

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2019-9-6-90-94
УДК 001.92(045)

Развитие института лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях современной России*

Н.А. Назарова^а, С.А. Антонович^б

^{а,б} Финансовый университет, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0002-3909-2147>; ^б <https://orcid.org/0000-0001-7892-9774>

АННОТАЦИЯ

Научный коллектив представляет собой группу сотрудников, связанных системой совместных исследовательских действий и отношений. Однако в коллективе важно иметь выдающегося ученого, который был бы способен воспитать достойную смену и ввести ее в сложный и самобытный мир научно-технических и фундаментальных исследований. В данном процессе решающая роль отводится научному лидеру. В статье обосновано возрастание актуальности проблемы лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях в настоящее время. Авторы рассматривают особенности формирования и проявления лидерства, а также противоречия в ходе развития института лидерства, которые порождают перечисленные особенности. Значительное внимание уделено анализу препятствий в процессе формирования лидерства и направлениям их преодоления в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях.

Ключевые слова: лидер; лидерство; наука; научная организация; управление; образовательная организация

Для цитирования: Назарова Н.А., Антонович С.А. Развитие института лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях современной России. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета.* 2019;9(6):90-94. DOI: 10.26794/2226-7867-2019-9-6-90-94

ORIGINAL PAPER

The Development of the Leadership Institution in the Scientific, Technical, and Fundamental Research Sectors in Modern Russia**

N.A. Nazarova^а, S.A. Antonovich^б

^{а,б} Financial University, Moscow, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0002-3909-2147>; ^б <https://orcid.org/0000-0001-7892-9774>

ABSTRACT

The scientific team is the sum of its members, a system of joint research activities, relationships and relationships. However, it is essential to have an outstanding scientist in the team who would be able to bring up a worthy shift and introduce it into the complex and distinctive world of scientific, technical and fundamental research. In this process, the decisive role is assigned to the scientific leader. The article substantiates the increasing relevance of the leadership problem in the scientific and technical sectors and basic research at present. The authors consider the features of the formation and manifestation of leadership, as well as the contradictions in the development of the leadership institution, which give rise to these features. We paid considerable attention to the analysis of obstacles in the process of leadership formation and the directions helping to overcome them in the scientific and technical sectors and basic research.

Keywords: leader; leadership; the science; scientific organisation; management, educational organisation

For citation: Nazarova N.A., Antonovich S.A. The Development of the leadership institution in the scientific, technical, and fundamental research sectors in modern Russia. *Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finansovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University.* 2019;9(6):90-94. DOI: 10.26794/2226-7867-2019-9-6-90-94

* В статье представлены результаты, полученные в рамках научно-исследовательской работы, выполненной за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2019 г. по теме: «Развитие лидерства в ведущих научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях в условиях цифровизации экономики и общества».

** The article presents the results obtained in the framework of the research work carried out at the expense of budgetary funds under the State task of the Financial University in 2019 on the topic: "Leadership development in the leading scientific and technical sectors and fundamental research in the conditions of digitalisation of the economy and society".

Анализируя проблему лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях, мы сталкиваемся со следующим противоречием. С одной стороны, управление организацией и сообществом направлено на достижение успеха в выполнении задач и решении проблем. Успех делает организацию или группу ученых ведущими относительно других, следующих тем же путем. С другой стороны, вклад каждого ученого или группы исследователей ценен сам по себе, поскольку служит общему делу познания, а величина и значимость этого вклада оцениваются в исторической ретроспективе. При этом лидерство ученого, коллектива исследователей или научно-технического сообщества национального масштаба, способность быть успешным и вести за собой других кажется чем-то исключительно внешним по отношению к существу научных исследований. Однако если мы понимаем науку как человеческую, социальную деятельность, то в это понимание включается борьба за признание, конкуренция научных теорий, формирование научных школ и возникновение лидерства.

Отметим три взаимосвязанных и включающих противоречия характеристики научной деятельности, касающиеся новизны, применения и управления, существенные для спецификации общего понятия лидера относительно науки.

1. Для научно-технической и исследовательской деятельности, содержательно направленной на познание мира, принципиальна необходимость революционного переступания границ, поскольку никакой определенный метод или язык не может претендовать на полный и окончательный охват мира и его элементов в качестве познанных.

2. Лидер, рассчитывающий на признание его идей, не может не быть озабочен, с одной стороны, теоретическим обоснованием исследований и, с другой — аргументацией в пользу их прикладной значимости.

3. Научная деятельность включена в общественные отношения и оказывается объектом управления государством [1, с. 212]. Потому именно в научной деятельности противоречие между внутренним (исследовательским) и внешним (административным) управлением оказывается наиболее острым, и лидер, осуществляющий руководство сообществом, принимает это противоречие на себя.

Конечно, указанные характеристики не являются единственными. Однако они могут быть свя-

заны с позицией лидера. Ситуации, когда граница между внутренним и внешним остается только разделяющей, приводят к кризисам и конфликтам: между стабильностью исследовательских установок коллективов и необходимостью их развития; между настаиванием на достаточной ценности задачи познания мира и требованием результативности, общественной значимости исследований; между научным сообществом, провозглашающим собственную автономию, и властными претензиями научного менеджмента [2].

Институт лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях в России имеет свои особенности и определяется следующим набором факторов: национальным менталитетом, источниками финансирования научно-технического сектора и фундаментальных исследований, компетенциями высших руководителей. Среди факторов, влияющих на формирование и развитие института лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях, особенно следует выделить профессионально важные качества и компетенции руководителей [3] (см. таблицу).

Также, с учетом вышеперечисленных компетенций, мы хотим отметить, что лидерство в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при формировании стратегии развития института лидерства.

Во-первых, особенность деятельности коллектива и лидера, которая предполагает постоянное интеллектуальное напряжение и постоянный творческий поиск. В итоге каждый результат одновременно должен завершать прежнее исследование и становиться началом нового [4, с. 97, 98].

Во-вторых, лидерство в науке определяют, прежде всего, качества исследователя, а не руководителя [4, с. 97, 98]. В.И. Русецкая утверждает, что сотрудники научных коллективов обращают внимание, прежде всего, на научную компетентность и авторитет своего лидера, а именно — на творческий потенциал лидера, его профессиональный статус и уровень научной квалификации. Лидер, по ее мнению, также должен обладать пониманием таких психологических особенностей творческих личностей, как: настойчивость, самостоятельность, целенаправленность, непризнание авторитетов, сомнение в очевидных истинах и инициативность [5, с. 182–187].

В-третьих, в России лидеры научно-технических и исследовательских коллективов, находясь

**Компетенции лидера в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях /
Competence of the leader in scientific and technical sectors and fundamental research**

Компетенции	Что необходимо для лидера
Научно-технические	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обладать большим объемом фундаментальных знаний в своей и смежных областях. 2. Знать современные тенденции науки и техники. 3. Хорошо понимать сферу приложения своих фундаментальных разработок, имея собственные идеи и успешный личный опыт их реализации в виде, например, научных статей, патентов, программных пакетов и др. 4. Обладать широкой эрудицией, глубокими знаниями своего предмета, тягой к постоянному расширению границ собственного знания. 5. Детально понимать проблематику изучаемого вопроса, как в пределах своей научной области, так и в общей научной картине мира. 6. Строго соблюдать требования научной этики, как в вопросах научных исследований, так и в вопросах кадровой политики и работы с молодежью
Коммуникативные	<ol style="list-style-type: none"> 1. Владеть иностранными языками, в особенности английским. 2. Участвовать в коллаборациях и/или уметь их создавать. 3. Уметь представлять и защищать результаты научных исследований перед научной общественностью и обществом в целом. 4. Уметь обосновать актуальность выбранного направления исследования и отстоять свою точку зрения как в научном, так и в бизнес-сообществе. 5. Иметь высокий уровень эмоциональной компетентности в первую очередь для реализации функции научного наставничества. 6. Иметь тесные научные связи и контакты с ведущими российскими и мировыми учеными, которые занимаются аналогичными исследованиями
Создание команды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уметь руководить научной группой и готовить научные кадры. 2. Иметь способность извлекать максимально положительный эффект из различий участников команды. 3. Иметь способность работать с людьми: подбирать и удерживать команду, мотивировать людей, объединять вокруг общей цели, поддерживать полезные начинания. 4. Поддерживать благоприятную среду для взаимодействия членов группы между собой. 5. Постоянно повышать квалификацию членов группы. 6. Уметь создавать и управлять сетевой формой организации научных исследований
Организация процессов в коллективе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уметь контролировать выполнение научно-исследовательской работы и принимать ключевые решения, влияющие на достижение поставленных целей. 2. Планировать научно-исследовательскую деятельность, систематизировать материал и выявлять возможные направления развития работ. 3. Разбивать сложную проблему на составляющие и ставить выполнимые задачи перед своими коллегами. 4. Уметь организовать работу сотрудников с распределением их обязанностей и полномочий при решении научной задачи. Координировать действия и сотрудничество внутри коллектива. 5. Интегрировать научный коллектив организации в работу внешних научных и отраслевых коллективов. 6. Уметь организовывать процесс работы научных и технических сотрудников, в том числе и в инфраструктурных объектах международного характера в зарубежной и отечественной коллаборации
Обеспечение группы необходимыми ресурсами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уметь создавать проекты научно-технического характера, способствующие организации финансовой стабильности группы. 2. Обеспечивать доступ научных сотрудников к необходимым информационным источникам, литературе и людям, что нужно для выполнения исследований. 3. Уметь привлекать финансирование для проведения исследований

Окончание табл. / End of Table

Компетенции	Что необходимо для лидера
Ведение научно-технической деятельности	1. Уметь писать статьи и публиковаться. 2. Уметь подавать заявки на гранты. 3. Уметь обосновывать актуальность, что позволит лидеру группы получать необходимое финансирование для исследований. 4. Иметь базовое понимание государственного и международного законодательства в области науки и образования. 5. Уметь коммерциализировать и внедрять научные результаты членов команды. 6. Вести активную околонаучную деятельность (организация международных научных мероприятий высокого уровня, научно-просветительская деятельность)
Творческие	1. Обладать неисчерпаемой потребностью в новых знаниях. 2. Иметь творческий подход к задачам, видеть новое, находить простые элегантные решения. 3. Обладать такими качествами, как пассионарность, амбициозность и наличие воображения

на руководящей должности, вынуждены заниматься вопросами организации, планирования, экономики, что может снизить творческий потенциал ученого [4, с. 97, 98].

Исходя из выделенных нами проблемных точек лидерства в России, мы можем отметить следующие векторы развития института лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях:

1. Проведение политики по созданию условий развития лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях.

2. Ведение подготовки и переподготовки управленческих кадров и лидеров для развития научно-технологических секторов и фундаментальных исследований.

3. Осуществление модернизации инфраструктуры научно-технического сектора.

4. Поднятие престижа системы и роли лидера в ней.

5. Создание креативной команды.

6. Использование эффективных управленческих технологий.

7. Устранение «стеклянного потолка» в научно-технических секторах и фундаментальных науках для развития молодежного потенциала.

8. Формирование будущего человеческого капитала и управленческого кадрового резерва в научно-технических секторах и фундаментальных науках.

Обобщая рассмотренное выше, можно сделать вывод о том, что характер, содержание и специфику формирования и развития института лидерства в научно-технических секторах

и фундаментальных исследованиях определяют следующие особенности.

Во-первых, это неизбежные противоречия интересов, возникающие между государственными и муниципальными органами, выполняющими функции управления научно-техническим сектором, фундаментальными исследованиями и научно-техническими сотрудниками и учеными.

Во-вторых, это группа особенностей деятельностного характера, которые порождены противоречиями между сформулированными направлениями развития научно-технических секторов и фундаментальных исследований и ресурсными возможностями общества обеспечить реализацию этих устремлений.

В-третьих, это совокупность особенностей, обусловленная возникающими противоречиями в научно-технических организациях и в процессе осуществления фундаментальных исследований между неформальными лидерами, их сторонниками и формальными руководителями-лидерами.

В-четвертых, это группа особенностей, порожденная противоречиями, которые возникают между организациями в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях, когда проявляется разлад направлений в развитии науки и техники, зафиксированный в государственных нормативных правовых актах на федеральном или региональном уровнях или международных соглашениях [6].

Именно вышеперечисленные противоречия необходимо учитывать при разработке стратегии векторов развития института лидерства в научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях в России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Биргер П. А., Дмитриев И. С., Куприянов В. А., Шиповалова Л. В. Наука: испытание эффективностью. СПб.: Фонд развития конфликтологии; 2016.
2. Шиповалова Л. В. Маргинальность и лидерство в науке. Социология науки и технологий. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/marginalnost-i-liderstvo-v-nauke>.
3. Плотникова О. А. Управленческая культура в условиях модернизации российского общества: социально-философский подход. Пятигорск: Изд-во «Пятигорский гуманитарно-технологический ун-т»; 2012.
4. Кудряшова Е. В., Ананченко М. Ю. Ценности лидерства и лидерство ценностей: лидерство как предмет социально-философского анализа. Монография. Архангельск: Поморский университет; 2004.
5. Русецкая В. И. Социодинамика научного коллектива. Е. М. Бабосова, ред. Минск: Наука и техника; 1992.
6. Мартенс О. К. Особенности формирования и проявления лидерства в научных и образовательных организациях современной России. *Вестник ТвГУ. Философия*. 2018;(2):54–62.

REFERENCES

1. Birger P. A., Dmitriev I. S., Kupriyanov V. A., Shipovalova L. V. Science: The test of effectiveness. St. Petersburg: Conflict Development Development Fund; 2016. 212 p. (In Russ.).
2. Shipovalova L. V. Marginality and leadership in science. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii*. 2018;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/marginalnost-i-liderstvo-v-nauke>. (In Russ.).
3. Plotnikova O. A. Management culture in the modernisation of Russian society: a socio-philosophical approach. Pyatigorsk: Publishing House “Pyatigorsk Humanitarian and Technological University”; 2012. 80 p. (In Russ.).
4. Kudryashova E. V., Ananchenko M. Yu. Leadership values and values leadership: leadership as a subject of socio-philosophical analysis. Monograph. Arkhangelsk: Pomeranian University; 2004. 296 p. (In Russ.).
5. Rusetskaya V. I. Sociodynamics of the research team. E. M. Babosova, ed. Moscow: Science and Technology; 1992. 208 p. (In Russ.).
6. Martens O. K. Features of the formation and manifestation of leadership in scientific and educational organisations of modern Russia. *Vestnik TvGU. Filosofiya*. 2018;(2):54–62. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Наталья Александровна Назарова — кандидат экономических наук, доцент Департамента политологии и массовых коммуникаций, Финансовый университет, Москва, Россия
naanazarova@fa.ru

Светлана Александровна Антонович — магистрант факультета социологии и политологии, Финансовый университет, Москва, Россия
sveta.antonovich.1234@gmail.com

ABOUT THE AUTHORS

Natalia A. Nazarova — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Political Science and Mass Communications, Financial University, Moscow, Russia
naanazarova@fa.ru

Svetlana A. Antonovich — master’s student, Faculty of Sociology and Political Science, Financial University, Moscow, Russia
sveta.antonovich.1234@gmail.com

Статья поступила 19.09.2019; принята к публикации 10.10.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article received on 19.09.2019; accepted for publication on 10.10.2019.

The authors read and approved the final version of the manuscript.