

трансформація вже відбувається і поступово залучає цифрову економіку у дедалі більшу кількість галузей.

Список використаних джерел

1. OECD Digital Economy Outlook 2017. OECD, <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/9317011e.pdf>
2. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти: доповідь / Центр Разумкова. 2020. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення 20.02.2023).
3. Цифрова економіка: підручник / Т. І. Олешко, Н. В. Касьянова, С. Ф. Смерічевський та ін. К.: НАУ. 2022. 200 с.
4. Струк, Н., Євтушенко, Н., Хлевицька, Т., Насад, Н., & Рязанцев, Р. (2022). Аналіз впливу цифрових трансформацій на розвиток національних бізнес-структур. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 6(47), 218–229. <https://doi.org/10.55643/fcaptop.6.47.2022.3916>.
5. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-12>
6. Федоров М. Цифровізація економіки дозволить досягти мінімум 4% додаткового зростання ВВП на рік. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/mihajlo-fedorov-cifrovizaciya-ekonomiki-dozvolit-dosyagti-minimum-4-dodatkovogo-zrostannya-vvp-na-rik>
7. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. Разумков центр. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv>

Жукович І. А.,

*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник офісу оцінювання діяльності
наукових установ НАН України,
ДУ «Центр оцінювання діяльності
наукових установ та наукового забезпечення
розвитку регіонів України НАН України», м. Київ*

ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ДОСЛІДНИКІВ НА ЇХ ПРОДУКТИВНІСТЬ

Проблема оцінювання продуктивності діяльності дослідників та визначення факторів, що на неї впливають не одне десятиліття є актуаль-

ною та важливою темою, який присвячена значна кількість публікацій як зарубіжних, так і вітчизняних науковців.

Американський вчений Джон Уорд Кресвелл вивчаючи дослідницьку діяльність факультетів університетів запропонував фактори, що впливають на продуктивність вченого поділити на три групи: індивідуальні, організаційні та інституційні [1].

Метою публікації є розглянути індивідуальні фактори та їх вплив на продуктивність дослідників на прикладі досліджень, що представлені у зарубіжній науковій літературі.

Індивідуальні фактори – це набір характеристик, властивих кожному окремому досліднику. Сюди можна віднести психологічні та соціально-демографічні чинники, навички та все, що пов'язано з особистим досвідом людини: вік, співпраця з колегами, зовнішній досвід, мобільність та інбридинг, освітній бекграунд та первинний професійний досвід, сімейний стан, стать. Чинники цієї групи варто брати до уваги при найму співробітників на університетські позиції.

Продуктивність дослідників формується ще у перші роки наукової кар'єри. Велике значення має заклад вищої освіти в якому він навчався, середній бал в університеті, участь у дослідницьких проєктах, наявність публікацій під час навчання, кількість та якість робіт, що були написані під час професійної кар'єри, а також вік отримання наукового ступеню. Крім цього, позитивний вплив на продуктивність має перевага дослідницького інтересу над викладацькою діяльністю на початку кар'єри та рання публікаційна активність [2]. У роботі [3] автори, досліджуючи продуктивність видатних вчених, зробили висновок щодо значного взаємозв'язку між високою продуктивністю та раннім віком здобуття наукового ступеню. Науковці, більш продуктивні вже на початку кар'єри, швидше встигають підготувати дисертації, тому отримують науковий ступень у більш ранньому віці.

Аналіз наукової літератури дозволив зробити висновок щодо суперечних результатів досліджень в яких розглядається залежність продуктивності науковців від академічної мобільності та академічного інбридингу (найму університетами власних випускників). Зазначається, що причини цих процесів можуть бути різними – пошук кращих умов або вимушена зміна роботи. У ряді досліджень є докази позитивної залежності між мобільністю та продуктивністю наукових співробітників. При цьому питання, що є причиною, а що – наслідком, залишається не вирішеним остаточно. З одного боку, більш продуктивні співробітники можуть шукати місця роботи з кращими умовами та мають переваги під час прийому, з іншого – досвід роботи у різних місцях може бути однією з причин підвищення продуктивності [4].

Результати досліджень про зв'язок наукової продуктивності з академічним інбридингом свідчать про позитивну і негативну залежності, а також і про її відсутність. Вплив інбридингу пов'язано з відкритістю академічного ринку праці, потенціалом соціальними зв'язками у питаннях щодо найму на роботу та просування кар'єрними сходами, а також зі ставлення до інбридингу в даній академічній системі [5].

Найбільш успішними стратегіями наукової продуктивності з погляду співавторства та співробітництва можна визначити: участь у міжнародних проектах, а також спільна робота колег зі суміжних областей. Так, у дослідженні [6] визначено значний кореляційний зв'язок між публікаційною активністю та міжнародним співробітництвом. Позитивний вплив на продуктивність наукових співробітників має участь у міжнародних конференціях та міжнародних проектах, членство у міжнародних наукових спільнотах та асоціаціях, рецензування іноземних публікацій [7]. Дослідження продуктивності математиків [8] показало, що співавторство з колегами з суміжних дисциплін позитивно впливає на продуктивність, у той час як співпраця між колегами з однієї сфери або тісно пов'язаних сфер надає, навпаки, негативний вплив.

Результати досліджень щодо впливу віку, сімейного стану та статі на продуктивність дослідника є суперечливими та дуже різняться залежно від країни, дисципліни, вибірки та інших методологічних особливостей. У дослідженні С. Ківіка [9], присвяченому взаємозв'язку між віком та продуктивністю співробітників норвезьких університетів, публікаційна активність досягає піку в 45–49 років і знижується на 30% серед дослідників віком від 60 років. При цьому спостерігаються дисциплінарні відмінності: в галузі соціальних наук продуктивність вчених знаходиться приблизно на одному рівні незалежно від віку, у гуманітарних науках спад спостерігається у віковій групі 55–59 років, новий пік – після 60 років. В іншому дослідженні, яке автор провів у 11 країнах світу, було показано зростання продуктивності протягом перших 10 років і потім – збереження досягнутого рівня до кінця кар'єри серед математиків [10]. Також відзначається позитивний зв'язок між продуктивністю чоловіків-дослідників та наявністю у них дружини.

У роботі [11], представлені результати дослідження щодо гендерної рівності та продуктивності та зроблено висновок: чоловіки, одружені на високоосвічених жінках, менш продуктивні, ніж їхні колеги, як неодружені, так і одружені, з менш освіченими жінками. Автор пояснює це тим, що в сім'ях, де обоє високоосвічені, робота по дому однаково лягає на плечі обох членів подружжя, як наслідок, скорочується час, який чоловік може приділяти роботі та дослідженням. При наявності дітей продуктивність дослідників знижується, що особливо помітно у жінок [10, 12].

Різниця в рівні продуктивності чоловіків і жінок, пояснюється тим, що зростанню продуктивності чоловіків сприяють одні фактори, а жінок – інші. При певних умовах, створених для проведення дослідження, жінки можуть виявляються продуктивнішими, ніж чоловіки. Це узгоджується з результатами досліджень [7, 11], які доводять, що рівень співавторства серед жінок нижчий.

Проведений аналіз результатів досліджень, що присвячені вивченню впливу індивідуальних характеристик наукових співробітників на їх продуктивність, дозволяє зробити висновок, що особисті характеристики (такі як стать і вік) не стільки впливають на продуктивність, скільки визначають стратегію, яку необхідно обрати для успішної наукової діяльності.

Проведений аналіз результатів досліджень, що присвячені вивченню впливу індивідуальних характеристик наукових співробітників на їх продуктивність, дозволяє зробити висновок, що індивідуальні характеристики дослідників варто враховувати під час найму на роботу, також брати до уваги при формуванні робочих груп та участі у великих (зокрема міждисциплінарних та міжнародних) проектах. Бачення та досвід кількох дослідників дозволяє не тільки підвищити якість однієї роботи, але ще й розширити досвід самих дослідників. У цьому ж сенсі послужити підвищенню продуктивності може зовнішній робочий досвід, тому академічна мобільність також може надавати позитивний ефект. Такі характеристики як стать і вік не стільки впливають на продуктивність, скільки визначають стратегію, яку необхідно обрати для успішної наукової діяльності.

Список використаних джерел

1. Creswell J. W. Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and the Social Sciences. Washington DC: Association for the Study of Higher Education, 1985. 92 p. URL: <http://www.jstor.org/stable/40196188>
2. Ramsden P. Describing and Explaining Research Productivity. Higher Education. 1994. Vol. 28. P. 207–226. <https://doi.org/10.1007/BF01383729>
3. Prpić K. Characteristics and Determinants of Eminent Scientists' Productivity. Scientometrics. 1996. Vol. 36. Issue 2. P. 185–206. URL: <https://doi.org/10.1007/BF02017313>
4. Altbach, P., Yudkevich, M., Rumbley, L. Academic inbreeding: Local challenge, global problem. Asia Pacific Education Review. 2015. P. 317–330. URL: <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9391-8>
5. Seeber M., Mampaey J. How do university systems' features affect academic inbreeding? Career rules and language requirements in France, Germany, Italy and Spain. Higher Education Quarterly. 76(4). 2021. 23 p. URL: <https://doi.org/10.1111/hequ.12302>

6. Abramo G., D'Angelo C. A., Solazzi M. The Relationship between Scientists' Research Performance and the Degree of Internationalization of their Research, *Scientometrics*. 2011. Vol. 86. Issue. 3. P. 629–643. URL: <https://doi.org/10.1007/s11192-010-0284-7>

7. Prpić K. Gender and Productivity Differentials in Science, *Scientometrics*. 2002. Vol. 55. Issue 1. P. 27–58. URL: <https://doi.org/10.1023/A:1016046819457>

8. Dubois P., Rochet J. C., Schlenker J. M. Productivity and Mobility in Academic Research: Evidence from Mathematicians. *Scientometrics*. 2014. Vol. 98. Issue 3. P. 1669–1701. URL: <https://doi.org/10.1007/s11192-013-1112-7>

9. Kyvik S. Age and Scientific Productivity. Differences between Fields of Learning. *Higher Education*. 1990. Vol. 19. Issue 1. P. 37–55. URL: <https://doi.org/10.1007/BF00142022>

10. Pleun van Arensbergen, Inge van der Weijden, Peter van den Besselaar Gender differences in scientific productivity: a persisting phenomenon? *Scientometrics*. 2012. 93(3): P. 857–868. URL: <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0712-y>

11. Bentley P. Gender Differences and Factors Affecting Publication Productivity among Australian University Academics. *Journal of Sociology*. 2012. Vol. 48. Issue 1. P. 85–103. URL: <https://doi.org/10.1177/1440783311411958>

12. Long J. S., Allison P. D., McGinnis R. Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity. *American Sociological Review*. 1993. Vol. 58. № 5. P. 703–722. URL: <https://doi.org/10.2307/2096282>

13. Perianes-Rodriguez A., Ruiz-Castillo J. Within- and Between-Department Variability in Individual Productivity: the Case of Economics. *Scientometrics*. 2015. Vol. 102. Issue 2. P. 1497–1520. URL: <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1449-6>