

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КУЛЬТУРНЫХ ПРАВИЛ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАУКЕ

Б. Г. Тукумцев

к. ф. н., доцент, старший научный сотрудник СИ РАН,
г. Санкт-Петербург
budimirt@yandex.ru



Статья знакомит с некоторыми результатами социологического исследования культуры инновационной деятельности в научных учреждениях. Основное внимание обращается на оценку учеными действующих в сфере инновационной деятельности культурных правил и норм, на неудовлетворительное состояние организации обслуживания научно-исследовательской деятельности и нерациональное использование рабочего времени научных сотрудников.

Ключевые слова: культура инновационной деятельности, организация труда сотрудников НИИ, организационная культура НИИ, нецелевое использование рабочего времени научных сотрудников, мнение ученых, зарубежный опыт организации исследований.

На протяжении ряда последних лет в Социологическом институте РАН ведутся разработки методологии культурального подхода применительно к исследованию инновационной деятельности в научных учреждениях. В качестве предмета социологического анализа рассматривается состояние культуры деятельности научных сотрудников Академических учреждений в инновационной сфере. То есть состояние тех социальных механизмов (норм, правил, общепринятых ценностей), которые составляют культуру повседневного поведения на своем рабочем месте. Результаты теоретических разработок и предварительного анализа проблем, выполненные в процессе подготовки к полевому этапу исследования, опубликованы нами в ряде академических и некоторых других изданий [1].

Современная социологическая наука подразумевает под культурой инновационной деятельности научного учреждения (иногда ее называют организационной культурой) комплекс как институционализированных, так и неформальных норм, правил, ценностей, который призван создать условия для эффективной работы и взаимодействия всех подразделений этого учреждения. Настоящее исследование ставило перед собой задачу выяснить насколько культурные правила, нормы и ценности, функционирующие в академических научных учреждениях и формирующие содержание и способы инновационной деятельности, способствуют успешной работе ученых. И если нет, то чем это вызвано. Предполагалось выяснить, в какой степени действующие культурные правила соответствуют тем генеральным задачам, которые стоят перед академической наукой в настоящее время.

В порядке уточнения используемых понятий, необходимо сказать о том, какого рода деятельность сотрудников научно-исследовательском институте рассматривается в наших исследованиях как инновационная. Традиционно в Академических институтах естественного профиля предполагается наличие двух видов занятий. Это, с одной стороны, фундаментальные исследования, а с другой, прикладные исследования и разработки. Обычно в общепринятом толковании представляется логичным такое описание функций этих двух видов научной работы: теоретическая деятельность — это деятельность, направленная на получение нового знания; соответственно, прикладная деятельность — это применение полученных новых знаний на практике. Теоретики открывают новое знание, а прикладники занимаются практическим применением этих знаний.

Отсюда напрашивается вывод: инновационная деятельность — это тесно связанные с практическим выходом прикладные исследования и разработки. А, следовательно, фундаментальные теоретические исследования к инновационной деятельности отношения не имеют. Однако, по мнению самих ученых, все не так просто.

На практике, говорят они, новые (фундаментальные) знания нередко появляются неожиданно в результате не только теоретических, но и прикладных исследований. Или наоборот выясняется, что теоретическая концепция новшества требует дополнительных обоснований и что это не было учтено в соответствующем исследовании. Возможен и другой вариант, когда новый метод или технология, обоснованные теоретическим путем, становятся одновременно практическим результатом фундаментальной работы, то

есть могут непосредственно использоваться практиками. Все это не говорит в пользу отнесения к инновационной деятельности только прикладной науки.

Наконец, мы не можем не учитывать и тесного переплетения этих двух видов научной деятельности в повседневной жизни. Вот что по этому поводу замечает в своей статье М. Бабуров: «В реальности ни фундаментальная, ни прикладная наука никогда не встречаются в чистом виде. На практике в любой проблеме присутствуют обе науки в различных пропорциях. И фундаментальной мы называем проблему, в которой велика доля нового, неизвестного знания. А прикладной — ту, в которой как нам представляется, неизвестного значительно меньше» [2]. Все это побуждает нас к тому, чтобы в качестве причастных к инновационной деятельности рассматривать оба вида научно-исследовательских работ как работу в области прикладных исследований, так и работу в области фундаментальной науки.

Экспериментальная часть нашего исследования осуществлялась в течение двух лет (в 2007–2008 годах). Объектами исследования стали ученые четырех Академических институтов Санкт-Петербурга естественно-научного профиля. Интервью и результаты иных исследовательских процедур были получены от 42-х научных сотрудников и руководителей.

К сожалению, учитывая ограничения в объеме настоящей статьи, мы сможем привести здесь для иллюстрации лишь небольшую часть полученного нами материала, характеризующего состояние культуры инновационной деятельности в обследованных нами научных учреждениях. В связи с этим нам представляется целесообразным остановиться здесь на оценках норм и правил, относящихся к сфере обслуживания инновационной деятельности сотрудников. Показать тот аспект культуры научных учреждений, те условия, в которых она осуществляется.

Каждый научно-исследовательский институт имеет какое-то число структурных подразделений, составляющих инфраструктуру исследовательской, экспериментальной и инновационной деятельности. В их задачу входит обслуживание, ремонт и подготовка исследовательского оборудования к работе, приобретение и изготовление необходимых приборов, материалов, реактивов, словом всего того, что необходимо для выполнения исследователями и разработчиками инновационных продуктов в соответствии со своими индивидуальными планами. Своевременное и качественное выполнение услуг, заказанных сотрудниками, является важнейшим условием нормальной деятельности научно-исследовательского учреждения. Оно составляет организационную основу продуктивности его работы. Поэтому вполне логичным является и другое требование: чтобы исследователи и разработчики не отвлекались для выполнения работ, которые не относятся к их обязанностям. Они должны иметь возможность все свое рабочее время заниматься исследованиями, либо прикладными разработками.

Сформированные и институционализированные культурные нормы, которые определяют характер их деятельности, могут признаваться как оптимальные только в том случае, если они удовлетворяют потребностям своевременного и качественного выполнения этой деятельности.

Совершенно очевидно, что лучше всех эти потребности представляют себе ученые, которые непосредственно заняты инновационными проектами или теоретическими исследованиями. По мнению этих научных сотрудников, которые стали респондентами нашего исследования, культуре организации продуктивной работы ученых на протяжении уже многих лет уделяется совершенно недостаточное внимание. Общепринятой нормой уже давно стал слоган — «помоги себе сам». Разумеется, это не просто результат непонимания кем-то актуальной проблемы. Основную негативную роль здесь сыграл кризис, из которого до сих пор не вышла академическая наука. Низкий уровень оплаты труда и сокращения в подразделениях инфраструктуры привели к резкому сокращению обслуживающего и вспомогательного персонала. А это в свою очередь привело к тому, что сотрудники в значительной части случаев сами стали налаживать и готовить аппаратуру для экспериментов, сами приобретают теперь в магазинах реактивы, сами решают проблемы аренды времени работы на аппаратуре коллективного пользования. Все это осуществляется за счет рабочего времени, с ломкой всех графиков и планов работы. И, что самое тревожное, к этому все привыкли, как к чему-то естественному.

Вот о чем исследователям говорили сотрудники институтов в ходе интервью. Здесь и ниже мы приводим лишь очень небольшую часть высказываний.

«Должен быть обслуживающий и технический персонал. У нас же сейчас мы сами выполняем все работы по обслуживанию оборудования и подготовке исследований». (снс, кфмн, 41. м.)

«У нас нет обслуживающего персонала — механиков, лаборантов. Мы сейчас сами чиним наше старое оборудование и сами выполняем все вспомогательные работы. Руководство института знает о наших проблемах и старается помогать, но у него нет механизмов решения этих проблем». (нс, кбн, 42. ж.)

Существенно ухудшилась в последние годы, по мнению научных сотрудников, работа по снабжению исследователей всем необходимым для осуществления плановых работ. Сроки выполнения заказов не контролируются. Это вынуждает ученых самих заниматься закупочной деятельностью.

«Раньше я писал заявку на покупку оборудования, и отдел снабжения занимался его доставкой. А сейчас, пока сам не купишь, никто тебе не купит. В существовавшей раньше системе снабжения исследований были свои трудности. На зарплату с договоров отводилось очень мало, зато статьи на оборудование и материалы выполнялись неукоснительно». (дтн, завлаб, 70)

Существенные потери времени исследователей создает введенная сравнительно недавно система контроля над нецелевым использованием выделяемых для исследовательских нужд средств. По мнению ученых она бессодержательна и формальна, и мало чем помогает выявить нарушения. Зато требует значительных затрат времени на составление многочисленных форм.

«Мы часто подходим к этим документам формально. Пишем, лишь бы отвязались. Тем более, что настоящая отчетность идет по результатам исследования или разработки. Ведь эта писанина отнимает время от основной работы». (снс. кфмн. 38. м.)

Наиболее значительны потери времени при покупке каких либо приборов, оборудования или материалов. Они вызывают недоумение и возмущение у сотрудников институтов.

«Необходимо прекратить кавардак с закупками. Создали такую систему, что ничего нельзя нормально купить, нужно оформлять кучу бумаг. Я не могу никак купить для своих исследований новый компьютер. Кроме того, нужно прекратить этот вал отчетов, которые мы пишем по каждому поводу. Раньше этого не было, и нормально работали. Я нигде в мире этого не встречал». (дфмн, внс, 64)

Совершенно очевидно, что при создании новых форм контроля «главную скрипку» играли финансовые органы, которым безразлична степень вносимых ими неудобств. Но наших респондентов удивляет, почему Академией Наук при этом не рассматривалась возможность смягчения ущерба для работы ученых? Ведь решение любой бюрократической задачи всегда позволяет рассмотреть несколько вариантов и выбрать наиболее оптимальный. Наконец, если отказаться от громоздкой отчетности никак невозможно, следует ввести в аппарате администрации специальных технических сотрудников, которые будут готовить руководителям проектов соответствующие отчетные документы.

В современных условиях, когда значительное число сотрудников побывало за рубежом, появилась возможность с чем-то сравнивать условия работы в отечественных научных учреждениях. Респонденты, побывавшие в зарубежных научных центрах, прежде всего обращают внимание на организацию труда обслуживающего персонала. По их мнению, в зарубежных центрах она очень хорошо организована и ученые освобождены от побочных работ.

«Что у них там хорошо — это организация обслуживания труда ученых. Все необходимое для работы можно заказать и оно тут же поступит исследователю». (снс. ктн. 68. м.)

«Что нам нужно взять у них — это организацию научного труда. Ученый должен быть освобожден от несвойственных для него функций. Должен быть обслуживающий и технический персонал. У нас же сей-

час мы сами выполняем все работы по обслуживанию оборудования и подготовке исследований». (снс. кфмн. 41. м.)

«Там много инженерного и обслуживающего персонала. У нас всего этого сейчас нет. Например, у нас в лаборатории нет вообще ни одного инженера и лаборанта». (нс, кфмн, 35. м.)

Но дело не только в обеспечении всем необходимым выполняемых исследований и разработок. Научных сотрудников не устраивает и общая организация выполняемых исследований, которая порождает нередко неразбериху с их материальным обеспечением и большие потери времени на получение всяческих согласований. Рассказывая о зарубежном опыте организации исследовательской работы, они высказывают недоумение по поводу отсутствия желания у академического руководства и руководителей институтов позаимствовать такой опыт.

«Что можно было бы у них перенять — это организация процесса исследования — от момента появления идеи и до ее технического воплощения. У них понятно, что нужно делать и как нужно делать, чтобы реализовать научную идею. Понятно, где искать деньги, понятно, где покупать соответствующее оборудование или где оно может быть произведено. Понятно, где это оборудование можно установить и понятно, как на нем нужно работать. У нас этого ничего нет. Вернее, это все потеряно за последние 20 лет. (снс. кфмн. 41. м.)

Об отсутствии четкой организации научно-исследовательской инновационной деятельности исследователям говорили не только сотрудники, но и многие руководители подразделений институтов. Они также неудовлетворены действующей организационной культурой научной деятельности и имеют свои претензии к необоснованным потерям времени и сил.

«Мне приходится совмещать должность научного руководителя, организатора работ и завхоза. Это отнимает крайне много времени непосредственно от научной работы. А за рубежом этими вопросами занимаются специальные люди, которым ученый просто заказывает все, что ему нужно. А мы ждем уже заказанные реактивы по 3 месяца. Там доступно любое оборудование, там нет проблем с ремонтом приборов». (зав. кбн. 37. ж.)

Даже этот краткий обзор оценок, который дают состоянию культуры работающие в научных учреждениях ученые, свидетельствует о значительном числе не решенных там проблем. Инновационная культура этих институтов как важнейшая часть их организационной культуры, находится в настоящее время, в лучшем случае, в стадии трансформации. В существующем виде она совершенно не отвечает потребностям интенсивного развития внедренческой деятельности. Здесь преобладают культурные нормы, традиции и ценности, сформированные в период кри-

зиса и реформ 90-х годов, когда на первое место выдвинулись проблемы выживания и сохранения самой академической науки. Кардинальная трансформация культуры научно исследовательской деятельности должна рассматриваться как важнейшая часть программы инновационного развития страны. При этом, безусловно, должен учитываться опережающий опыт инновационной культуры в зарубежных научных центрах.

Список использованных источников

1. См. напр. *Тукумцев Б.Г.* Методологические предпосылки исследования инновационной культуры в научных организациях // «Наука и высшая школа в инновационной деятельности». СПб.: «Нестор-История», 2006. С. 10–31; *Тукумцев Б.Г.* Культура инновационной деятельности в научных учреждениях и возможность ее социологической оценки // Глобализация в Российском обществе: сборник научных работ / Отв. ред. И.И. Елисеева. СПб.: «Нестор-История», 2008. С. 47–98.
2. *Бабуров М.* Две науки: «настоящая» и «прикладная». «ТВ» №16 2009. С. 2.

Sociological Analysis of the cultural rules of innovation activities in science

B.G. Tukumtsev, PhD, associate professor, senior research fellow of Sociological institute RAS, candidate of philosophy, associate professor

The paper reports some results of sociological investigation of innovative activity culture in academic institutions. Its main concern is in the cultural rules and norms in the estimation of innovative activity researchers, in unsatisfactory condition of research work support and in unpractical utilization of the researchers' work time.

Keywords: culture of innovation, organizational culture, Research Institute, misuse of work time researchers, scientists believe the foreign experience of research.

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ЭТИКИ ПЕРСОНАЛИЗМА

Л. В. Макарова

к. соц. н., Российский государственный социальный университет
ladd78@mail.ru



Статья посвящена проблеме осмысления современного этапа модернизации России. Автор выделяет три уже осуществленных проекта модернизации в российской истории: Русь святая, великая Россия, советская Россия и описывает специфическую модель российской модернизации как модель «матрешки». Автор анализирует социальный тип личности, который востребован на современном этапе модернизации в связи с переходом к социальному проекту «Новой России», основываясь на контент-анализе программной статьи «Россия, вперед». В качестве адекватного российскому обществу обоснования перехода к новому типу личности автор предлагает русский религиозный персонализм, в котором большое внимание уделяется творческому началу личности и в то же время четко определяется различие между персоналистической и индивидуалистической направленностью личности.

Ключевые слова: модернизация России; проекты модернизации в истории России; инновационная модель личности как социальный тип; этика русского персонализма.

Сегодня мы наблюдаем и не только наблюдаем, но и являемся участниками очередного этапа модернизации России. Обычно успешность российской модернизации ставится под сомнение, по крайней мере, в части цены, которую Россия за нее платит, но так ли это? Если модернизацию рассматривать в самом широком смысле, в этимологическом

смысле как «осовременивание» общества, то в истории России можно наблюдать четыре периода.

Первый — крещение Руси. В X веке в Киевской Руси было предпринято обращение к монотеистической христианской религии, которая к тому времени обрела вполне оформленный вид и окончательно утвердилась практически на всем европейском про-