

<https://doi.org/10.15407/sofs2021.04.057>

УДК 001.1 + 001.89 + 17.022.2

**В.І. КЛИМЕНКОВА**, аспірант

ДУ «Інститут досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки

ім. Г.М. Доброва НАН України»

бульвар Тараса Шевченка, 60, Київ, 01032, Україна

e-mail: vitaklimenkova@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2147-6369>

## **ПСИХОЛОГІЧНА АТМОСФЕРА ТА МОРАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ В НАУКОВИХ КОЛЕКТИВАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ ОЧИМА МОЛОДИХ ДОСЛІДНИКІВ**

---

*Питання підготовки висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців мають велике значення для наукової системи України, що обумовлює важливість опитувань молодих дослідників для визначення їхніх думок стосовно різних аспектів наукової діяльності.*

*В статті викладено результати електронного анкетного опитування молодих дослідників наукових установ НАН України, проведеного в лютому-квітні 2021 року групою науковців ДУ «Інститут досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України». Мета опитування — отримати дані щодо морально-психологічних аспектів стимулювання молоді до ефективного виконання наукової роботи, налагодження різних форм творчої комунікації вчених, покращення внутрішньої атмосфери в наукових колективах і умов для творчого зростання молодих науковців НАН України. На питання анкети відповіли 352 молодих учених із трьох секцій, 14 відділень і 83 інститутів НАН України.*

*З аналізу результатів опитування дослідників зроблено висновок, що в більшості інститутів НАН України зберігається творча соціально-психологічна атмосфера, сприятлива для їх професійного зростання; підтримуються традиції уважного ставлення до потреб молодих учених, їх залучення до виконання досліджень і наукових дискусій. Про це свідчать дані від переважної більшості респондентів. Близько 80 % респондентів повністю або в основному задоволені рівнем культури дискусії на наукових семінарах. Водночас у ряді інститутів НАН України є проблеми з їх організацією: вони проводяться надто рідко або не проводяться взагалі; на них повідомляється застаріла інформація або вони перетворюються на виробничу нараду; трапляються випадки неповажного ставлення до молодих дослідників з боку*

---

Цитування: Кліменкова В.І. Психологічна атмосфера та моральне стимулювання в наукових колективах Національної академії наук України очима молодих дослідників. *Наука та наукознавство*. 2021. № 4 (114). С. 57—73. <https://doi.org/10.15407/sofs2021.04.057>

*авторитарних керівників і учасників семінарів. Отже, опитування свідчить про недооцінку деякими керівниками наукових колективів ролі та значення наукових семінарів у вихованні молодих учених і у формуванні культури наукової дискусії, що вимагає конструктивного реагування з боку керівництва НАН України.*

**Ключові слова:** організація наукової діяльності, молоді науковці, респонденти, Національна академія наук України, науковий колектив, науковий семінар.

**Вступ.** Питання організації наукової діяльності та управління кадрами в науковій системі є складним і багатограним, оскільки наукова робота не підпорядкована жорстким вимогам, вона, як і більшість сьогоднішніх сфер діяльності, має адаптуватися відповідно до світового технологічного, технологічного та інформаційного простору.

Вітчизняні та зарубіжні дослідники все більше уваги приділяють розробленню підходів до вирішення проблем професійного розвитку кадрів і управління персоналом на рівні як організації, так і країни. В публікаціях, присвячених проблемам менеджменту, все частіше вживається словосполучення «управління талантами» [1–10].

Фундатор наукознавства в Україні Г.М. Добров ще в 60-х роках ХХ століття сформулював загальні принципи управління науковим колективом, а також виділив головні фактори підвищення продуктивності праці учених у наукових колективах: визначеність мети діяльності наукового колективу, координація зусиль, спрямованих на досягнення результатів, створення сприятливого «психологічного клімату» в науковому колективі, правильний підбір і виховання наукових кадрів, моральне та матеріальне стимулювання підвищення продуктивності праці вчених, заохочення особистої ініціативи (особливо ініціативи, спрямованої на досягнення мети наукового колективу). Г.М. Добров зазначав, що «принципи морального та матеріального стимулювання продуктивності праці відіграють ключову роль у підвищенні ефективності роботи наукових колективів, відображають внутрішню потребу людини до пізнання й творчої праці, а також усвідомлення необхідності досягти високих виробничих показників для блага всього суспільства»<sup>1</sup> [1, с. 47].

В Україні за роки незалежності чисельність наукових кадрів скоротилась у шість разів; щорічно зменшується поповнення колективів молодими науковцями. В роботах [11, 12] показано, що якби починаючи з 2020 року відбулася зміна політики держави щодо науки, яка б забезпечила щорічне зростання притоку молоді на 15 % і припинення її переходу до інших сфер діяльності, то можна було б очікувати, що Україна зможе вийти на рівень наукового забезпечення інноваційного розвитку економіки, близький до середнього в країнах ЄС у поточний період, але не раніше 2040 року. Якщо ж початок реалізації такої політики буде відтерміновано до 2025 року, цього можна буде досягти лише після 2050 року. Дослідники зазначають, що чим пізніше розпочнеться зростання підтримки, тим довше триватиме скоро-

---

<sup>1</sup> Тут і далі переклад з російської мови зроблено автором статті.

чення кадрового потенціалу вітчизняної науки. Вищезазначені тенденції загострюють проблему привабливості наукової професії в Україні. Необхідність різкого нарощування притоку молоді в наукову систему України має сьогодні критично важливе значення навіть для стабілізації кадрового потенціалу науки, не кажучи вже про його нарощування.

Співробітники ДУ «Інститут досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України (далі — ІДНТПН ім. Г.М. Доброва НАН України), продовжуючи традиції, закладені його першим керівником Г.М. Добровим, проводять соціально-економічні дослідження стану та перспектив розвитку наукової системи України [11—14], які охоплюють широке коло питань підвищення ефективності наукової праці, зокрема організації та управління наукою. Молоді вчені ІДНТПН ім. Г.М. Доброва НАН України з 2015 р. проводять опитування наукової молоді України з питань, пов'язаних із її входженням у науку, процесом організації наукової роботи, публікаційною активністю, участю в міжнародному науковому співробітництві, академічною мобільністю, матеріально-технічним забезпеченням робочих місць, планами щодо майбутньої кар'єри, зокрема роботи у НАН України, та іншими аспектами [15—17].

**Метою статті** є викладення результатів електронного анкетного опитування молодих дослідників із наукових установ НАН України з метою виявлення їхніх думок щодо стимулювання молоді до ефективного виконання наукової роботи, налагодження різних форм творчої комунікації вчених, покращення внутрішньої атмосфери в наукових колективах і умов для творчого зростання молодих науковців НАН України.

**Новизна результатів** дослідження полягає в отриманні оригінальної інформації — «погляду молодих науковців» на проблеми комунікації в наукових колективах і участі у наукових семінарах як найбільш поширеної форми обміну інформацією, науковими результатами та ідеями. В результаті дослідження вперше висвітлено участь у різних формах творчого спілкування та комунікації вчених в установах НАН України «очима молодих науковців».

**Виклад основного матеріалу.** В світовій літературі все більше уваги приділяється питанням пошуку шляхів підвищення ефективності та успішності функціонування різного типу організацій. Кадрова складова залишається основним важелем, вміло використовуючи який, компанії здатні досягати високих результатів. Англійський соціолог Майкл Янг, який увів у обіг поняття «меритократія<sup>2</sup>» вважав, що соціальний прогрес залежить від ступеня об'єднання влади та інтелекту, що від використання людського потенціалу і талантів залежить успіх розвитку сучасного суспільства [18].

<sup>2</sup> Меритократія (від лат. *meritus* — «достойний» та гр. *kratos* — «влада») — форма правління, основана на принципі індивідуальної заслуги, при якій до управління суспільством допускаються найбільш достойні, компетентні, талановиті люди. Меритократія надає талановитим і старанним людям з усіх верств суспільства засоби для розвитку і можливість зробити власний внесок у добробут усього суспільства (Меритократія. Політична енциклопедія. Київ: Парламентське видавництво, 2011. 441 с.).

Американський політолог Деніел Белл зазначав, що принцип меритократії має проникнути в науку, бізнес, державне управління, оскільки якість життя в будь-якому суспільстві значною мірою визначається якістю його управління. «Суспільство, яке не висуває найкращих своїх людей на керівні посади основних інституцій, в соціальному і моральному стосунку абсурдно» [19, с. 613]. Серед успішних світових компаній, діяльність яких побудована на принципі індивідуальної заслуги (меритократії), варто відмітити *General Electric, Boieng, Proctor&Gamble, Apple* та інші. Однак це не єдина складова їхнього успіху. Вони вкладають значні ресурси у підготовку та навчання талановитих кадрів, формування лідерських навичок, програми партнерства з університетами для підготовки майбутніх фахівців. Сьогодні багато організацій у всьому світі використовують спеціальні програми наставництва. Метод, згідно з яким більш досвідчений працівник ділиться знаннями зі своїми молодшими колегами протягом певного часу, називають «менторінг» (англ. *mentoring*). Схоже поняття «коучинг» (англ. *coaching*) означає навчання (тренування), що проявляється у супроводі співробітника до отримання ним необхідного результату<sup>3</sup>. Важливою перевагою таких методів є їх індивідуалізація з урахуванням персональних особливостей кожного співробітника. Практика управління талановитими вченими в наукових колективах здавна слідувала таким традиціям. Наставництво, навчання, тренування та інформаційний супровід — це невід’ємні складові на початку входження молоді в наукове середовище та побудови майбутньої кар’єри вченого. Такий підхід спрямований насамперед на розкриття індивідуальних здібностей майбутніх фахівців.

Психолог Дин Кейт Саймонтон стверджує, що талант слід розглядати як одну із особистих рис, яка прискорює набуття знань або підвищує ефективність роботи за наявності певної кількості знань. Іншими словами, талант дозволяє досягти більших результатів за менший проміжок часу. Тобто йдеться про унікальний набір якостей особистості, поєднуючи які різними способами можна виявити той самий талант. На думку дослідника, важливе значення має загальний набір якостей, а не точне поєднання особистих рис [20].

Управління талантами розглядається дослідниками як система підходів до залучення, розвитку, ефективного використання кадрів і відтворення таланту співробітників<sup>4</sup>. Пошук шляхів активного впливу на формування талантів у науці є давньою традицією. Практика наукових досліджень свідчить про наявність цілої низки засобів такого впливу, серед яких треба згадати проведення наукових семінарів, симпозіумів, круглих столів, які на-

---

<sup>3</sup> General Electric: пионеры управления талантами. Ward Howell Talent Equity Institute. 2010. URL: [http://www.wardhowell.com/teinstitute/tei\\_exclusive\\_2/general\\_electric\\_pionery\\_upravleniya\\_talantami/](http://www.wardhowell.com/teinstitute/tei_exclusive_2/general_electric_pionery_upravleniya_talantami/) (дата звернення: 06.05.2021).

<sup>4</sup> Англійський дослідник Майкл Армстронг визначає управління талантами як застосування інтегрованої сукупності видів діяльності, спрямованої на утримання, мотивування і просування талановитих співробітників, у яких організація має потребу сьогодні.

бувають все більшого значення з подальшим поширенням колективної праці.

В лютому-квітні 2021 року групою науковців ІДНТПІН ім. Г.М. Доброва НАН України проведено чергове соціологічне електронне опитування за допомогою Google анкети, присвячене дослідженню сучасного стану та професійного становлення молодих науковців, залучення та підтримки молоді в науці. На питання анкети відповіли 352 молодих учених із трьох секцій, 14 відділень та 83 інститутів НАН України<sup>5</sup>.

Найбільш активно на наші питання відповіли молоді науковці із Секції фізико-технічних та математичних наук — 215 респондентів (або 61,0 %). Основна частина респондентів (198) — кандидати наук; 7 респондентів — доктори наук і 148 — без наукового ступеня. Хоча науковці віком 26—35 років становлять більше 80 % всіх респондентів, але на наші питання відповіли респонденти як молодшого (21—25 років), так і старшого віку (понад 35 років), що, на наш погляд, свідчить про активну життєву позицію молодих учених та їхню небайдужість до організації наукової діяльності (табл. 1).

Однією з особливостей наукової діяльності є її колективний характер. Як зазначав А. Пуанкаре, «наука є колективною творчістю й не може бути нічим іншим; вона як монументальна споруда, будувати яку потрібно століттями і де кожен має принести камінь, а цей камінь часто коштує йому цілого життя. Отже, вона дає нам почуття необхідної кооперації, солідарності наших праць із працями наших сучасників, наших попередників і наших послідовників» [23, с. 510]. Наслідком колективного характеру наукової діяльності є об'єднання фахівців із різною спеціалізацією та віком, що вимагає врахування проблеми психологічної сумісності членів колективу та її впливу на вибір лідера, стилю керівництва тощо.

Саме тому до електронної анкети було включено блок питань, які стосуються покращення внутрішньої атмосфери в наукових колективах, морального стимулювання молоді до ефективного виконання роботи, важливості налагодження різних форм творчої комунікації вчених і створення умов для творчого зростання молодих науковців НАН України.

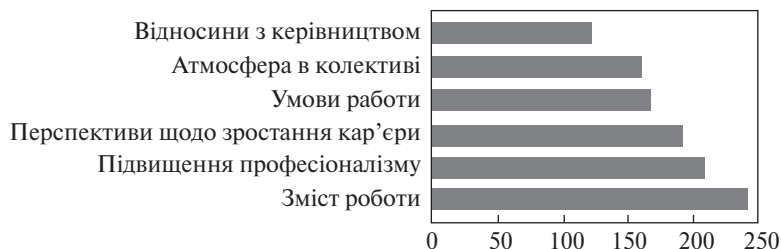
Таблиця 1. Розподіл респондентів за віком

Вікова категорія, роки	Кількість респондентів та їх частка у вибірці
21–25	47 (13,2 %)
26–30	131 (37,1 %)
31–35	154 (43,6 %)
36–40	21 (5,9 %)

Джерело: складено автором на основі результатів опитування.

ні і в майбутньому. Мета управління талантами — забезпечити приплив талантів, оскільки вони є основним ресурсом організації [8]. К.В. Садова зазначає, що управління талантами — це сукупність інструментів управління персоналом, які дають можливість організації залучати, ефективно використовувати і утримувати персонал, здатний робити чималий внесок у розвиток компанії [9]. Д. Хілтон розглядає управління талановитими співробітниками як набір індивідуальних управлінських практик для співробітників з високим потенціалом або кадрового резерву [10].

<sup>5</sup> Про різні аспекти цього опитування вже опубліковано дві статті [23, 24].



**Рис. 1.** Ранжирування респондентами факторів, які впливають на процес наукової діяльності

*Джерело:* побудовано автором на основі результатів опитування.

Аби виявити, які фактори впливають на процес наукової діяльності, ми поставили молодим науковцям питання «Які з наведених нижче факторів Ви вважаєте найважливішими в процесі роботи? Проранжируйте їх за значимістю». Респонденти мали можливість обирати до трьох найважливіших факторів. Відповіді на питання наведено на рис. 1.

Найважливішим фактором, який впливає на процес наукової діяльності, молоді науковці (майже 70 % респондентів) назвали «зміст роботи», для понад 60 % респондентів це «підвищення професіоналізму», для 55 % — наявність перспективи зростання кар'єри; фактор «атмосфера в колективі» є основним у процесі роботи для 46 % молодих науковців. Це, на наш погляд, дуже важливий результат. Адже він означає, що переважна більшість молодих дослідників НАН України цінують свою роботу, а їх ставлення до самого процесу створення нового знання і його змісту є найважливішим фактором, що спонукає їх працювати. Варто зазначити, що всі вищеназвані фактори (рис. 1) впливають на підвищення професіоналізму, яке відбувається в різний спосіб, у тому числі через проведення семінарів, круглих столів і конференцій для обговорення результатів проведених досліджень, перевірки гіпотез, виявлення цікавих спільних дослідницьких проєктів та ін.

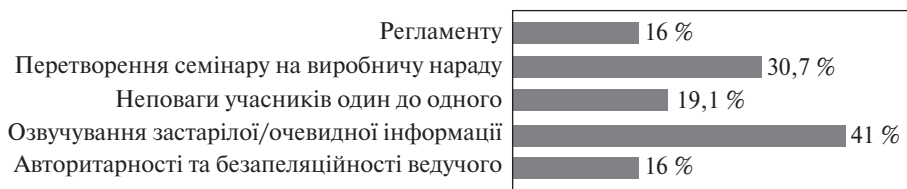
**Таблиця 2.** Розподіл відповідей на питання «Як часто проводяться семінари у наукових підрозділах?»

Частота проведення	Кількість респондентів та їх частка у вибірці
Щотижня	72 (20,4 %)
Раз на місяць	117 (33,1 %)
Щоквартально	91 (25,8 %)
Раз на півроку	31 (8,8 %)
Раз на рік	42 (11,9 %)

*Джерело:* складено автором на основі результатів опитування.

Тому дослідження містило питання щодо ефективності проведення семінарів у наукових підрозділах та інститутах.

В табл. 2 наведено відповіді респондентів на питання про частоту проведення семінарів у наукових підрозділах. Так, 33,1 % респондентів повідомили, що вони проводяться раз на місяць, 25,8 % — щоквартально; 20 % респондентів з таких інститутів НАН України, як Інститут української мови, Фізико-технічний інститут низьких температур ім. Б.Н. Веркіна, Інститут імпульсних процесів і технологій, зазначили, що семінари проводяться щотижнево. Проте



**Рис. 2.** Розподіл відповідей на питання «Чого б Вам хотілося позбутися на наукових семінарах?»

*Джерело:* побудовано автором на основі результатів опитування.

за повідомленнями 20,7 % респондентів наукові семінари у підрозділах проводяться раз на півроку та раз на рік. Це цілком несподіваний результат. Виявляється, що навіть у НАН України є окремі наукові підрозділи, які не надають належного значення колективному обговоренню результатів досліджень, не використовують цю традиційну для світової науки форму стимулювання творчого і професійного зростання молоді.

На питання «Чи задовольняє Вас рівень культури дискусії на наукових семінарах у Вашій установі?» 47,6 % респондентів відповіли, що вони цілком задоволені, 33,1 % — в основному задоволені, 4,2 % — не задоволені, з уточненнями «семінари не проводяться взагалі», «не вистачає конструктивної критики», «деякі доктори наук ведуть себе дуже зухвало і задають питання молоді в агресивній формі». П. Капіца констатував, що культура наукової дискусії у нас втрачена, можливо назавжди [29]. Ми не схильні до такого відвертого песимізму, але з точки зору плекання талантів молодих дослідників недостатній рівень культури наукової дискусії — це надзвичайно неприємний і навіть неприйнятний факт. Отримані дані свідчать про високий загальний рівень наукової етики у відділах установ НАН України, хоча більше половини опитаних молодих науковців (53,5 %) не знайомі з Етичним кодексом ученого НАН України [22].

На питання «Чого б Вам хотілося позбутися на наукових семінарах?» (рис. 2) 120 (41 %) респондентів висловили незадоволення озвучуванням застарілої та очевидної інформації. Найбільшу частку таких респондентів складають молоді вчені, що працюють у відділеннях фізики та астрономії (20,4 %), фізико-технічних проблем матеріалознавства (14,3 %) та літератури, мови і мистецтвознавства (11,2 %). При цьому 90 (30,7 %) респондентів повідомили, що не бажають перетворення семінарів на виробничу нараду. Найбільша частка таких відповідей отримана від науковців із відділень фізики та астрономії (23,4 %), фізико-технічних проблем матеріалознавства (13,6 %), історії, філософії та права (9,9 %). Крім того, 47 (16 %) науковців поскаржилися на відсутність регламенту проведення наукових семінарів (відділення історії, філософії та права — 21,1 %, фізики та астрономії — 21,1 %, хімії — 15,8 %) і стільки ж бажають позбутися авторитарності та безпелеяційності ведучого (відділення фізики та астрономії — 25,5 %, історії, філософії та права — 14,9 %, фізико-технічних проблем матеріалознавства — 10,6 %). Майже п'ята час-

тина, а саме 56 (19,1 %) респондентів, вказали на неповагу учасників один до одного під час проведення семінарів (найбільша частка таких відповідей — у відділеннях фізики та астрономії (20,4 %), історії, філософії та права (14,8 %)).

Відповіді респондентів дають уявлення про проблеми з організацією та проведенням наукових семінарів у деяких інститутах НАН України, і це також вимагає реагування і реальних дій з боку організаторів науки.

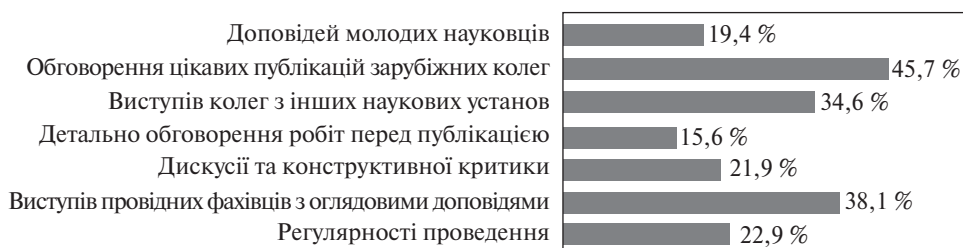
Але про високий рівень проведення семінарів в установах НАН України повідомили молоді вчені з Інституту економіки та прогнозування, Інституту прикладної математики та механіки, Інституту радіофізики та електроніки ім. О.Я. Усикова, Інституту проблем природокористування та екології, Інституту політичних та етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса. А молодий науковець із львівського Інституту фізики конденсованих систем НАН України зазначив, що «...наші семінари є прикладом для наслідування».

Отже, наведені на рис. 2 відповіді респондентів свідчать про необхідність модернізації таких форм творчої комунікації вчених, як наукові семінари, включаючи дотримання регламенту проведення семінарів як передумови для ефективного обміну інформацією, а також уникнення ситуацій, що породжують застійні явища і втрату інтересу вчених до обговорення важливих проблем. Підставу для такого висновку дають результати опитування: найбільша кількість респондентів (41 %) не задоволена озвучуванням застарілої та очевидної інформації, а 30,7 % — перетворенням семінару на виробничу нараду.

На питання «*Чого, на Ваш погляд, не вистачає науковим семінарам Вашого підрозділу?*» 120 молодих науковців (38,1 %) відповіли, що вважають важливим збільшення кількості виступів провідних фахівців з оглядовими доповідями, а 109 респондентів (34,6 %) зауважили, що науковим семінарам не вистачає виступів колег з інших наукових установ, що свідчить про усвідомлення молодими вченими важливості обміну інформацією та досвідом між фахівцями різних інститутів НАН України. 144 респондентам (45,7 %) бракує обговорення цікавих публікацій зарубіжних колег, а 49 (15,6 %) — детального обговорення робіт перед публікацією. 72 респонденти (22,9 %) відповіли, що їм бракує регулярності проведення наукових семінарів, що є показником усвідомлення молоддю важливості такої форми усної комунікації між ученими різних поколінь (рис. 3). Ці побажання молоді, на наш погляд, обов'язково слід взяти до уваги при плануванні роботи наукових семінарів.

Аналіз відповідей молодих науковців свідчить про їх зацікавленість у проведенні наукових семінарів, традиція яких має багаторічну історію. Згадаємо, наприклад, досвід успішної роботи наукового семінару видатного фізика-теоретика Лева Давидовича Ландау, який проводив його раз на тиждень протягом майже тридцяти років, а в останні роки проведення семінару засідання набули характеру загальномосковських зборів фізиків-теоретиків. Цей семінар відрізнявся суворістю відбору учнів і критичністю сприйняття викладеної ними інформації. Лев Давидович вимагав від своїх учнів,





**Рис. 3.** Розподіл відповідей на питання «Чого, на Ваш погляд, не вистачає науковим семінарам Вашого підрозділу?»

*Джерело:* побудовано автором на основі результатів опитування.

аби ті робили доповіді про роботи та відкриття іноземних науковців так, щоб викликати наукову дискусію, яка призведе до появи нових, конструктивних і перспективних наукових ідей і напрямів досліджень. Вибагливість і суворість семінарів Ландау згадують у своїх роботах М.Я. Бесараб [24], П.Л. Капіца [25]. За словами М.Я. Бесараб, однією з особливостей Ландау було позбавлення права виступу на семінарі при повторній слабкій доповіді на попередніх його засіданнях. «Учасникам семінарів доводилося багато працювати: виступити був зобов'язаний кожен. Спочатку доповідач повинен був розповісти про результат своєї роботи, коротко повідомити основні висновки, потім приступити до докладного викладу теми. Доповідача невпинно перебували, щохвилини спалахували дискусії, і коли вже ніхто нікого не слухав, а всі хотіли говорити, втручався Ландау. Учасники семінару не пропускали жодної роботи, хоч би в якому б місці земної кулі вона була опублікована. Для Ландау це було подвійно корисно: творча молодь — його учні — привчалася розбиратися в науковій літературі, а сам він, знайомлячись з рефератами нових робіт, економив багато часу» — згадує про діяльність Ландау Майя Бессараб [24].

Видатний наукознавець С.А. Кугель у 60-х роках минулого століття започаткував проведення міського семінару із соціології науки, який з 1992 р. перетворився на Міжнародну школу соціології, що регулярно працювала більше 20 років, і С.А. Кугель був її постійним керівником [26].

У 1961 р. на спільному засіданні правління хімічного товариства імені Д.І. Менделєєва і Наукової ради з кібернетики під головуванням В.В. Налімова було утворено секцію «Хімічна кібернетика», в рамках якої понад 30 років працював науковий семінар із широкого кола питань. В його роботі брали участь вітчизняні та зарубіжні вчені.

Г.М. Добров, за спогадами його учнів, регулярно проводив семінари для аспірантів і молодих науковців, на яких виступала молодь з результатами своїх досліджень [27].

Проведення наукових семінарів є однією з найбільш поширених форм спілкування науковців, тому збереження традицій проведення загальноінститутських і загальноміських наукових семінарів не тільки піде на користь



**Рис. 4.** Розподіл відповідей на питання «З ким Ви зазвичай обговорюєте свої наукові результати?»

Джерело: побудовано автором на основі результатів опитування.

молодим науковцям, а їй сприятиме підвищенню рівня культури суспільства. Це важливо ще й тому, що молоді науковці вважають за необхідне обговорювати результати своїх досліджень. Такий висновок узгоджується з відповідями на питання «Чи спілкуєтесь Ви з колегами (одного з Вами напряму) з інших наукових установ України?», на яке майже 55 % опитаних відповіли, що спілкуються з колегами (одного напряму досліджень) з інших установ НАН України, а також на питання «З ким Ви зазвичай обговорюєте свої наукові результати?», на яке майже 70 % респондентів відповіли, що обговорюють результати досліджень з колегами в інституті (рис. 4). Проте 73,4 % опитаних найчастіше обговорюють результати своїх досліджень з науковим керівником, що є цілком закономірним. Але не може не дивувати той факт, що деякі молоді дослідники (26,6 %) не вдаються до спілкування з науковим керівником, намагаючись самостійно осмислити свій новий результат, як і те, що не всі обговорюють свій науковий доробок із колегами.

Що стосується відданості молодих учених науці, то 70,3 % респондентів зазначили, що планують пов'язати все своє життя з наукою. Це свідчить про готовність молодих фахівців здолати всі перепони на важкому шляху до самореалізації в науці, оскільки наукова діяльність є одним з найскладніших видів діяльності. Проте майже третина респондентів (29,7 %) вважає, що наукова робота для них тимчасова. Ці повідомлення узгоджуються з відповідями на питання «Чи отримуєте ви задоволення від наукової діяльності?»: повністю або майже повністю задоволені своєю роботою 28 % і 41,6 % респондентів, що в сукупності становить приблизно 70 %.

Дещо несподіваною була відповідь на питання щодо повноти розкриття творчого потенціалу молодих науковців: тільки 29,2 % респондентів стверджують, що повністю розкривають свій творчий потенціал, займаючись науковою діяльністю; 35,7 % респондентів відповіли, що розкривають його не повністю, а дехто конкретизував відповідь, зазначивши, що «немає середовища для розвитку», «розкриваю на 70 %», «за роботу зазвичай платять мало». 31,4 % респондентів не змогли визначитися з відповіддю. Ці результати свідчать, що навіть в установах НАН України трапляються випадки невдово-

лення молоді умовами праці та можливостями працювати. Але в НАН України є резерви для більш активного розкриття творчого потенціалу молодих науковців, зокрема через ліквідацію недоліків у організації наукового життя колективів.

На питання «*Чи Ви працюєте в науковій установі, в якій захистили дисертацію?*» позитивні відповіді отримано від 181 респондента (51,3 %). Тут варто відмітити, академічний інбридинг<sup>6</sup> є традиційним способом залучення кадрів у науковій системі України. Це явище та його неоднозначний вплив на ефективність наукових досліджень більш докладно проаналізовано в [28].

На питання «*Чи бажаєте Ви попрацювати в інших наукових установах України? Протягом якого часу?*», 63,7 % респондентів відповіли, що не бажають змінювати наукову установу, в якій працюють. Але 128 молодих науковців (36,2 %) бажають попрацювати в інших наукових установах НАН України протягом різного часу. Як бачимо, переважна більшість молодих науковців не бажає змінювати наукову установу, в якій вони захистилися, що свідчить про їх неготовність до академічної мобільності між установами НАН України, хоча спілкування з колегами одного напрямку досліджень з інших наукових установ НАН України є поширеним серед наукової молоді (34,6 % респондентів пропонують залучати до участі у наукових семінарах колег із різних інститутів).

Наукові семінари як одна з популярних форм наукового спілкування здатні активізувати наукове життя і залучити більш широкі версти населення (особливо молоді) до ознайомлення з результатами наукових досліджень. А відновлення загальноміських і міжміських семінарів може не тільки поліпшити оперативний обмін інформацією між науковцями, а й сприяти підвищенню культурного рівня суспільства. Така форма комунікації між ученими та населенням України сприятиме популяризації науки і припливу молоді у наукову сферу.

П.Л. Капіца вказав на три головні засоби впливу на роботу вчених з метою підвищення її ефективності: моральний, фінансовий та кадровий; при цьому моральний засіб є основним, оскільки вибір правильного напрямку наукової роботи, її якісне виконання значною мірою визначають ставлення вчених до неї. Заохочення та підтримку наукового спілкування в Академії П.Л. Капіца вважав одним із найефективніших засобів підвищення рівня наукової роботи, а також зосередження сил на головних напрямках у науці [25].

Відповідаючи на питання з відкритого блоку анкети «*Що, крім збільшення заробітної плати, потрібно зробити, щоб підвищити мотивацію молоді України до наукової праці?*», респонденти, незважаючи на постановку питання, в більшості схилилися до проблем фінансування наукової сфери в Україні.

---

<sup>6</sup> Академічний інбридинг — практика формування кадрового складу університетів шляхом прийому на роботу власних випускників [32].

Решта відповідей стосується трьох аспектів: матеріально-технічного, організаційно-управлінського та морального.

В матеріально-технічному аспекті респонденти найчастіше називали покращення умов праці, які впливають на можливості якісного проведення досліджень на міжнародному рівні (реконструкція та приведення до ладу будівель інститутів і лабораторій, модернізація експериментального обладнання, розвиток лабораторій у передових напрямках, забезпечення вчених житлом та інші).

В організаційно-управлінському аспекті респонденти згадували про зменшення бюрократичного навантаження у вигляді звітності, діджиталізацію науки, розвиток промисловості як фактор, сприятливий для впровадження результатів наукових досліджень, покращення якості освіти в закладах вищої освіти (ЗВО) шляхом залучення молодих фахівців до підготовки кадрів у ЗВО та профільних кафедрах, що не входять в НАН, підвищення та стимулювання академічної мобільності, комерціалізацію наукових досліджень, проведення міждисциплінарних семінарів і тренінгів, створення інноваційного середовища та «налаштування соціальних ліфтів». Була і така відповідь: «Збільшення багатства нації, адже фінансовий рівень держави напряму впливає на можливості впровадження наукових досягнень її вчених».

Моральні імперативи, на думку респондентів, мають включати: використання демократичного стилю керівництва, справедливе оцінювання науки, надання більшої свободи для творчих поривів, самоочищення і самоорганізацію наукових спільнот через формування відносин усередині наукових колективів, основаних на рівності та взаємній повазі, зміну ставлення влади до науки, підвищення авторитету вченого, якісний інформаційний супровід на початку наукової кар'єри та інші.

Опрацюючи відповіді на це питання, ми виявили, що значна їх частка стосується самовідчуття молодих науковців у науковій сфері. Вони згадували про відповідність між важливістю творчої діяльності вчених, з одного боку, і визнанням такої важливості державою і суспільством, з іншого. Одна з відповідей була такою: «Надати шанс для творчого пошуку і можливого кар'єрного зростання. Молоді вчені повинні відчувати і знати, що їхня думка враховується». Саме тому ми наголошуємо на важливості моніторингу ситуації в науці «зсередини».

**Висновки і рекомендації.** Аналіз результатів опитування понад 350 молодих дослідників дозволяє зробити висновок, що в більшості інститутів НАН України зберігається творча соціально-психологічна атмосфера, яка сприяє їх професійному зростанню і самореалізації. Підтримуються традиції уважного ставлення до молодого наукової зміни, залучення молодих дослідників до активної участі в дослідженнях і наукових дискусіях. Свідченням цього є те, що переважна більшість респондентів визнали зміст роботи та підвищення свого професіоналізму найголовнішими факторами, що впливають на їхню працю. При цьому близько 80 % респондентів повністю або в основ-

ному задоволені рівнем культури дискусії на наукових семінарах. Водночас є підстави стверджувати, що в ряді інститутів НАН України з цим питанням не все гаразд, адже дехто з опитаних (4,2 %) повідомив, що цей рівень їх не задовольняє. Вони працюють у колективах, де такі семінари проводяться надто рідко або не проводяться взагалі. Деякі з респондентів із відділень фізики і астрономії, фізико-технічних проблем матеріалознавства, літератури, мови і мистецтвознавства, історії, філософії та права відзначають, що на семінарах їм повідомляють застарілу інформацію або що семінари перетворюються на виробничу нараду. Скаржаться молоді дослідники і на неповагу до себе з боку авторитарних керівників і учасників семінарів: найбільша частка таких повідомлень надійшла від респондентів з відділень фізики і астрономії й історії, філософії та права.

Отже, опитування свідчить про недооцінку деякими керівниками наукових колективів ролі та значення наукових семінарів у вихованні молодого покоління науковців і у формуванні культури наукової дискусії, а також іміджу професії дослідника, що, на наш погляд, вимагає конструктивного реагування з боку керівництва НАН України. Необхідно звернути увагу керівників наукових колективів на роль семінарів у створенні творчої соціально-психологічної атмосфери і вихованні молодих дослідників, налагодити обмін досвідом їх організації між інститутами. В процесі опитування молодими дослідниками сформульовано низку конструктивних пропозицій, які, на наш погляд, слід було б врахувати. Вирішенню цих проблем сприятиме включення питань наукової етики і культури наукової дискусії до науковонавчальних програм аспірантури, а також обговорення ситуації в конкретних інститутах і на засіданнях бюро відділень НАН України.

Аналіз результатів дослідження свідчить також про необхідність регулярного проведення таких опитувань, оскільки це забезпечить моніторинг становища в науці зсередини «очима виконавців досліджень».

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Добров Г.М. Управління наукою. Київ: Наук. думка, 1971. 266 с.
2. Маліцький Б.А., Ісакова Н.Б. Майбутнє академічної науки будеться сьогодні. *Наука та наукознавство*. 2006. № 4. Додаток. С. 163—174.
3. Попович О.С., Костиця О.П. Посилення негативних тенденцій в динаміці кадрового потенціалу НАН України. *Наука та наукознавство*. 2020. № 1. С. 22—33. <https://doi.org/10.15407/sofs2020.01.022>
4. Булкин И. А. Эволюция возрастной структуры исследователей в организациях НАН Украины. *Наука та наукознавство*. 2016. № 4. С. 31—54.
5. Продіус О.І., Журавель А.І., Сітор М.О. Талант-менеджмент як невід’ємна складова успіху організації. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 1(6). С. 172—177.
6. Пікалов В.Л. Щодо проблем управління талановитими працівниками суб’єктів господарської діяльності. *Академічний огляд*. 2014. № 1. С. 116—121.
7. Захарчин Г.М. Синтез інноваційного і традиційного в сучасній концепції управління персоналом підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2013. № 778. С. 212—218.

8. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Санкт-Петербург: Питер, 2010. 848 с.
9. Садова К.В. Управление талантами как современный подход к повышению эффективности компании. *Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева*. 2016. № 3. С. 162—169.
10. Hilton D. Hiring and Retaining Top Talent. *Credit Union Executive Journal*. 2013. Vol. 40. No. 5. P. 12—16.
11. Попович О.С., Костиця О.П. Відновлення наукового потенціалу української науки: необхідність і реальні перспективи. *Наука та інновації*. 2017. № 13(4). С. 5—13. <https://doi.org/10.15407/scin13.03.005>
12. Попович О.С. Чому ми такі спокійні?! *Граніт науки*. 2019. URL: <https://un-sci.com/ru/2019/11/24/chomu-mi-taki-spokijni/> (дата звернення: 21.05.2021).
13. Онищенко О.С., Малицький Б.А., Онопрієнко В.І., Кавуненко Л.П. та ін. Національна академія наук України: проблеми розвитку та входження в європейський науковий простір. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. Київ, 2007. 680 с.
14. Кавуненко Л.Ф., Гончарова Т.В., Зинченко Н.С. Международное научно-технологическое сотрудничество Украина — ЕС: результаты социологического исследования. *Наука та наукознавство*. 2014. № 3. С. 65—73.
15. Вашуленко О.С. Молоді науковці НАН України: стан та перспективи. *Наука та наукознавство*. 2014. № 2. С. 34—41 .
16. Жабін С.О., Казьміна О.П., Вашуленко О.С., Соснов О.С. Аналіз даних соціологічного дослідження молодих вчених НАН України у 2015 році. *Наука та наукознавство*. 2016. № 2. С. 62—77.
17. Жабін С.О., Васильєв Г.С., Казьміна О.П., Соснов О.С., Білецький О.О. Професійні та соціальні проблеми науково-освітньої молоді за результатами соціологічного опитування (на прикладі НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського»). *Наука та інновації*. 2017. № 5(13). С. 19—37. <https://doi.org/10.15407/scin13.05.019>
18. Янг М. Возвышение меритократии. Москва: Прогресс. 1991, С. 317—346.
19. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Москва: Academia. 2004. 788 с.
20. Саймонтон Д.К. Чек-лист гения. 9 парадоксов одаренности. Перевод Е. Кротовой. Москва: МИФ, 2020. 257 с.
21. Попович О.С., Жабін С.О., Кліменкова В.І. Молодь Національної Академії Наук України про реформування Академії. *Наука та наукознавство*. 2021. № 2(112). С. 64—76. <https://doi.org/10.15407/sofs2021.02.064>
22. Попович О.С., Жабін С.О., Кліменкова В.І. Етика науки як фактор її збереження і розвитку. *Наука та наукознавство*. 2021. № 3(113). С. 39—49. <https://doi.org/10.15407/sofs2021.03.039>
23. Пуанкаре А. О науке. Москва: Недра. 1983. 186 с.
24. Бессараб М.Я. Страницы жизни Ландау. Москва: Московский рабочий, 1971. 136 с. <http://www.ega-math.narod.ru/Landau/Dau1971.htm>
25. Капица П.Л. Эксперимент. Теория. Практика. Москва: Наука, 1977. 352 с.
26. Кавуненко Л.Ф., Велентейчик Т.Н. Предопределенность и неожиданность. Научоведческие очерки о лидерах цитирования в области истории науки и техники. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. 615 с.
27. Кавуненко Л.Ф. Добров в спогадах учнів і колег. *Наука та наукознавство*. 2019. № 2(104). С. 31—42. <https://doi.org/10.15407/sofs2019.02.031>
28. Попович О.С., Кліменкова В. І. Академічний інбридинг — проблема, що традиційно ігнорується при формуванні кадрової політики в науці України. *Наука та наукознавство*. 2020. № 2(108). С. 54—63. <https://doi.org/10.15407/sofs2020.02.054>

Одержано 27.08.2021

REFERENCES

1. Dobrov, G.M. (1971). *Science management*. Kyiv: Naukova dumka [in Ukrainian].
2. Malitsky, B.A., & Isakova, N. B. (2006). The future of academic science is being built today. *Science and Science of Science*, 4, 163—174 [in Ukrainian].
3. Popovych, O.S, & Kostrytsia, O.P. (2020). Aggravation of negative tendencies in the dynamics of R&D personnel in the NAS of Ukraine. *Science and Science of Science*, 1, 22—33. <https://doi.org/10.15407/sofs2020.01.022> [in Ukrainian].
4. Bulkin, I.A. (2016). Evolution of the age structure of researchers in organizations of the National Academy of Sciences of Ukraine. *Science and Science of Science*, 4, 31—54 [in Russian].
5. Prodius, O.I, Zhuravel, A.I, & Sitor, M.O. (2013). Talent management as an integral part of the success of the organization. *Economics: the realities of time*, 1, 172—177 [in Ukrainian].
6. Pikalov, V.L. (2014). Problems of managing talented employees of economic entities. *Academic review*, 1, 116—121 [in Ukrainian].
7. Zakharchyn, G.M. (2013). Synthesis of innovative and traditional in modern concepts of enterprise personnel management. *Lviv Polytechnic National University*, 778, 212—218 [in Ukrainian].
8. Armstrong, M. (2010). *Human Resource Management Practice*. Trans. from English. St. Petersburg: Piter [in Russian].
9. Sadova, K.V. (2016). Talent management as a modern approach to improving the efficiency of the company. *Bulletin of V.N. Tatishchev Volga University*, 3, 162—169 [in Russian].
10. Hilton, D. (2013). Hiring and Retaining Top Talent. *Credit Union Executive Journal*, 40(5), 12—16.
11. Popovych, O.S., & Kostrytsia, O.P. (2017). Restoring the scientific potential of Ukrainian science: necessity and real prospects. *Science and innovation*, 13(4), 5—13. <https://doi.org/10.15407/scin13.03.005> [in Ukrainian].
12. Popovych, O.S. (2019). Why we are so calm?! *Granite of Science*. URL: <https://un-sci.com/ru/2019/11/24/chomu-mi-taki-spokijni/> (last accessed 21.05.2021) [in Ukrainian].
13. Onyshchenko, O.S., Malitsky, B.A., Onoprienko, V.I., Kavunenko, L.P. et al. (2007). *National Academy of Sciences of Ukraine: problems of development and entry into the European scientific space*. Kyiv: Vernadsky National Library of Ukraine [in Ukrainian].
14. Kavunenko, L.F., Goncharova, T.V., & Zinchenko, N.S. (2014). International scientific and technological cooperation Ukraine — EU: results of sociological research. *Science and Science of Science*, 3, 65—73 [in Russian].
15. Vashulenko, O.S. (2014). Young researchers in the National Academy of Sciences of Ukraine: performance and prospects. *Science and Science of Science*, 2, 34—41 [in Ukrainian].
16. Zhabin, S.O., Kazmina, O.P., Vashulenko, O.S., & Sosnov, O.S. (2016). An analysis of the data from a sociological study of young researchers of the National Academy of Sciences of Ukraine in 2015. *Science and Science of Science*, 2, 62—77 [in Ukrainian].
17. Zhabin, S.O. Vasiliev, G.S., Kazmina, O.P., Sosnov, O.S. & Biletskiy, O.O. (2017). Professional and social problems of young researchers and lecturers based on the opinion poll results (the case study of NTUU Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute). *Science and Innovations*, 13(5), 19—37. <https://doi.org/10.15407/scin13.05.019> [in Ukrainian].
18. Young, M. (1991). *The Rise of the Meritocracy*. Trans. from English. Moscow: Progress [in Russian].
19. Bell, D. (2004). *The Coming of the Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Trans. from English. Moscow: Academia [in Russian].
20. Simonton, D.K. (2020). *The Genius Checklist: Nine Paradoxical Tips on How You Can Become a Creative Genius*. Trans. from English. Moscow: MIF [in Russian].

21. Popovych, O.S., Zhabin, S.O., & Klimenkova, V.I. (2021). Youth in the National Academy of Sciences of Ukraine about the reform of the Academy. *Science and Science of Science*, 2, 64—76. <https://doi.org/10.15407/sofs2021.02.064> [in Ukrainian].
22. Popovych, O.S., Zhabin, S.O., & Klimenkova, V.I. (2021). Ethics of science: a factor in its preservation and development. (2021). *Science and Science of Science*, 3, 39—49. <https://doi.org/10.15407/sofs2021.03.039> [in Ukrainian].
23. Poincaré, A. (1983). *Valeur de la science*. Trans. from French. Moscow: Nedra.
24. Besarab, M.Y. (1971). *Pages of Landau's life*. Moscow: Moskovskiy rabochiy. URL: <http://www.ega-math.narod.ru/Landau/Dau1971.htm> [in Russian].
25. Kapitsa, P. L. (1997). *Experiment. Theory. Practice*. Moscow: Nauka [in Russian].
26. Kavunenko, L.F., & Velenteychik, T.N. (2020). *Predetermination and unexpectedness. Scientific assays on citation leaders in the field of science and technology history*. Moscow: YUNITI-DANA [in Russian].
27. Kavunenko, L.F. (2019). Dobrov in recollections of disciples and colleagues. *Science and Science of Science*, 2(104), 31—42. <https://doi.org/10.15407/sofs2019.02.031> [in Russian].
28. Popovych, O.S., & Klimenkova, V.I. (2020). The academic inbreeding: a problem traditionally ignored in setting up the personnel policy the Ukrainian research system. *Science and Science of Science*, 2 (108), 54—63. <https://doi.org/10.15407/sofs2020.02.054> [in Ukrainian].

Received 27.08.2021

*V.I. Klimenkova*, postgraduate student  
Dobrov Institute for Scientific and Technological Potential  
and Science History Studies of the NAS of Ukraine  
60, Taras Shevchenko boulevard, Kyiv, 01032, Ukraine  
e-mail: vitaklimenkova@gmail.com  
<http://orcid.org/0000-0003-2147-6369>

PSYCHOLOGICAL CLIMATE  
AND MORAL STIMULATION  
IN RESEARCH TEAMS IN THE EYES  
OF YOUNG RESEARCHERS FROM THE NATIONAL  
ACADEMY OF SCIENCES OF UKRAINE

The issues of training highly qualified and competitive specialists are of great importance for the scientific system of Ukraine. This explains the importance of conducting surveys of young scientists to determine their opinions on various aspects of scientific activity. The article presents the results of an electronic questionnaire survey of young researchers from scientific institutions of the National Academy of Sciences of Ukraine (NAS of Ukraine), which was carried out in February-April 2021 by a group of scientists from the Dobrov Institute for Scientific and Technological Potential and Science History Studies of the NAS of Ukraine.

The purpose of this survey is to obtain respondent data pertaining to moral and psychological tools as a means to stimulate high performance of young researchers, set up various forms of researchers' professional communications, improve the internal climate in research teams and conditions for the professional advancement of young researchers in the NAS of Ukraine. The questioning covered 352 young researchers from three sections, 14 divisions and 83 institutes of the NAS of Ukraine. The analysis of results obtained from the questioning of young researchers allows for the conclusion that the creative social and psychological climate that has beneficial effects for their professional advancement prevails in the majority of the NAS institutes; traditions of respectful attitudes to young researchers' needs and their involvement in research and



scientific discussions are continued and preserved. This is confirmed by the data reported by the overwhelming majority of respondents. Nearly 80 % of respondents are fully or partially satisfied by the culture of discussion at scientific workshops. However, problems with workshop organization do exist in some NAS institutes, as, according to respondents, they can be held too rarely or not held at all; be convened to report outdated information or be turned into a business meeting, workshop leaders or participants can exhibit disrespectful attitudes to young researchers. Therefore, the survey shows that some leaders of research teams seem to diminish the significance of scientific workshops in the professional development of young researchers and fostering culture of scientific discussion, which requires a constructive feedback of the administration of the NAS of Ukraine.

**Keywords:** *organization of research work, young researchers, respondents, National Academy of Sciences of Ukraine, research team, scientific workshop.*