



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. КАРАЗІНА

ВИБОРИ РЕКТОРА • 2026



ПЕРЕДВИБОРЧА ПРОГРАМА

КАНДИДАТА НА ПОСАДУ РЕКТОРА

Вовка Руслана Володимировича

Академік НАН України • академік Транспортної академії України •
доктор фізико-математичних наук • професор •
заслужений професор Каразінського університету •
кавалер ордена «За заслуги» III ступеня •
лауреат премій НАН України імені Л. В. Шубнікова і Б. І. Веркіна



facebook.com/ruslan.v.vovk



instagram.com/ruslan.v.vovk



t.me/ruslan_vovk_2026

ЗБЕРЕГТИ ТРАДИЦІЇ. ВІДНОВИТИ УНІВЕРСИТЕТ. ПОВЕРНУТИ ЛЮДЕЙ.



СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

ЗВЕРНЕННЯ ДО УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

БІОГРАФІЯ КАНДИДАТА

- 1 Гідні умови праці та збереження кадрового потенціалу
- 2 Підтримка молодих учених і зупинення відпливу кадрів за кордон
- 3 Наука як стратегічний пріоритет, а не звітність
- 4 Студент — партнер, а не об'єкт освітнього процесу
- 5 Відновлення та безпека університету
- 6 Цифровий університет: прозорість та автоматизація
- 7 Міжнародна колаборація, що дає відчутний результат
- 8 Каразінська наукова спільнота: не втратити людей
- 9 Відкрите й підзвітне управління
- 10 Зміцнення статусу провідного дослідницького університету України

НАШ СПІЛЬНИЙ ВИБІР





ЗБЕРЕГТИ ТРАДИЦІЇ. ВІДНОВИТИ УНІВЕРСИТЕТ. ПОВЕРНУТИ ЛЮДЕЙ.

Каразінський університет переживає найскладніший період за понад двісті років своєї історії: війну, руйнування інфраструктури, виїзд частини викладачів і студентів, боротьбу за збереження наукових шкіл та хронічний дефіцит фінансування. У цей момент університету потрібен ректор, який знає його зсередини, спирається на визнаний науковий авторитет і чітко розуміє, що утримує людей в університеті, а що змушує їх його залишати.

Ця програма — десять конкретних напрямів дій. Вона побудована навколо однієї ідеї: **університет сильний настільки, наскільки сильні й захищені люди, які в ньому працюють і навчаються**. Кожен її меседж підтверджений діями. Зберегти традиції — означає зберегти наукові школи і людей, які їх творять. Відновити університет — означає відбудувати безпечний, безбар'єрний і сучасний кампус. Повернути людей — означає створити умови, за яких викладачі, науковці та студенти обирають Каразінський.

Наскрізний фінансовий принцип програми: **спочатку — ефективність власних ресурсів, потім — зовнішнє фінансування**. Ми не чекатимемо грантів, щоб почати зміни. Спершу — аудит витрат, скорочення бюрократії та дублюючих функцій, прозорий перерозподіл вивільнених коштів на науку і людей, зростання власних доходів через договірні дослідження, комерціалізацію розробок та ендавмент. Міжнародні гранти й донорська підтримка — це механізм масштабування того, що вже працює, а не умова початку роботи.

Друга наскрізна лінія — дебюрократизація. Її мета проста: повернути викладачеві час на викладання, науковцю — на дослідження, студенту — на навчання, адміністратору — на реальне управління. Менше зайвих процесів — менше адміністративних витрат — більше внутрішнього ресурсу для науки та підтримки людей.





БІОГРАФІЯ КАНДИДАТА

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Народився 2 квітня 1966 року в місті Зміїв Харківської області. У 1983 році з золотою медаллю закінчив Зміївську середню школу № 2 та вступив на фізичний факультет Харківського державного університету (нині — Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна). Після проходження строкової військової служби продовжив навчання на факультеті, з яким пов'язав усе подальше професійне життя. У 1990 році закінчив фізичний факультет і розпочав роботу на кафедрі фізики низьких температур, з якою пов'язана вся його подальша наукова кар'єра.

АКАДЕМІЧНИЙ І КАР'ЄРНИЙ ШЛЯХ В УНІВЕРСИТЕТІ

Професійний шлях Руслана Вовка в Каразінському університеті — це послідовне проходження всіх щаблів академічної кар'єри без перерв, починаючи з 1990 року:

- **1990–1994** — інженер кафедри фізики низьких температур;
- **1994–1997** — молодший науковий співробітник;
- **1997–1999** — науковий співробітник;
- **1998** — захист кандидатської дисертації, кандидат фізико-математичних наук;
- **1999–2008** — старший науковий співробітник (вчене звання с.н.с. з 2002 року);
- **2002–2004** — наукове стажування в Університеті Ексетера (Велика Британія) у всесвітньо відомій групі «Квантових рідин» під керівництвом королівського академіка професора А. Ф. Дж. Віатта; результати стажування опубліковані у провідних фізичних журналах світу (Nature, Physical Review B, Physical Review Letters, New Journal of Physics);
- **2006** — здобув вчене звання доцента;
- **2008** — захист докторської дисертації, доктор фізико-математичних наук; професор кафедри експериментальної фізики;





- **2010–2012** — керівник проблемної науково-дослідної лабораторії (ПНДЛ) кафедри фізики низьких температур;
- **2012** — здобув вчене звання професора;
- **2012–2016** — завідувач кафедри фізики низьких температур;
- **2013–2025** — декан фізичного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна;
- **з 2000 року** — за сумісництвом викладає в Українському державному університеті залізничного транспорту (УкрДУЗТ).

Таким чином, до моменту висування кандидатури на посаду ректора у 2026 році Руслан Вовк має **36-річний безперервний досвід роботи в Каразінському університеті — від інженера до академіка НАН України.**

НАУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ І ВИЗНАННЯ

Руслан Вовк — представник всесвітньо відомої харківської школи фізики низьких температур, заснованої Л. В. Шубніковим, Б. Г. Лазарєвим, Б. І. Веркіним та В. Г. Хоткевичем. Він є засновником власного наукового напрямку — фізики високого тиску та екстремального стану речовини, а також одним з ініціаторів нового напрямку сучасної фізики твердого тіла — фізики флуксон-магнетонних гетероструктур, започаткованого 2014 року спільно з британсько-українською групою вчених у рамках проєкту NoWaFen. Одним з визнаних наукових результатів цього напрямку стало відкриття, представлене 2017 року на міжнародній конференції з магнетизму в Оксфордському університеті.

У 2024 році обраний академіком Національної академії наук України (до цього — член-кореспондент НАН України). Автор і співавтор наукових праць, значна частина яких індексована в міжнародних наукометричних базах Scopus і Web of Science; за даними профілю Scopus, його роботи мають понад 5600 цитувань. Науковий керівник і учасник низки вітчизняних науково-дослідних тем МОН України та міжнародних грантів, зокрема грантів НАТО (спільно з інститутом «Демокрітос», Афіни) та грантових програм Європейського Союзу (Horizon 2020, проєкт MagIC).

Голова Вченої ради фізичного факультету, член Вченої ради Каразінського університету та Вченої ради Українського державного університету залізничного транспорту, член двох спеціалізованих вчених рад із захисту кандидатських і докторських дисертацій (Каразінський університет та Фізико-технічний інститут низьких температур імені Б. І. Веркіна НАН України), член Наукової ради НАН України з проблеми «Фізика низьких температур і криогенна техніка», член Наукового комітету Національної ради України з розвитку науки і техніки.





МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ

З 2017 року — член Наукового комітету від України в Європейській організації з кооперації в науці і технологіях (COST), одноголосно переобраний у 2021 році. Учасник і координатор від Харківського регіону кількох міжнародних дослідницьких програм і грантів, зокрема програм академічного обміну IRSES та Horizon 2020. За безпосередньої ініціативи та участі Руслана Вовка Каразінський університет отримав реєстрацію в реєстрі провідних класичних університетів Європи.

РЕДАКЦІЙНА ТА ЕКСПЕРТНА ДІЯЛЬНІСТЬ

- головний редактор журналу «Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна», серія «Фізика»;
- головний редактор Збірника наукових праць Українського державного університету залізничного транспорту;
- член редакційної колегії журналу «Фізика низьких температур» (Low Temperature Physics);
- член редакційної колегії журналу «Східно-європейський журнал передових технологій»;
- голова організаційного комітету міжнародної конференції «Фізичні явища у твердих тілах», що проводиться кожні два роки;
- член Наукового комітету Національної ради України з розвитку науки і технологій.

АКАДЕМІЧНІ ЗВАННЯ. ДЕРЖАВНІ, ГАЛУЗЕВІ ТА АКАДЕМІЧНІ НАГОРОДИ

- академік Національної академії наук України (2024);
- академік Транспортної академії України (2019);
- спеціальна золота медаль Європейського наукового співтовариства (2004 р. — за цикл робіт у складі групи «Квантових рідин», Велика Британія);
- триразовий лауреат премії імені В. Н. Каразіна (2008, 2011 і 2015 рр.);
- спеціальна медаль Південно-західної залізниці (2011 р.);
- срібний знак Південної залізниці (2016 р.);
- медаль В. Н. Каразіна (2016);
- медаль «Народна шана українським науковцям» НАН України (2018);
- Премія НАН України імені Л. В. Шубнікова (2019);
- нагрудний знак «Відмінник освіти» (2020);
- орден «За заслуги» III ступеня (2020);
- Премія НАН України імені Б. І. Веркіна (2024);
- відзнака «За служіння Каразінському університету» (2026);
- почесні грамоти Президії НАН України та Міністерства освіти і науки України, подяки НАН України, МОН України та профільного комітету Верховної Ради України (2015–2026).



1

ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

ПРОБЛЕМА

Після 2022 року університет втратив частину провідних викладачів, науковців і працівників — через вимушений виїзд, мобілізацію, професійне вигорання та фінансову й безпекову невизначеність. Подальша втрата кадрів — головний інституційний ризик найближчих років. Утримання і повернення людей — це не соціальна пільга, а інвестиція в людський капітал: без людей не буде ні наукових шкіл, ні освіти, ні статусу університету.

ДІЇ

- **Скоротимо звітність викладача.** Проведемо ревізію всіх форм внутрішньої звітності, скасуємо дублюючі та автоматизуємо збір статистики з електронних баз. Вивільнений адміністративний ресурс перерозподілимо на академічні пріоритети — це перше внутрішнє джерело фінансування програми.
- **Запровадимо чесні та прогнозовані конкурси.** Критерії оцінювання — прозорі, публічні й незмінні протягом усього терміну контракту; цифрові профілі кандидатів оприлюднюються заздалегідь. Контракт — інструмент розвитку, а не тиску.
- **Створимо прозору модель розподілу навантаження** між кафедрами з урахуванням специфіки спеціальностей — без кулуарних рішень, з відкритими розрахунками.
- **Запустимо алгоритм повернення ветеранів до роботи.** Для кожного викладача чи працівника, який повертається з військової служби: індивідуальна оцінка потреб; поетапне відновлення навантаження з можливістю тимчасового перенесення частини аудиторної роботи на наукову, методичну чи експертну; адаптація робочого місця; психологічна підтримка; юридичні й адміністративні консультації через єдиного координатора на рівні університету — одна заява, без додаткових довідок. Координацію з факультетом бере на себе університет, а не сама людина.
- **Створимо інституційну службу психологічної підтримки працівників:** конфіденційний доступ до професійної допомоги, кризове консультування, профілактика вигорання, окремі програми для тих, хто повернувся зі служби, втратив житло чи близьких. Ветеранська політика — це політика збереження людського капіталу університету.
- **Зробимо діалог регулярним:** щомісячні відкриті зустрічі ректорату з колективами кафедр та прямий канал зв'язку кожного працівника з ректором.

Перші 100 днів

- Аудит адміністративного та бюрократичного навантаження на викладача; оприлюднення публічного плану скорочення звітності з конкретними датами скасування форм уже в поточному семестрі.
- Призначення координатора ветеранської політики та запуск алгоритму повернення ветеранів — перші супроводи почнуться, не чекаючи нових положень.
- Старт роботи служби психологічної підтримки працівників на базі власних фахівців університету.



2

ПІДТРИМКА МОЛОДИХ УЧЕНИХ І ЗУПИНЕННЯ ВІДПЛИВУ КАДРІВ ЗА КОРДОН

ПРОБЛЕМА

Молоді дослідники залишають університет і країну через відсутність зрозумілої кар'єрної траєкторії, брак фінансування перших самостійних досліджень і високу вартість публікацій у міжнародних виданнях. Без молодих учених за десять років не буде кому тримати наукові школи.

ДІЇ

- **Запустимо внутрішній фонд «Старт у науку»** — гранти на перші самостійні проєкти науковців до 35 років: матеріали, програмне забезпечення, відрядження, доступ до обладнання. Базове фінансування — з внутрішніх резервів, вивільнених дебюрократизацією та оптимізацією адміністративних витрат; міжнародні гранти — механізм масштабування фонду, а не умова його існування.
- **Запровадимо конкурсне покриття витрат на публікації** у виданнях першого-другого квартилів та фаховий переклад статей — у межах щорічного ліміту, з пріоритетом для молодих учених і колективів без грантового фінансування. Джерело — власні надходження університету.
- **Створимо систему наукового наставництва:** досвідчені професори допомагають молоді входити в дослідницькі колективи та міжнародні консорціуми і готувати грантові заявки; праця наставника враховується в рейтингу та мотивується.
- **Відкриємо молодим ученим доступ до обладнання** центрів колективного користування нарівні з досвідченими групами — за прозорим графіком, без «черги за статусом».
- **Побудуємо зрозумілу кар'єрну траєкторію:** дорожня карта «Молодий професор» — які результати потрібні для постійної посади, підвищення окладу та дослідницької автономії; окремий трек для тих, хто готовий повернутися з-за кордону чи з бізнесу.

Перші 100 днів

- Форум молодих науковців та оцінка їхніх реальних потреб — від обладнання до житлових і фінансових питань.
- Презавантаження Ради молодих учених: реальні повноваження, представництво в бюджетній комісії, власний фонд ініціатив.
- Підготовка положення фонду «Старт у науку» з визначеним внутрішнім джерелом фінансування — перший конкурс буде оголошено в перший рік каденції.



3

НАУКА ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ПРІОРИТЕТ, А НЕ ЗВІТНІСТЬ

ПРОБЛЕМА

Значна частина наукового потенціалу витрачається на внутрішню бюрократію замість дослідницької роботи, а провідні наукові школи працюють на застарілій матеріально-технічній базі. Наука в університеті має не лише споживати ресурси, а й генерувати їх — для цього потрібні інфраструктура, свобода від паперів і механізм комерціалізації результатів.

ДІЇ

- **Сформуємо міждисциплінарні дослідницькі групи та консорціуми** навколо найсильніших напрямів — добровільно, за рішеннями колективів, з пріоритетним внутрішнім фінансуванням через прозорий конкурс.
- **Запровадимо внутрішнє стратегічне фінансування науки як базове.** Частина коштів, вивільнених оптимізацією адміністративних витрат, щороку спрямовується на конкурсну підтримку наукових груп із доведеним потенціалом. Наука не «чекає гранту» — міжнародні програми масштабують те, що вже фінансується власним коштом.
- **Розгорнемо комерціалізацію прикладних досліджень:** договірні розробки, трансфер технологій, ліцензування, патентування, спільні проєкти з бізнесом. Пріоритетні ніші, де університет уже має компетенції, — розробки для оборонного сектору, енергетики, відновлення Харкова, медицини, промисловості та цифрової економіки. Частина доходів повертається групам-розробникам.
- **Оновимо лабораторну базу цільово:** прозора мапа пріоритетних напрямів, черга закупівель, режим центрів колективного користування — обладнання працює на всіх, а не стоїть за зачиненими дверима.
- **Скоротимо внутрішню наукову звітність щонайменше вдвічі.** Оцінка науковця — за реальними результатами: публікації, гранти, впроваджені розробки, захисти учнів.

Перші 100 днів

- Незалежний технічний і кадровий аудит лабораторій та центрів — чесна картина стану бази й потреб кожної наукової школи.
- Оприлюднення трирічного плану модернізації наукової інфраструктури з розподілом за рівнями: управлінські рішення — внутрішні ресурси — зовнішнє фінансування.
- Створення офісу комерціалізації та трансферу технологій на базі наявних підрозділів — без розширення штату, за рахунок перерозподілу функцій.





4

СТУДЕНТ — ПАРТНЕР, А НЕ ОБ'ЄКТ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

ПРОБЛЕМА

Студенти потребують не лише якісного викладання, а й реальних можливостей — практики, мобільності, першого наукового досвіду, працевлаштування — та підтримки, яка дозволяє вчитися попри війну: психологічної, соціальної, безбар'єрної. Окрема відповідальність університету — студенти-ветерани та ті, хто втратив житло, близьких або можливість нормально навчатися.

ДІЇ

- **Оновимо освітні програми разом із роботодавцями:** актуальний зміст, практична підготовка, дуальні формати, міждисциплінарність і відповідальне використання цифрових інструментів та штучного інтелекту на засадах академічної доброчесності.
- **Запровадимо індивідуальні освітні траєкторії та гнучкі графіки** — зокрема для студентів, які працюють, служать, повертаються до навчання після перерви або поєднують навчання з відновленням після служби. Механізм повернення до навчання — за однією заявою, з індивідуальним планом надолуження.
- **Розширимо подвійні дипломи й академічну мобільність** та раннє залучення до науки: доступ до лабораторій з молодших курсів, підтримка перших студентських дослідницьких проєктів.
- **Створимо студентську службу підтримки:** психологічна допомога та кризове консультування, соціальний супровід постраждалих від війни, безбар'єрне фізичне й цифрове середовище. Студент-ветеран — не «проблемна категорія», а повноправний учасник навчання, досліджень і життя університету; завдання університету — прибрати бар'єри, а не створити окремий облік.
- **Посилимо кар'єрну підтримку:** центр кар'єри з базою вакансій і практик, менторські програми випускників, мікрокваліфікації та програми навчання впродовж життя.
- **Закріпимо участь студентського самоврядування** в ухваленні рішень щодо освітнього процесу та розвитку кампусу — регламентами, а не деклараціями.

Перші 100 днів

- Відкрите опитування всіх здобувачів освіти щодо якості викладання, сервісів і бар'єрів; оприлюднення результатів.
- Затвердження разом із самоврядуванням плану першочергових змін на навчальний рік.
- Запуск психологічної служби для студентів і спрощеної процедури поновлення та адаптації для студентів-ветеранів.



5

ВІДНОВЛЕННЯ ТА БЕЗПЕКА УНІВЕРСИТЕТУ

ПРОБЛЕМА

Університет має безперервно працювати в умовах загрози обстрілів, пошкоджень інфраструктури та відключень — і гарантувати захист кожному. Водночас відбудова — це шанс зробити кампус не таким, як був, а кращим: безпечним, енергоефективним і доступним для всіх.

ДІЇ

- **Відбудовуватимемо пріоритетно й безбар'єрно.** Кожен проєкт відновлення корпусів, укріплень, лабораторій і гуртожитків із самого початку передбачає безбар'єрні входи, ліфти та підйомники, доступні санітарні приміщення, зрозумілу навігацію, доступні укриття та евакуаційні маршрути для людей з інвалідністю й тимчасовими обмеженнями мобільності. Доступність — не «опція, якщо залишаться кошти», а базова вимога технічного завдання.
- **Створимо мобільну технічну службу** для оперативної ліквідації наслідків обстрілів — закриття теплових контурів, ремонт дахів і систем життєзабезпечення.
- **Модернізуємо укриття до повноцінних освітніх просторів:** вентиляція, зв'язок, інтернет, резервне живлення — заняття та іспити не зупиняються під час тривоги.
- **Підвищимо енергетичну та комунальну стійкість:** резервне живлення ключових корпусів, поетапна власна генерація, резерв водопостачання і зв'язку; черговість — від критичної інфраструктури, за рівнями «внутрішні ресурси → цільові програми та донори».
- **Захистимо цифровий контур:** кібербезпека, резервне копіювання даних, план безперервності діяльності університету на випадок кризових сценаріїв.

Перші 100 днів

- Безпековий та інженерний аудит усіх приміщень разом із профільними службами; «Паспорт стійкості» для кожного корпусу.
- Аудит доступності інфраструктури та укріплень; включення вимог безбар'єрності до всіх нових технічних завдань на відбудову.
- Створення групи інфраструктурного фандрейзингу для масштабування безпекових проєктів коштами міжнародних програм і міст-партнерів.





6

ЦИФРОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ: ПРОЗОРІСТЬ ТА АВТОМАТИЗАЦІЯ

ПРОБЛЕМА

Адміністративні процеси часто залишаються паперовими, дублюються та закриті для колективу. Це забирає час викладачів і працівників, збільшує адміністративні витрати та створює простір для непрозорих рішень. Принцип змін: **не автоматизувати бюрократію — спочатку її прибрати.**

ДІЇ

- **Проведемо аудит адміністративних процесів** і скасуємо дублюючі погодження, звіти та довідки ще до цифровізації — автоматизуємо лише те, що справді потрібне.
- **Запровадимо єдиний цифровий кабінет** студента, викладача та адміністратора: електронний журнал, живий розклад, заяви і накази з електронним підписом, автоматичне формування звітності з даних, які вже є в системах. Принцип «дані запитуються один раз»: якщо інформація є в базі, паперову довідку вимагати заборонено.
- **Переведемо конкурси, атестації та розподіл ресурсів у прозорі електронні процедури** з автоматичними рейтингами на основі об'єктивних даних і відкритими результатами.
- **Розгорнемо управлінську аналітику** для ухвалення рішень на основі даних — від навантаження кафедр до ефективності витрат.
- **Забезпечимо захист даних:** кібербезпека, резервування, розмежування доступу.
- Пряма економічна логіка: менше бюрократії — менше адміністративних витрат — більше внутрішнього ресурсу на науку, людей і освіту.

Перші 100 днів

- Комплексний аудит управлінських процесів із залученням ІТ-фахівців з числа викладачів і випускників.
- Скасування або переведення в електронну форму перших двадцяти найобтяжливіших паперових форм — наказом ректора.
- Затвердження дорожньої карти цифровізації з чергами впровадження та оцінкою економії адміністративних витрат.





7

МІЖНАРОДНА КОЛАБОРАЦІЯ, ЩО ДАЄ ВІДЧУТНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

ПРОБЛЕМА

Міжнародна діяльність вимірюється не кількістю меморандумів, а результатом: грантами, спільними дослідженнями й публікаціями, подвійними дипломами, мобільністю, доступом до обладнання. Частина чинних угод роками не працює. Принцип балансу: власні ресурси створюють базу — міжнародні кошти її масштабують; залежності від донорів ми не будемо.

ДІЇ

- **Сфокусуємо партнерства на результаті:** цільові договори між конкретними факультетами і кафедрами з вимірюваними підсумками — спільні проекти, публікації, програми, обміни.
- **Розгорнемо спільні освітні та наукові програми:** подвійні дипломи, спільні магістерські й аспірантські програми, спільне керівництво PhD.
- **Зробимо стажування доступними для всіх:** прозора конкурсна система підтримки стажувань викладачів і науковців у провідних центрах — замість поїздок «для обраних».
- **Відкриємо доступ до закордонної дослідницької інфраструктури** як майданчиків практики та експериментів для студентів і аспірантів.
- **Посилимо участь у міжнародних консорціумах** із повним супроводом заявок — юридичним, мовним, фінансовим; цільові показники для міжнародних підрозділів — за залученими коштами і проектами, а не за кількістю підписаних паперів.

Перші 100 днів

- Аудит усіх чинних міжнародних угод.
- Створення міжнародного офісу проектів з відкритим каталогом грантів, стажувань та обмінів і заявкою в один клік.
- Визначення трьох-п'яти пріоритетних партнерств для запуску спільних програм уже в перший рік.





8

КАРАЗІНСЬКА НАУКОВА СПІЛЬНОТА: НЕ ВТРАТИТИ ЛЮДЕЙ

ПРОБЛЕМА

Частина викладачів, науковців, аспірантів і випускників тимчасово або постійно перебуває за кордоном чи в інших регіонах. Без системної взаємодії ця мережа поступово втрачається. Ми не обіцяємо «повернути всіх» — реалістична мета інша: **не втратити людей і створити умови для їхнього повернення або активної участі в житті університету, де б вони не були.**

ДІЇ

- **Створимо єдину цифрову платформу каразінської спільноти**, що об'єднає колег в Україні та за кордоном, молодих учених і випускників — для спільних досліджень, публікацій і проєктів.
- **Запровадимо гнучкі формати участі**: дистанційне співвиконання наукових тем, гостьові онлайн-курси, спільне керівництво студентами й аспірантами, короткострокові дослідницькі приїзди.
- **Відкриємо зрозумілий шлях повернення**: збереження зв'язку з кафедрою, поетапна реінтеграція, допомога з грантовим фінансуванням досліджень в Україні — для тих, хто готовий повернутися зараз, і для тих, хто повернеться після завершення війни.
- **Створимо ендавмент-фонд університету** за участю випускників, благодійників і партнерів. Ендавмент — не заміна державного фінансування, а довгострокове стабільне джерело підтримки науки, молодих учених, стипендій і студентських проєктів; витрачається лише інвестиційний дохід, управління — прозоре, з публічною звітністю.
- **Сформуємо мережу амбасадорів університету** серед колег і випускників за кордоном — для наукових контактів, репутації та залучення підтримки.

Перші 100 днів

- Глобальний онлайн-форум каразінської спільноти: почути людей і представити механізми участі.
- Запуск реєстру учасників спільноти та перших спільних дистанційних проєктів.
- Підготовка юридичної моделі ендавмент-фонду та перемовини з першими донорами-випускниками.





9

ВІДКРИТЕ Й ПІДЗВІТНЕ УПРАВЛІННЯ

ПРОБЛЕМА

Довіра колективу залежить від прозорості рішень і реального впливу факультетів на розвиток університету. Надмірна централізація перетворює підрозділи на пасивних виконавців, а закритість фінансів породжує чутки замість відповідальності. Ключове питання, на яке має відповідати управління: звідки беруться кошти на розвиток і хто та як їх розподіляє.

ДІЇ

- **Запровадимо «Відкритий бюджет»:** загальнодоступний онлайн-модуль з надходженнями та витратами університету — тендери, закупівлі, преміальні фонди, ремонти.
- **Створимо прозорий механізм внутрішнього перерозподілу ресурсів.** Щорічний аудит внутрішніх резервів та адміністративних витрат; скорочення неефективних видатків; спрямування вивільнених коштів у внутрішній бюджет розвитку, який на конкурсній основі та за відкритими критеріями фінансує наукові групи, молодих учених і освітні ініціативи; публічний звіт про кожен перерозподіл та оцінка результативності наданого фінансування. Розвиток науки не чекає гранту — він фінансується внутрішньою ефективністю.
- **Проведемо реальну децентралізацію:** закріплені регламентами повноваження факультетів та інститутів, право ініціювати порядок денний Вченої ради, попередній розгляд стратегічних рішень на факультетах — у межах Закону «Про вищу освіту».
- **Зробимо кадрові й фінансові процедури відкритими:** призначення — лише через відкриті конкурси; перерозподіл ресурсів підрозділу — лише після офіційного обговорення з його колективом.
- **Запровадимо управління на основі даних і публічні показники виконання цієї програми:** щоквартальні відкриті зустрічі ректорату з колективом і щорічний публічний звіт ректора з вимірюваними результатами — щоб через рік кожен міг перевірити, що змінилося.

Перші 100 днів

- Запуск порталу «Прозорі фінанси» з аудитом фінансово-господарської діяльності за попередні роки — чесна стартова точка.
- Перший аудит внутрішніх резервів та адміністративних витрат; оприлюднення плану перерозподілу на академічні пріоритети.
- Винесення на Конференцію трудового колективу оновленого регламенту управління з закріпленою децентралізацією.



10

ЗМІЦНЕННЯ СТАТУСУ ПРОВІДНОГО ДОСЛІДНИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ УКРАЇНИ

ПРОБЛЕМА

Дослідницький університет — це не рейтинговий рядок і не вивіска. Це сильні наукові школи, конкурентне фінансування, сучасна інфраструктура, дієва аспірантура, молоді дослідники, міжнародні консорціуми, прикладні розробки і реальний вплив на розвиток України. Уся ця програма працює на один результат, і логіка проста: сильні та захищені люди — менше бюрократії — краща інфраструктура — сильні наукові групи й молоді дослідники — міжнародні партнерства — прикладні розробки, гранти і власні доходи — академічна репутація — провідний дослідницький університет.

ДІЇ

- **Закріпимо роль університету у формуванні державної наукової політики:** експертний майданчик для міністерства, Національного фонду досліджень і профільних комітетів; системне залучення наших учених до розробки державних рішень.
- **Розвиватимемо аспірантуру як ядро дослідницького університету:** наукове керівництво з реальними ресурсами, включення аспірантів у фінансовані проєкти, спільні PhD із закордонними партнерами.
- **Увійдемо в міжнародні консорціуми** з масштабними проєктами в передових технологіях, енергетиці, екології та гуманітарній безпеці — на базі власних сильних груп, профінансованих внутрішнім бюджетом розвитку.
- **Перетворимо прикладну науку на джерело доходів і впливу:** розробки для оборони, відновлення Харкова, медицини та промисловості; трансфер технологій і договірні дослідження як постійна стаття власних надходжень.
- **Зростатимемо в рейтингах органічно:** позиції у міжнародних базах — наслідок полегшення праці вченого, якісних публікацій і реальних результатів, а не «штурмівщини» заради показників.

Перші 100 днів

- Створення Стратегічної ради розвитку дослідницького університету за участю провідних учених, бізнесу та успішних випускників.
- Розробка «Програми лідерства — 2030»: дорожня карта зміцнення наукових шкіл із цільовим орієнтиром подвоїти грантові й договірні надходження на дослідження за п'ять років.
- Публічна презентація перших вимірюваних показників виконання програми, за якими колектив оцінюватиме прогрес щороку.





НАШ СПІЛЬНИЙ ВИБІР

Ректор не є власником університету. Він є хранителем його традицій і організатором його майбутнього.

Ми не обираємо людину, яка керуватиме університетом, — ми обираємо людину, якій довіримо наступний етап історії Каразінського.

Ця програма не чекає зовнішніх грошей і не обіцяє неможливого. Вона починається з того, що повністю в наших руках: чесний аудит, менше бюрократії, прозорі фінанси, повага до кожної людини — викладача, науковця, працівника, студента, ветерана. На цій основі виростає все інше: сильна наука, сучасна освіта, міжнародні партнерства і статус провідного дослідницького університету України.

Зберегти традиції. Відновити університет. Повернути людей. За кожним словом цього меседжу — конкретні дії, терміни та відповідальність.



ЗБЕРЕГТИ ТРАДИЦІЇ. ВІДНОВИТИ УНІВЕРСИТЕТ. ПОВЕРНУТИ ЛЮДЕЙ.

ГОЛОСУЙМО ЗА ОНОВЛЕННЯ УНІВЕРСИТЕТУ!

ГОЛОСУЙМО ЗА РУСЛАНА ВОВКА!



facebook.com/ruslan.v.vovk



instagram.com/ruslan.v.vovk



t.me/ruslan_vovk_2026