забезпечувати можливості для здобуття якісної освіти, участі в дослідницьких проєктах, міжнародних стажуваннях, грантових програмах. Утримання талантів передбачає формування сприятливого середовища для наукової діяльності – стабільного фінансування, справедливої винагороди, академічної свободи, міждисциплінарної взаємодії та визнання досягнень учених у суспільстві. Розвиток талантів є невід'ємним елементом національної науково-інноваційної політики. Ключову роль тут відіграє взаємодія університетів, науково-дослідних інститутів і бізнесу. Саме в таких «трикутниках знань» відбувається трансфер інновацій та формування нового типу науковця – не лише дослідника, а й творця, підприємця, візонера. Університети та наукові установи мають стати центрами розвитку людського капіталу, де формується культура дослідницької творчості, критичного мислення та соціальної відповідальності. Особливої ваги тут набуває питання соціальної екосистеми талантів – мережі інституцій, програм і практик, що підтримують розвиток здібних людей протягом усього життя. До цієї екосистеми мають входити фонди підтримки молодих учених, наукові центри, інкубатори ідей, міжнародні партнерства, цифрові платформи наукової комунікації [3].

В умовах війни важливого значення набуває роль держави не лише як спонсора, а й як координатора заходів із підтримки талантів і підготовки кадрів вищої кваліфікації для національної системи ДіР. Необхідним є збільшення фінансування бюджетних програм головних відповідальних розпорядників бюджетних коштів, за якими проводиться підготовка молодих учених через аспірантуру і докторантуру, а також запровадження для них грантів на проведення фундаментальних і прикладних досліджень, стипендій, премій для інноваційних стартапів, забезпечення стабільного фінансування дослідницької інфраструктури. Державна політика має ґрунтуватися не лише на фінансово-економічному стимулюванні, а й на підвищенні престижу наукової діяльності взагалі та суспільного статусу дослідників зокрема як ключового стратегічного ресурсу України в умовах війни та під час повоєнного відновлення.

НАН України відповідно до свого статуту провадить освітню діяльність у сфері вищої освіти, надає освітні послуги шляхом підготовки фахівців за різними кваліфікаційними рівнями відповідно до Закону України «Про вищу освіту», в т. ч. через магістратуру, аспірантуру та докторантуру, сприяє розвитку наукової складової у сфері освіти та залученню талановитої молоді до наукової діяльності.

У структурі фінансування НАН України частка видатків на підготовку наукових кадрів коливалась у межах 2,3–2,5% сукупних видатків (загальний і спеціальний фонди), що загалом свідчить про відносну стабільність фінансової підтримки цієї функції, але водночас про її обмеженість у структурі ресурсів НАН України.

Фінансування підготовки наукових кадрів НАН України за розділом «Освіта» здійснювалося за трьома бюджетними програмами: «Наукова і науково-технічна діяльність наукових установ Національної академії наук України» (КПКВК 6541030), «Підготовка кадрів з пріоритетних напрямів науки та сприяння інноваційній діяльності наукових установ Національної академії наук України» (КПКВК 6541080), «Підготовка до державної атестації наукових кадрів Національної академії наук України» (КПКВК 6541200) (таблиця).

Таблиця 1

**Обсяги видатків державного бюджету на підготовку
наукових кадрів у НАН України впродовж 2021–2025 рр.
у розрізі бюджетних програм, тис. грн**

Роки	Загальний фонд	Спеціальний фонд	Разом	% до попереднього року, +/-
Наукова і науково-технічна діяльність наукових установ НАН України (КПКВК 6541030)				
2021	108973,6	2779,6	111753,2	20,4
2022	119841,4	3930,6	123772,0	9,7
2023	117977,4	11174,9	129152,3	4,2
2024	120947,8	19723,7	140671,5	8,2
2025	123531,7	19417,7	142949,4	1,6
Підготовка кадрів з пріоритетних напрямів науки (КПКВК 6541080)				
2021	6528,3	51,7	6580,0	18,4
2022	6409,2	71,5	6480,7	-1,5
2023	5757,5	109,9	5867,4	-10,5
2024	9379,6	20,8	9400,4	37,6
2025	15114,1	83,7	15197,8	38,1
Підвищення кваліфікації з пріоритетних напрямів науки та підготовка до державної атестації (КПКВК 6541200)				
2021	15579,1	670,2	16249,3	18,0
2022	15170,6	764,1	15934,7	-2,0
2023	13676,0	1890,4	15566,4	-2,4
2024	16060,0	2184,7	18244,7	14,7
2025	16060,0	825,0	16885,0	-8,1

Джерело: складено автором за даними [13, 14]

Ключовим джерелом фінансування підготовки кадрів є бюджетна програма КПКВК 6541030, у межах якої за напрямом «Підготовка наукових кадрів» здійснюється базове фінансування аспірантури та докторантури більшості наукових установ НАН України. Частка цього напрямку в загальному обсязі видатків на підготовку наукових кадрів становить близько 83,5–85,5%, що фактично означає домінування моделі базового фінансування у забезпеченні функції відтворення наукового потенціалу НАН України. Водночас у структурі самої програми видатки на підготовку кадрів становлять лише 2,2–2,5% від загального обсягу видатків, що свідчить про їх підпорядковану роль порівняно з фінансуванням наукових досліджень та утриманням наукової інфраструктури [13, 14].

Підготовка наукових кадрів за державним замовленням також

здійснювалась за бюджетною програмою КПКВК 6541080 Державною науковою установою «Київський академічний університет» (далі – ДНУ «КАУ»). Основним завданням ДНУ «КАУ» є проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень та інноваційної освітньої діяльності за різним ступенем вищої освіти. ДНУ «КАУ» є пілотним проектом із розбудови дослідницького університету нового типу в Україні, на основі якого розвиваються нові підходи до неперервної дослідницької освіти, де природно поєднано елементи наукової, дуальної та інноваційної освіти. Наразі ДНУ «КАУ» – це дослідницький університет, що ґрунтується на принципах залучення до викладання провідних науковців, які активно займаються дослідженнями, а студентів – до безпосередньої участі у дослідженнях [13].

Зазначений підхід до навчання студентів, де студенти проводять дослідження в наукових лабораторіях і відділах академічних інститутів разом із провідними вченими, виявився надзвичайно ефективним для підготовки науковців у світовій практиці. Насамперед це стосується фахівців фізико-технічного, природничого та математичного спрямування з підвищеним творчим потенціалом у найперших за світовими рейтингами Масачусетському технологічному інституті та Каліфорнійському технологічному інституті (США). Саме цей принцип дослідницького навчання покладено в основу концепції розвитку наукової освіти, що зараз активно впроваджується у країнах з розвинутою економікою.

Обсяг видатків за бюджетною програмою КПКВК 6541080 становив близько 4–5,5% загальних видатків на підготовку наукових кадрів у НАН України [13, 14]. ДНУ «КАУ» здійснював підготовку наукових кадрів за двома напрямками зазначеної бюджетної програми:

- підготовка фахівців із вищою освітою (магістрів) за напрямками і спеціальностями відповідно до освітньо-кваліфікаційних рівнів (56,4–100,0% загального обсягу видатків за бюджетною програмою);
- підготовка аспірантів з відривом від виробництва (0–4,6%).

Решта видатків державного бюджету на підготовку наукових кадрів у НАН України (близько 10–11%) здійснювалась у межах бюджетної програми КПКВК 6541200 [13, 14]. Фінансування за цією програмою отримували три бюджетні установи НАН України за трьома напрямками:

- підготовка наукових кадрів для складання кандидатського іспиту з філософії (28,4–29,2% загального обсягу видатків за бюджетною програмою);
- підготовка наукових кадрів для складання кандидатського іспиту з іноземної мови (45,7–47,1%);
- підготовка студентів до наукової діяльності (24,5–25,2%).

Бюджетні кошти надходили до Центру гуманітарної освіти НАН України та Центру наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України на підготовку здобувачів ступеня вищої освіти доктора філософії в мережі наукових установ НАН України за державним замовленням із навчальних дисциплін «Філософія науки і культури» й «Іноземна мова професійного спрямування» та на проведення підсумкового

контролю результатів підготовки.

Державна організація «Відділення цільової підготовки Київського національного університету імені Тараса Шевченка при Національній академії наук України» отримувала фінансування за третім напрямом бюджетної програми КПКВК 6541200 для підготовки здобувачів вищої освіти на другому (магістерському) та третьому (освітньо-науковому) рівнях вищої освіти у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка з поглибленим вивченням дисциплін за напрямками їхньої наукової діяльності. Київський національний університет імені Тараса Шевченка здійснює таку підготовку із залученням науковців з установ НАН України відповідно до угод про співпрацю, укладених між ним і НАН України [13].

Але сьогодні складно оцінити ефективність реалізації згаданих вище бюджетних програм. Оцінювання їхньої результативності лише за кількісними показниками не надає можливості скласти адекватне враження про якісну складову підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації, оскільки їх підготовка в академічній системі історично була більш витратною ніж у закладах вищої освіти. Значні негативні наслідки на ці процеси знов-таки мало повномасштабне російське вторгнення у 2022 р. Якщо в 2021 р., останньому перед вторгненням, чисельність осіб, що навчалися в аспірантурі установ НАН України, склала 1119, і того ж року було захищено 342 кандидатські (доктора філософії) та 175 докторські дисертації, у 2022 р. ці цифри дорівнювали 1105 / 28 / 7, а у 2025 р. – 1467 / 190 / 66 [12].

Як вже зазначено, існують й інші впливи на рівень кадрового забезпечення національної сфери ДіР. Цікавим в цьому плані є досвід Китаю, де розроблено низку державних і регіональних програм, спрямованих на повернення наукових співробітників, що навчались і здобули вищу кваліфікацію за кордоном [8]. Згадані програми передбачають не лише значні разові виплати за повернення на батьківщину та високий рівень заробітної плати, а й створення комфортних умов для роботи, закупівлю найсучаснішого наукового обладнання, соціальне та медичне забезпечення.

Окремі підходи до збереження і стимулювання розвитку наукових кадрів використовувались і в Україні до 2022 р. Прикладом є створення у 2018 р. Національного фонду досліджень України, який на конкурсних засадах проводить фінансування фундаментальних і прикладних наукових проєктів, а також проєктів для молодих учених. Суттєво розширена практика премій і стипендій для молодих учених (Президента України, Верховної ради України, НАН України). Створено мережу центрів колективного користування науковими приладами, які надавали послуги або виконували спільні дослідження з науковцями установ НАН України, національних галузевих академій наук, зацікавлених міністерств і відомств. Певний час у НАН України реалізовувались бюджетні програми 6541260 «Створення сучасної спеціалізованої лабораторії для роботи з інфекційними матеріалами», 6541270 «Забезпечення житлом вчених НАН України», 6541100 «Медичне обслуговування працівників НАН України». Натомість від 2022 р. фінансування перших двох програм припинено, а третя, внаслідок обмеженості фінансування та загальної реформи медичної сфери в Україні,

зазнала значного скорочення та втратила цільову спрямованість. У науковому та експертному середовищі неодноразово порушувалося питання про створення недержавного пенсійного фонду працівників сфери освіти та науки [7], але воно й досі перебуває на стадії експертних обговорень і дискусій. Наприкінці 2025 р. Міністерство освіти і науки України представило проєкт концепції Національної системи дослідників, якою передбачено надання стипендії найкращим науковцям [15]. Але концепція виявилась доволі суперечливою і такою, що не враховує досвід країн – світових лідерів у сфері ДіР.

Висновки. Питання збереження наукових кадрів уже тривалий час є актуальним для України, але після початку війни воно набуло пріоритетного характеру з огляду на те, що науково-технологічна діяльність є гарантом існування, безпеки та розвитку української держави.

Незадовільний рівень фінансування ДіР в Україні з часів здобуття нею незалежності призвів до падіння престижу наукової діяльності й статусу науковця у суспільстві та, як наслідок, до різкого скорочення чисельності працівників у науковій сфері, зокрема кадрів вищої кваліфікації. Більша їх частина самостійно перекваліфікувалась і перейшла до інших галузей, а значна частка у різноманітні способи виїхала за кордон.

Сфера ДіР є складовою національної інноваційної системи, а відповідно й національної економіки. Без відновлення останньої годі сподіватися на відродження і зростання сфери ДіР та її кадрового потенціалу. Йдеться не лише про безпосереднє фінансування ДіР і підготовку наукових кадрів коштом державного бюджету, а й про створення державою умов, коли вітчизняний бізнес зацікавлений у національній сфері ДіР і вкладає кошти в її розвиток. Особливе значення ці процеси матимуть під час повоєнної розбудови України.

Після завершення війни гостро постане питання кадрового забезпечення наукової сфери не тільки шляхом залучення та підготовки талановитої молоді, а й завдяки поверненню вчених, що вимушено виїхали з країни під час активної фази бойових дій, які знайшли прихисток і долучилися до роботи в іноземних наукових установах і університетах. Аналіз світового досвіду, зокрема Китаю, доводить, що збільшення заробітної плати не досягає бажаного ефекту, коли йдеться про повернення науковців із закордону. Окрім фінансового стимулювання необхідно створити умови для комфортної та продуктивної праці вчених, зокрема для доступу до новітнього наукового обладнання, підвищити їхні соціальні гарантії та статус, а в суспільстві сформувати зацікавленість і запит на отримання та використання результатів наукових досліджень українських учених.

Метою подальших досліджень буде визначення якісних критеріїв підготовки кадрів вищої кваліфікації для національної сфери ДіР коштом державного бюджету.

Надійшла 01.05.2026

Прорецензована 20.05.2026

Підписана до друку 28.05.2026

Оприлюднена 29.05.2026

Список використаних джерел

1. Міщенко В. Забезпечення стійкості кадрового потенціалу підприємства в умовах цифровізації. *Економічний простір*. 2022. № 182. С. 93–100. DOI: 10.32782/2224-6282/182-14
2. Ясько Р. Механізми формування кадрового потенціалу в гуманітарній сфері: теоретико-методологічний аспект. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. Вип. 2. С. 22–26.
3. Немченко Т. А. Розвиток талантів як чинник збереження наукового потенціалу України. *Третій рівень освіти в Україні: становлення та тенденції*: матеріали Х Міжнар. наук.-практ. конференції (14–16 листопада 2025 р.). Львів–Торунь: Liha-Pres, 2025. С. 100–102. DOI: 10.36059/978-966-397-546-7-30
4. Попович О. С., Міщук О. М., Костриця О. П. Динаміка вікової структури кадрового потенціалу НАН України протягом 2021–2023 рр. викликає тривогу. *Вісник Національної академії наук України*. 2024. № 6. С. 3–13. DOI: 10.15407/vsn2024.06.003
5. В'юник О. В. Напрями розвитку кадрового потенціалу в умовах інноваційних змін. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2023. Вип. 10 (43). С. 240–249. DOI: 10.32515/2663-1636.2023.10(43).240-249
6. Дейнеко Л. В., Шелудько Є. І., Завгородня М. Ю., Галаєва Л. В. Інструментарій збереження та розвитку інтелектуального кадрового потенціалу промисловості України. *Український соціум*. 2022. № 3 (82). С. 84–105. DOI: 10.15407/socium2022.03.084
7. Гайдук І. С. Перспективи створення професійного недержавного пенсійного фонду для працівників сфери освіти та науки в Україні. *Освітня аналітика України*. 2020. № 1 (8). С. 50–61. DOI: 10.32987/2617-8532-2020-1-50-61
8. Єгоров І. Ю. Еміграція українських учених та її вимірювання. *Статистика України*. 2024. № 3. С. 39–47. DOI: 10.31767/su.3(106)2024.03.03
9. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. Дата оновлення: 25.02.2026. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>
10. Статут Національної академії наук України. Київ, 2021. 37 с. URL: <https://www.nas.gov.ua/storage/editor/files/statut.pdf>
11. Національна академія наук України в 2020–2025 роках. Основні підсумки. Київ: Академперіодика, 2025. 202 с. DOI: 10.15407/akademperiodika.547.202
12. Кубальський О. Н., Котенко В. А., Атаманенко О. М., Беспалов С. А., Бондаренко Ю. О., Букало В. П. та ін. Національна академія наук України у 2025 році. Київ: Академперіодика, 2026. 42 с. DOI: 10.15407/akademperiodika.ukr.2025
13. Звіт про огляд витрат державного бюджету у сфері підготовки наукових кадрів Національної академії наук України у 2022–2024 роках. НАН України, 2026. URL: https://www.nas.gov.ua/storage/editor/files/zvit-pro-oglyad-vitrat-nan-ukrayini_1774004018.pdf
14. Звіти про виконання паспортів бюджетних програм НАН України. НАН України, 2022–2025. URL: <https://www.nas.gov.ua/documents/derzavnii-byudzet-nan-ukrayini/zvit-pro-vikonannya-pasportiv-byudzetnix-program-nan-ukrayini>
15. Єгоров І., Хаустов В. Чи врятує українську науку Національна система дослідників України? *Вокс Україна*. 2025. URL: <https://voxukraine.org/chy-vryatuye-ukrayinsku-nauku-natsionalna-systema-doslidnykiv-ukrayiny>

References

1. Mishchenko, V. (2022). Zabezpechennia stiikosti kadrovoho potentsialu pidpriemstva v umovakh tsyvrovizatsii [Ensuring the sustainability of the enterprise's personnel potential under the conditions of digitalization]. *Ekonomichnyi prostir – Economic Space*, 182, 93–100. DOI: 10.32782/2224-6282/182-14 [in Ukrainian].
2. Yasko, R. (2013). Mekhanizmy formuvannia kadrovoho potentsialu v humanitarnii sferi: teoretyko-metodolohichniy aspekt [Mechanisms of human resource potential formation in the humanitarian sphere: theoretical and methodological aspect]. *Aktualni problemy*

- derzhavnoho upravlinnia – *Actual Problems of Public Administration*, 2, 22–26 [in Ukrainian].
3. Nemchenko, T. A. (2025). Rozvytok talantiv yak chynnyk zberezhennia naukovoho potentsialu Ukrainy [Talent development as a factor in preserving Ukraine's scientific potential]. In: *Tretii riven osvity v Ukraini: stanovlennia ta tendentsii: materialy X Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – The third Level of Education in Ukraine: Rise and Trends: Proceedings of the 10th Internaitonal Scientific and Practical Conference* (pp. 100–102). Lviv–Torun: Liha-Pres. DOI: 10.36059/978-966-397-546-7-30 [in Ukrainian].
4. Popovych, O. S., Mishchuk, O. M., & Kostrytsia, O. P. (2024). Dynamika vikovoi struktury kadrovoho potentsialu NAN Ukrainy protiahom 2021–2023 rr. vyklykaie tryvohu [Dynamics of the age structure of the human resources potential of the NAS of Ukraine in 2021–2023 raises alarm]. *Visnyk Natsionalnoi Akademii Nauk Ukrainy – Visn. Nac. Akad. Nauk Ukr.*, 6, 3–13. DOI: 10.15407/visn2024.06.003 [in Ukrainian].
5. Viunyk, O. V. (2023). Napriamy rozvytku kadrovoho potentsialu v umovakh innovatsiinykh zmin [The Directions for the Development of Personnel Potential in the Conditions of Innovative Changes]. *Tsentrlnoukrainskyi naukovyi visnyk. Ekonomichni nauky – Central Ukrainian Scientific Bulletin. Economic Sciences*, 10 (43), 240–249. DOI: 10.32515/2663-1636.2023.10(43).240-249 [in Ukrainian].
6. Deineko, L. V., Sheludko, Ye. I., Zavorodnia, M. Yu., & Halaieva, L. V. (2022). Instrumenty zberezhennia ta rozvytku intelektualnogo kadrovoho potentsialu promyslovosti Ukrainy [Tools for the preservation and development of the intellectual personnel potential of the industry of Ukraine]. *Ukrainskyi sotsium – Ukrainian Socium*, 3 (82), 84–105. DOI: 10.15407/socium2022.03.084 [in Ukrainian].
7. Haiduk, I. S. (2020). Perspektyvy stvorennia profesiinoho nederzhavnoho pensiinoho fondu dlia pratsivnykiv sfery osvity ta nauky v Ukraini [Prospects for establishing a professional non-state pension fund for education and science workers in Ukraine]. *Osvitnia analityka Ukrainy – Educational Analytics of Ukraine*, 1 (8), 50–61. DOI: 10.32987/2617-8532-2020-1-50-61 [in Ukrainian].
8. Yehorov, I. Yu. (2024). Emigratsiia ukrainskykh uchenykh ta yii vymyruvannia [Emigration of Ukrainian Scientists and its Measurement]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine*, 3, 39–47. DOI: 10.31767/su.3(106)2024.03.03 [in Ukrainian].
9. Verkhovna Rada of Ukraine (2015). Pro naukovu i nauково-tekhnichnu diialnist [On Scientific and Science & Technology Activities]. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> [in Ukrainian].
10. National Academy of Sciences of Ukraine (2021). Statut Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy [Statute of the National Academy of Sciences of Ukraine]. Kyiv. Retrieved from <https://www.nas.gov.ua/storage/editor/files/statut.pdf>
11. National Academy of Sciences of Ukraine (2025). Natsionalna akademiia nauk Ukrainy v 2020–2025 rokakh. Osnovni pidsumky [National Academy of Sciences of Ukraine in 2020–2025. Main results]. Kyiv: Akademperiodyka. DOI: 10.15407/akademperiodika.547.202 [in Ukrainian].
12. Kubalskyi, O. N., Kotenko, V. A., Atamanenko, O. M., Bespalov, S. A., Bondarenko, Yu. O., Bukalo, V. P., et al. (2026). *Natsionalna akademiia nauk Ukrainy u 2025 rotsi* [National Academy of Sciences of Ukraine in 2025]. Kyiv: Akademperiodyka. DOI: 10.15407/akademperiodika.ukr.2025 [in Ukrainian].
13. National Academy of Sciences of Ukraine (2026). Zvit pro ohliad vytrat derzhavnoho biudzhetu u sferi pidhotovky naukovykh kadriv Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy u 2022–2024 rokakh [Report on the review of state budget expenditures for training of research personnel of the NAS of Ukraine in 2022–2024]. Retrieved from https://www.nas.gov.ua/storage/editor/files/zvit-pro-oglyad-vitrat-nan-ukrayini_1774004018.pdf [in Ukrainian].
14. National Academy of Sciences of Ukraine (2022–2025). Zvity pro vykonannia pasportiv biudzhethnykh prohram NAN Ukrainy [Reports on the fulfilment of budget program passports of the NAS of Ukraine]. Retrieved from <https://www.nas.gov.ua/documents/>

- derzavnii-byudzet-nan-ukrayini/zvit-pro-vikonannya-pasportiv-byudzetnix-program-nan-ukrayini [in Ukrainian].
15. Yehorov, I., & Khaustov, V. (2025). Chy vriatuie ukrainsku nauku Natsionalna systema doslidnykiv Ukrainy? [Will the National Researcher System of Ukraine save the Ukrainian R&D?]. *Vox Ukraine*. Retrieved from <https://voxukraine.org/chy-vryatuye-ukrayinsku-nauku-natsionalna-systema-doslidnykiv-ukrayiny> [in Ukrainian].

Цитування:

Князєв С. І. Вплив фінансування на кадрове забезпечення академічної складової національної сфери досліджень і розробок. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. праць*. № 2. 2026. С. 163 – 177. DOI: 10.31767/nasoa.2-2026.13

Cite this article:

Kniaziev, S. I. (2026). Vplyv finansuvannia na kadrove zabezpechennia akademichnoi skladovoi natsionalnoi sfery doslidzhen i rozrobok [The Financial Impact on Staffing in the Academy Sector of the Ukrainian R&D]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu – Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Audit*, 2, 163 – 177. DOI: 10.31767/nasoa.2-2026.13 [in Ukrainian].