

Павлова Елена Владимировна

аспирант кафедры социальных коммуникаций
и социологии управления
Новосибирского государственного университета
экономики и управления «НИНХ»

ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ НАУКИ

Аннотация:

В статье рассматривается уникальность управленческой культуры российской науки, обусловленная историческими и национальными особенностями. Представлены различные типологии управленческой культуры с описанием положенных в их основу классификационных признаков. Дается сравнительная характеристика руководства российскими и зарубежными научными коллективами. Приводятся типологические черты, присущие управленческой культуре российской науки на современном этапе развития.

Ключевые слова:

администратор, управление, управленческая культура, управленческая культура в науке.

Pavlova Elena Vladimirovna

PhD student, Social Communications and Sociology
of Management Department,
Novosibirsk State University of Economics
and Management

TYOLOGICAL FEATURES OF THE MANAGEMENT CULTURE OF THE RUSSIAN SCIENCE

Summary:

The article explores the uniqueness of the management culture in the Russian science determined by the historical and national features of the country. It presents the different typologies of the management culture with the description of underlying classification features. The author compares the Russian and the foreign research teams' leadership. The paper deals with the typological features typical for the management culture at the present stage of development.

Keywords:

executive, management, management culture, management culture in science.

Управление представляет собой особый вид отношений, возникающих в процессе совместной деятельности и изменяющихся по мере ее развития. Социологический анализ этих отношений предполагает изучение взаимосвязи субъекта и объекта управления. Важно понимать, что взаимодействие субъекта и объекта управления осуществляется в определенной социальной среде, которая задает социально-культурные программы поведения взаимодействующих сторон [1, с. 184–185].

Очевидно, что управление в наиболее развитом, глубоком и содержательном смысле – это социальный феномен, и как любой социальный процесс оно имеет культурное содержание [2, с. 8].

Именно культура обновляет унаследованные из прошлого ценности и нормы с учетом происходящих в обществе изменений, транслирует их живущим поколениям, наделяет их определенными стереотипами поведения, которые необходимо учитывать при решении задач управления [3, с. 31].

Управленческая культура как часть общей культуры имеет свои уникальные черты, обусловленные влиянием национальных, региональных, исторических особенностей той или иной страны, ценности, которых придерживается общество в целом или его основные группы [4, с. 77].

В социально-исторической ретроспективе становления отечественной науки можно выделить два основных периода: имперский и советский. Каждый из названных периодов повлиял на формирование характерных черт управленческой культуры российской науки, а именно доминирования формальной структуры и формализованных научных связей и сильной зависимости от государственной власти. В нравственно-этическом аспекте деятельности российского научного сообщества, а также в формировании управленческой культуры главным элементом на протяжении исторического развития был и остается дух борьбы за свободу творчества.

Для освещения управленческой культуры научной организации остановимся подробнее на характеристике отношений науки и государства в разные исторические периоды. На каждом этапе становления и развития науки государство активно вмешивалось в нее и диктовало условия, которым должно было следовать научное сообщество. Изначально система управления, в том числе и наукой, построенная Петром I, очень напоминала военную структуру и была основана на насилии. Научные исследования носили преимущественно практический характер и обслуживали военные потребности государства. Следующему, послепетровскому периоду также было характерно доминирование государства над научным творчеством, которое было провозглашено и закреплено в уставе первой Российской академии наук. Существенную роль в становлении научного сообщества и формировании специфических черт управленческой культуры в этой сфере сыграл советский период, характеризовавшийся идеологическим перекосом в отношениях государства и науки. С самого начала установления советской власти в науке насаждалось представление о единственно верном направлении, одной научной школе и единоличном

научном лидере. Внутренняя формальная структура советского научного сообщества, находившаяся в зависимости от жесткой бюрократической формы организации науки, представляла собой строго иерархическую систему [5, с. 71–77].

Сложившееся в советский период представление о том, что наука не может существовать без особых административных указаний и постоянного руководства, продолжает оказывать серьезное влияние на организацию научной работы в нашей стране. Административное давление на науку имеет два серьезных последствия. С одной стороны, это финансирование малоперспективных направлений, которые оказались наиболее важными администратору, и одновременное пренебрежение предложениями сотрудников по разработке направлений, которые являются прорывными в науке. С другой стороны, ориентация большинства ученых, опять же под давлением администрации, на модные направления зарубежной науки заведомо определяет вторичность нашей науки и ведет к ее отставанию [6, с. 109].

Такая ситуация обусловлена прежде всего тем, что научные администраторы в силу характера своей деятельности не участвуют в производстве научного знания, и для них содержание науки не играет роли, а наука предстает в форме совокупности показателей, не всегда адекватно отражающих ее функционирование. Это порождает «разноязычность» управленцев и непосредственных деятелей науки, то есть исследователей, чьи интересы связаны с процессом порождения нового знания. Преодоление существующего разрыва между учеными и управленцами является для науки серьезной проблемой, которая в настоящее время не разрешена, так как не найден общий язык между учеными и научной администрацией [7, с. 15]. Очень показательным в этом смысле является представление великого русского ученого П.Л. Капицы о роли научного администратора. Главное, по мнению великого ученого, то, что управленец должен быть не только администратором, но и человеком с большим творческим талантом. Администратор науки должен понимать смысл и цель научной работы, уметь грамотно оценить творческие возможности исполнителей, распределить роли, расставить силы для решения проблемы. Одной из важнейших задач научной сферы, как считает П.Л. Капица, является воспитание нового типа научных администраторов. Для этого необходимо сделать эту должность привлекательной и относиться к талантливым управленцам с большим уважением, потому что такие люди встречаются очень редко [8].

Рассматривая управление российской наукой, следует указать на еще одну особенность, которая заключается в том, что заведующие лабораториями являются и руководителями научных коллективов, совмещая административные и научные функции. Такой механизм руководства порождает, как правило, ситуацию двойного лидерства, когда исследованиями фактически руководит неформальный лидер – сотрудник лаборатории, имеющий научный авторитет у коллег. Формальный лидер или научный администратор, отличающийся организаторскими и управленческими способностями, не вносит существенного вклада в научно-исследовательскую работу. Для сравнения: за рубежом заведующие лабораториями являются менеджерами, руководителями вспомогательного персонала, в задачи которого входит обеспечение сотрудников оборудованием и материалами, организация работы обслуживающего персонала; а руководителем научного проекта является один из профессоров, которых в лаборатории может быть несколько [9, с. 85–86].

Говоря об управленческой культуре научной организации, стоит учитывать и то, что раньше в отечественной науке существовала только одна властная и, соответственно, статусная иерархия, в которой первой ступенью был стажер-исследователь (или младший научный сотрудник), а высшей – академик. На данном этапе развития эта система значительно обеднена, что обусловлено финансовыми проблемами, массовыми «космополитическими» ориентациями значительной части современных российских ученых, их отношением к академикам как наследию советской системы и разрушением традиционных ценностей российского общества.

В отечественных академических институтах сейчас немало людей, «внешний статус» которых (вне своего НИИ) значительно выше, чем «внутренний». Естественно, такие люди мало зависят от происходящего в этих НИИ и практически не подчиняются их директорам. Возникает резкий диссонанс между статусным положением ученых внутри научного сообщества и за его пределами. Если раньше обладатель почетного звания «академик» воспринимался обществом в качестве эталона социального успеха, то сейчас академик мало значим за пределами научного сообщества. При этом руководители «независимых» исследовательских центров, не имея высокого статуса в научной среде, благодаря своим тесным связям со СМИ и миром политики занимают высокое положение [10, с. 231].

Характеризуя управленческую культуру научной организации на современном этапе, стоит учитывать, что в последнее время происходит переход мировой науки в следующую стадию, обусловленную развитием практико-ориентированных исследований. В связи с этим основной проблемой для российской науки является встраивание в мировую науку, что предусматривает принятие правил, норм и ценностей, в соответствии с которыми функционирует наука в странах, перешедших на инновационный путь развития [11].

И здесь управленческая культура российской научной организации оказывается зависима от такого фактора, как источники финансирования, в частности возрастает роль коммерческого финансирования, а именно грантов общественных и частных фондов. Этот переход к коммерциализации неоднозначно оценивается управленцами в науке. Представители старшего поколения руководителей, воспитанных в духе служения обществу и государству, оказались не способны адаптироваться к новым условиям, что подтверждается результатами лонгитюдного социологического исследования, проведенного И.П. Поповой в одном из московских институтов естественно-научного профиля Российской академии наук. В одной из лабораторий академического института произошла реорганизация стиля управления в связи с изменением условий существования науки. Бывший заведующий лабораторией, передавший руководство в 1990-е гг. молодому коллеге, объясняет свое решение так: «...почувствовал, что нужно в современных условиях искать какие-то новые подходы, которые мне или не знакомы, или неприятны... Раньше мы были зависимы, так сказать, только от государства. Это что-то великое, благородное. Мы понимали, что мы государевы люди. А сейчас мы просим гранты во множестве источников, каждый раз стелемся... Как на базаре мы продаемся» [12, с. 3201]. Данная ситуация объясняется прежде всего тем, что национальный менталитет, ценности, традиции, то есть основные компоненты управленческой культуры, с трудом поддаются каким-либо изменениям.

Управленческая культура научной организации может быть представлена различными типами. Первая типология основана на использовании следующих классификационных признаков: во-первых, уровня регламентации или установленных правил выполнения работ; во-вторых, источника власти (это может быть власть должности и положения или власть личных качеств руководителя и профессионализма); в-третьих, вовлеченности сотрудников в процесс принятия управленческих решений [13, с. 116]. В соответствии с указанными классификационными признаками можно выделить три типа управленческой культуры научной организации: авторитарный, демократический, либеральный.

Управленческая культура авторитарного типа характеризуется жесткостью руководителя по отношению к группе, которая рассматривается как средство решения научной проблемы. Руководителю свойственно самостоятельно принимать решения и отвечать за всех. Для авторитарного руководителя дела важнее интересов группы [14, с. 90].

В исследовании, проведенном группой ученых в рамках программы «Научное сообщество Академгородка в период трансформации общественной жизни России», установлено, что в условиях дефицита финансовых ресурсов происходит усиление авторитарности у руководителей, которые использовали данный тип руководства ранее. Такой руководитель активно вытесняет неформальные отношения из жизни коллектива, особенно данная стратегия характерна для руководителей-администраторов [15, с. 75].

Демократический тип управленческой культуры предполагает широкое и равноправное участие группы в обсуждении выбора общего направления исследования, корректировки исследовательской программы, распределения задач и координирования отдельных исследований. Принимая окончательное решение, руководитель учитывает мнение членов группы и опирается на него. Основными способами воздействия на подчиненных в данном случае будут убеждение, обсуждение, просьба. Руководитель при такой культуре управления является научным лидером.

Управленческая культура либерального типа характеризуется отстраненной позицией руководителя в группе. Как правило, руководитель не вмешивается в дела сотрудников, предоставляя право каждому принимать решения и нести за них ответственность [16, с. 91].

Исследования показали, что оптимальная модель руководства научными коллективами отсутствует, а ее выбор зависит от характера решаемых научных задач. В то же время установлено, что при оценке эффективности деятельности научной группы по таким критериям, как продуктивность труда, удовлетворенность научных сотрудников членством в коллективе, а именно отношениями сотрудников между собой и с руководителем, лучшие результаты показывает демократический тип управления [17, с. 186].

В основе другой типологии управленческой культуры положены сугубо специфические признаки, отражающие особенности управленческих взаимоотношений руководителя и подчиненных научных организаций. Первый признак – это преобладающие ценности руководителя: либо достигательно-индивидуалистические, либо стремление к совместной, коллективной работе. Вторым признаком выражает степень влияния руководителя на работу коллектива. И здесь возможны две стратегии: с одной стороны, влияние руководителя на работу группы отсутствует или незначительно; с другой – руководитель полностью вовлечен в деятельность группы. Третий признак отражает уровень взаимоотношений администратора с коллективом.

С учетом приведенных признаков возможно выделение двух типов управленческой культуры. Для первого типа управленческой культуры – назовем его «индивидуалистический» – характерным является незначительное влияние руководителя на работу коллектива как единого целого. Руководители данного типа стремятся делать работу самостоятельно, демонстрируя свой научный

уровень и часто конкурируя с другими учеными в группе. При этом возможно либо безразличное отношение к работе коллектива, либо подчинение интересов и работы коллектива своим целям. Второй тип управленческой культуры – обозначим его как «коллективистический» – характеризуется умением руководителя работать в группе, мобилизуя ее творческий потенциал, грамотно распределяя различные ресурсы. Руководители-коллективисты, как правило, являются научными лидерами возглавляемого ими коллектива, их отличает высокая увлеченность работой и ответственность при выполнении всего спектра профессионально-управленческих функций.

Установлено, что наиболее благоприятным с точки зрения развития всего спектра научных, социальных, экономических, социально-психологических параметров деятельности коллектива является именно второй, «коллективистический» тип управленческой культуры [18, с. 92–93].

Таким образом, характерными чертами управленческой культуры российской научной организации являются следующие:

- сильная зависимость от государственной власти, которая в настоящее время выражается в мощном административном давлении на науку;
- желание большинства руководителей старшего поколения сохранить опеку со стороны государства;
- совмещение научных и административных функций руководителями научных коллективов, что зачастую порождает ситуацию двойного лидерства;
- отсутствие единой властной иерархии из-за резкого рассогласования между статусным положением отдельных ученых внутри научной организации и за ее пределами;
- ориентация на свободу научного творчества;
- зависимость типа руководства научным коллективом от характера решаемых научных задач.

Подводя итоги, укажем, что вопросы управленческой культуры, ее типологические особенности чаще всего остаются вне рамок исследования социологии. Вместе с тем даже некоторые аспекты, представленные в статье, позволяют говорить об актуальности исследования и необходимости более глубокого изучения феномена управленческой культуры российской науки.

Ссылки:

1. Управление: социально-философские проблемы методологии и практики / под общ. ред. О.Я. Гелиха, В.П. Соломина, К.В. Султанова, А.В. Тихонова. СПб., 2005. 480 с.
2. Егоров Ю.Л. Философия управления : монография. М., 2002. 299 с.
3. Диев В.С. Философские основания национальной модели управления // Российская модель управления: Анализ и рекомендации к применению : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (14–15 мая 2014 г.). Ханты-Мансийск, 2015. 102 с.
4. Митин А.Н. Культура управления : учеб. пособие. Екатеринбург, 2000. 526 с.
5. Кособухо М.Э. Научное сообщество: становление и роль в модернизации современной России : монография. М., 2012. 168 с.
6. Коробкина З.В. Наука, которую мы можем потерять: размышления о судьбах ученых в современной России. М., 2003. 304 с.
7. Мирская Е.З. Проблемы совершенствования организации науки // Социология науки и технологий. 2014. Т. 5. № 3. С. 10–16.
8. Капица П.Л. Научные труды. Наука и современное общество. М., 1998. 539 с.
9. Мищенко А.С. Международная миграция ученых как фактор изменения этоса российской науки // Социология науки и технологий. 2011. Т. 2. № 2. С. 82–88.
10. Науковедение и новые тенденции в развитии российской науки : сборник / под ред. А.Г. Аллахвердяна [и др.]. М., 2005. 308 с. (Серия «Научные доклады» ; вып. 3).
11. Ильиных С.А., Павлова Е.В. Социальный потенциал российской научной организации: понятие, специфика, факторы // Теория и практика общественного развития. 2015. № 23. С. 36–39.
12. Попова И.П. Российские ученые: особенности исследования профессиональной группы в контексте социальных трансформаций [Электронный ресурс] // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие : материалы IV Очередного Всерос. социологического конгресса. М., 2012. С. 3199–3206. URL: http://www.isgas.ru/files/File/publ/Popoval_IV_Kongress.pdf (дата обращения: 14.05.2016).
13. Харитоновна П.В. Анализ взаимосвязи и модель исследования предпринимательской, управленческой и организационной культуры // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2011. Т. 11. Вып. 3. С. 115–120.
14. Володарская Е., Лебедев С. Управление научной деятельностью (Социально-психологические аспекты) // Высшее образование в России. 2001. № 1. С. 85–94.
15. Гордиенко А.А. Новосибирский научный центр: проблемы и перспективы выживания // Социологические исследования. 1999. № 8. С. 71–78.
16. Володарская Е., Лебедев С. Указ. соч. С. 91.
17. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991. 207 с.
18. Мозговая А.В. Научная организация как объект социологических исследований. М., 1991. 112 с.

References:

Allakhverdyan, AG (ed.) 2005, *Science of science and new trends in the development of Russian science: Collection*, Moscow, p. 308, (*"Scientific Reports" series; no. 3*), (in Russian).

Diev, VS 2015, 'The philosophical foundation of the national model of management', *Rossiyskaya model' upravleniya: Analiz i rekomendatsii k primeneniyu*. The analysis and recommendations for use: Proc. scientific-practical. Conf. (14-15 May 2014), Khanty-Mansiysk, p. 102, (in Russian).

- Egorov, YL 2002, *Management Philosophy*: monograph, Moscow, p. 299, (in Russian).
- Gelih, OJ, Solomin, VP, Sultanov, KV & Tikhonov, AV (eds.) 2005, *Management: socio-philosophical problems of methodology and practice*, St. Petersburg, p. 480, (in Russian).
- Gordienko, AA 1999, 'Novosibirsk Scientific Center: problems and prospects of survival', *Sociological studies*, no. 8, pp. 71-78, (in Russian).
- Ilyinykh, SA & Pavlova, EV 2015, 'Social potential of Russian scientific organizations: the concept, the specific factors', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 23, pp. 36-39, (in Russian).
- Kapitsa, PL 1998, *Scientific works. Science and Modern Society*, Moscow, p. 539, (in Russian).
- Kharitonova, PV 2011, 'Analysis of the relationship and model studies of entrepreneurial, managerial and organizational culture', *Vestnik NGU. Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskiye nauki*, vol. 11, issue. 3, pp. 115-120, (in Russian).
- Korobkina, ZV 2003, *Science, we can lose: Reflections on the fate of scientists in modern Russia*, Moscow, p. 304, (in Russian).
- Kosobuho, ME 2012, *The scientific community: formation and role in the modernization of modern Russia*: monograph, Moscow, p. 168, (in Russian).
- Krichevsky, RL & Dubovskaya, EM 1991, *Psychology of small groups*, Moscow, p. 207, (in Russian).
- Mirskaya, EZ 2014, 'Problems of perfection of the organization of science', *Sotsiologiya nauki i tekhnologiy*, vol. 5, no. 3, pp. 10-16, (in Russian).
- Mishchenko, AS 2011, 'International migration as a factor of change scientists ethos of Russian science', *Sotsiologiya nauki i tekhnologiy*, vol. 2, no. 2, pp. 82-88, (in Russian).
- Mitin, AN 2000, *Management Culture*: textbook, Ekaterinburg, p. 526, (in Russian).
- Mozgovaya, AV 1991, *The scientific organization as an object of sociological research*, Moscow, p. 112, (in Russian).
- Popov, IP 2012, 'Russian scientists: features professional research group in the context of social transformation', *Sotsiologiya i obshchestvo: global'nyye vyzovy i regional'noye razvitiye*: Materials IV Ordinary Proc. Sociological Congress, Moscow, pp. 3199-3206, viewed 14 May 2016, <http://www.isras.ru/files/File/publ/Popoval_IV_Kongress.pdf>, (in Russian).
- Volodarskaya, E & Lebedev, S 2001, 'Management research activities (socio-psychological aspects)', *Vyssheye obrazovaniye v Rossii*, no. 1, pp. 85-94, (in Russian).