

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК БЕЛАРУСИ  
ОТДЕЛЕНИЕ ГУМАНИТАРНЫХ НАУК И ИСКУССТВ  
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ  
НАУЧНЫЙ СОВЕТ МААН ПО НАУКОВЕДЕНИЮ**

# **БЕЛОРУССКАЯ НАУКА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ**

**Материалы Международной  
научно-практической конференции**

**г. Минск, 20-21 сентября 2018 г.**

Минск  
СтройМедиаПроект  
2018

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ

### «НАУЧНОЕ ЛИДЕРСТВО И ЕГО ТРАНСФОРМАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ПОСТСОВЕТСКОЙ НАУКИ»

#### ТРАНСФОРМАЦИЯ СТРУКТУРЫ НАУЧНОЙ ЭЛИТЫ ПОСТСОВЕТСКИХ СТРАН<sup>19</sup>

**М.И. Артюхин,**

*кандидат философских наук, доцент,  
руководитель Центра мониторинга миграции научных и научно-педагогических кадров  
Института социологии НАН Беларуси  
(г. Минск, Беларусь)*

Республика Беларусь, как и большинство стран мира, свое развитие связывает с формированием экономики, основанной на инновациях. Главная роль здесь отводится науке и национальной научной элите, интеллектуальным ядром являются доктора и кандидаты наук – основные генераторы новых идей, лидеры научных школ.

Национальная научная элита имеет сложную структуру и внутренне дифференцирована. Верхний слой ее пирамиды составляет административно-научная элита, властная часть научного сообщества. Второй слой – креативная элита, в которой выделяют три основные группы, представители которых характеризуются различным творческим потенциалом и возрастными особенностями.

Первая группа – постэлита, представители которой уже добились высокого научного статуса и выполняют ряд необходимых для развития науки функций. Как правило, ее представители занимают ключевые позиции в научной иерархии и в управленческих структурах научной сферы.

Вторая группа креативной научной элиты составляют ученые в возрасте от 25 до 55 лет, которые обеспечивают получение новых научных результатов и, следовательно, прогресс науки в целом. Это – творцы новых понятий, теорий, методов, даже новых путей мышления, новых парадигм.

Третья группа – предэлита (потенциальная элита), к которой могут быть отнесены перспективные и уже заявившие о себе молодые ученые. Это – молодая научная смена, являющаяся резервом для развития науки, призванная в будущем сыграть центральную роль в процессе инновационного развития не только национальной, но и мировой науки.

Такая еще советская структура национальной элиты и ее составляющих определяет современный тип научного лидера и его качества. Основные из них – научная компетентность, высокая научная квалификация, творческий потенциал.

Однако переход от советского строя и плановой экономики к рыночному типу общественного развития, а также вхождение национальной экономики в постиндустриальную стадию развития во многом предопределили трансформацию структуры национальной научной элиты.

Трансформация структуры национальной научной элиты в настоящее время предопределена также изменением самого типа элитобразования. Для того чтобы определить его особенности современного типа элитобразования в научной сфере Беларуси необходимо четко представлять себе содержание всего спектра политических, экономических и социокультурных условий становления белорусского государства и его научной сферы.

Науковедческий анализ процесса элитобразования в научной сфере и основных этапов становления персонального состава национальной научной элиты в различные периоды становления и развития белорусского государства показывает, что становление национальной научной элиты имеет свою специфику и особенности, которые определяются историей развития белорусского государства сначала в составе СССР (1922-1991 гг.), затем как независимого суверенного государства – Республика Беларусь. Процесс элитобразования в научной сфере и его институционализации имеет свои этапы и типологию – мобилизационный тип (1921-1940 гг.), номенклатурный (1945-1991 гг.) и номенклатурно-меритократический (1991 г.- по настоящее время). Каждая из этих моделей элитобразования в научной

<sup>19</sup> Тезисы доклада подготовлены в рамках реализации проекта, поддержанного БРФФИ, договор № Г18Р-157 «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».

сфере и основные этапы формирования персонального состава национальной научной элиты имеют свои особенности, обусловленные спецификой основных исторических периодов становления и развития белорусского государства (довоенный, послевоенный, этап развитого социализма и период новейшей истории).

Переход от командно-административной системы к рыночной экономике в постсоветских странах повлек за собой изменения во всех сферах политической, экономической и общественной жизни. Произошли коренные изменения и в модели элитообразования. Сегодня идет постепенная замена доминировавшего на протяжении значительного послевоенного периода их советской истории «номенклатурного» принципа элитообразования, когда вхождение в состав национальной элиты осуществлялось на основе многих формальных критериев (партийность, стаж работы, социальное происхождение, возраст, личная преданность, политическая лояльность). Сегодня номенклатурный принцип элитообразования постепенно заменяется меритократическим, который в полной мере соответствует природе научной элитарности.

Новая социальная реальность суверенного белорусского государства и процесс становления инновационной рыночной экономики предопределили трансформацию ролевой структуры национальной научной элиты, а также социальных функций, которые выполняют современные научные лидеры в процессе развития экономики знаний. Во многом это связано с тем, что инновационное развитие национальной экономики и научной сферы в решающей степени определяется состоянием национальной инновационной системы и ее инновационной инфраструктуры, в которую входят центры внедрения, трансфера технологий, научные бизнес-инкубаторы, парки высоких технологий. В связи с этим в структуре национальной научной элиты начинают формироваться новые стратегические группы, в состав которых входят помимо когнитивной научной элиты и носители новых управленческих идей, разработчиков стратегических сценариев развития научной сферы и путей ее интеграции в инновационное общество и его инфраструктуру. Главным условием вхождения в эту управленческую субэлигу, обладающую властным статусом, является интеллектуальный потенциал и способность генерировать новые подходы и сценарии инновационного развития науки и ее структур.

Необходимость формирования этой управленческой субэлиты в науке определяется тем фактом, что большинство нынешних руководителей НИИ, как правило, рекрутируются из когорты исследователей, проявивших способности руководителя научного коллектива и организатора науки. Однако они, как правило, не являются высококвалифицированными профессионально подготовленными управленцами, которые могут обеспечить разработку новейших современных инновационных стратегий современной науки и успешно их осуществить. Это во многом сдерживает инновационное развитие научной сферы. Последнее вызывает необходимость введения в научные коллективы инновационных менеджеров, которые обладают набором управленческих знаний и необходимым опытом внедрения результатов научной деятельности в социальную практику. Эти инновационные менеджеры постепенно входят во властные структуры научного сообщества и у них появляется реальная возможность влиять на разработку и реализацию стратегически важных решений в научной сфере и обеспечить их трансляцию на уровень научного сообщества и общества в целом. В настоящее время государство ставит задачу подготовки этой группы профессиональных научных менеджеров, обладающих необходимыми управленческими знаниями и опытом коммерциализации результатов научных исследований.

Все вышесказанное предопределяет неизбежную трансформацию структуры национальной научной элиты. В определенной мере мы становимся свидетелями рождения новой для Беларуси национальной инновационной элиты, нового «стратегического субъекта» государственного управления. И это вполне обоснованное мнение. Задача инновационного развития экономики и общества принимает сегодня фундаментальный, характер. Молодое суверенное белорусское государство не может себе позволить задержки на пути роста инновационной активности и восприятию инноваций. Белорусская наука не на словах, а на деле должна стать локомотивом национальной инновационной системы.

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОЛОДЕЖНЫХ ЛИДЕРОВ В НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ БЕЛАРУСИ<sup>20</sup>

Т.А. Антонова,

*научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси  
(г. Минск, Беларусь)*

Молодежная политика в научно-образовательной сфере является составной частью молодежной государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития Республики Беларусь, а ее реализация - одно из приоритетных направлений деятельности белорусского государства.

Поддержка талантливой молодежи и формирование молодежных лидеров в сфере образования и науки стала рассматриваться как важное направление государственной молодежной политики с середины 90-х годов XX века. В значительной мере этому способствовал Указ Президента Республики Беларусь «О специальном фонде Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов» (№ 19 от 12 января 1996 г.), направленный на создание благоприятных условий для творческой деятельности молодежи, развития интеллектуальных возможностей, лидерских качеств и дарований учащихся и студентов. Для обеспечения учета и систематизации информации о данной социальной группе в стране с 2006 г. функционирует банк данных одаренной молодежи, в котором аккумулируется информация о лицах, достигших особых успехов прежде всего в научно-исследовательской, творческой и интеллектуальной деятельности.

В настоящее время государственная поддержка талантливых молодых ученых является основным направлением государственной молодежной политики в сфере науки Республики Беларусь, выступает в качестве одного из важнейших приоритетов государственной поддержки науки и культуры в Беларуси. Повышенное внимание к молодежи в науке объясняется исключительной важностью ее притока в эту сферу занятости для воспроизводства кадрового состава науки, при этом особое место в этом процессе отводится аспирантуре как структуре, осуществляющей подготовку научных кадров высшей квалификации.

В целях повышения качества подготовки научных кадров, создания дополнительных стимулов для эффективного научного творчества аспиранты включены в систему государственной поддержки молодых ученых, в рамках которой молодым ученым на конкурсной основе выделяются гранты, стипендии, премии за достижения в науке. Так, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 сентября 2011 г. № 398 «О социальной поддержке обучающихся» ежегодно Министерством образования совместно с Национальной академией наук Беларуси проводится открытый конкурс среди аспирантов дневной формы обучения на получение стипендии Президента Республики Беларусь.

В целях стимулирования развития творческой инициативы молодых ученых, укрепления кадрового потенциала научных организаций, выполняющих исследования либо разработки в области естественных, технических, социальных и гуманитарных наук в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 11 августа 2005 г. № 367 «О совершенствовании стимулирования творческого труда молодых ученых» учреждено 100 стипендий талантливым молодым ученым. Стипендии назначаются молодым исследователям без ученой степени и аспирантам в возрасте до 30 лет.

Особое место в системе государственной поддержки научной молодежи занимает Белорусский республиканский фонд фундаментальных исследований (БРФФИ), который ежегодно проводит конкурс на соискание грантов для молодых ученых «Наука М» в целях привлечения талантливой молодежи к выполнению фундаментальных научных исследований. Также молодые исследователи, в том числе и аспиранты, могут принять участие в ряде совместных конкурсов на соискание грантов для молодых ученых: совместно с Министерством образования Республики Беларусь - «БРФФИ - Минобразование М», совместно с Российским гуманитарным научным фондом (РГНФ) - «БРФФИ - РГНФ М». Целью подобных конкурсов является стимулирование творческой активности аспирантов, эффективности и качества их научно-исследовательской деятельности, формирование ориентации на практическое применение результатов их работы.

Итак, поддержка и развитие творческого потенциала одаренной молодежи и формирование лидеров в молодежной среде является основной задачей государственной молодежной политики

---

<sup>20</sup> Тезисы доклада подготовлены в рамках реализации проекта, поддержанного БРФФИ, договор № Г18Р-157 «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».

Республики Беларусь. Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко неоднократно подчеркивал, что именно одаренная молодежь является стратегическим ресурсом страны. Помимо системы выявления и учета одаренной молодежи в стране создана система государственной поддержки, направленная на обеспечение условий для ее плодотворной профессиональной деятельности и самореализации, в первую очередь в областях, тесно связанных с интеллектуально-творческой деятельностью. Так, в соответствии с пунктом 17 Указа Президента Республики Беларусь № 199 от 26 апреля 2010 г. в целях обеспечения эффективного использования творческого и интеллектуального потенциала одаренной молодежи руководители государственных органов и иных организаций должны обеспечить создание условий для профессионального роста граждан, включенных в банк данных, в том числе путем их привлечения к преподавательской и научной деятельности. Необходимость вовлечения одаренной молодежи в инновационную деятельность также заявлена в качестве одной из задач Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016-2020 гг. Таким образом, основной целью государственной молодежной политики в сфере науки и образования является наиболее полное использование инновационного потенциала молодежи, при этом одаренная, обладающая лидерскими качествами молодежь в рамках государственной политики рассматривается как ценный ресурс развития науки и высшей школы.

#### **Список использованных источников**

1. Ворошень О.Г. Научные гранты как форма государственной поддержки аспирантов академического сектора науки: социологический анализ // Социологический альманах, 2016, выпуск 7. - Минск: Беларус. навука, 2015. – С. 217-223.
2. Денисова Н.Ф. Профессиональный выбор одаренной молодежи в контексте воспроизводства научных и научно-педагогических работников высшей квалификации // Социологический альманах, 2017, выпуск 8. - Минск: Беларус. навука, 2015. – С.340-347.
3. Шарый И.Н. Особенности институализации государственной молодежной политики в сфере науки Республики Беларусь // Белорусская наука в условиях модернизации: социологический анализ. – Минск: Беларус. Навука, 2015. – С.214-225.

### **СИСТЕМА ПОИСКА И ПОДДЕРЖКИ ОДАРЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ОПЫТ БЕЛАРУСИ**

**Н.Ф. Денисова,**

*научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси  
(г. Минск, Беларусь)*

Одним из ценнейших ресурсов развития страны являются люди, одаренные в различных областях. В Республике Беларусь поддержка потенциала данной категории людей признана одним из ключевых государственных интересов, свидетельством чему является реализация на протяжении последних 20 лет политики поиска и поддержки одаренных детей и молодежи. История создания централизованной системы государственной поддержки одаренной и талантливой молодежи начинается с 1996 г. – в этом году были созданы Специальные фонды Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов и по поддержке талантливой молодежи. Следует отметить, что в рамках отечественного законодательства принято разделять понятия одаренной и талантливой молодежи. К первой категории лиц относятся молодые люди, обладающие выдающимися достижениями в области интеллектуальной деятельности, в то время как к талантливым относится молодежь, отличившаяся в сфере творчества и искусства.

Данные фонды финансируют широкий спектр мероприятий, направленных на поддержку и стимулирование интеллектуальной и творческой деятельности белорусской молодежи. Например, в список мероприятий, финансируемых Специальным фондом Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов, входит проведение научных конференций, конкурсов и олимпиад, выплаты поощрительных стипендий, премий, грантов талантливым и одаренным молодым людям, поддержка деятельности интеллектуальных и творческих объединений учащихся и студентов, выплаты поощрений педагогическим, научным работникам, внесшим особый вклад в развитие способностей одаренных учащихся и студентов и пр. [1].

Однако система государственной поддержки не ограничилась исключительно созданием указанных фондов, - в начале XXI века была проведена обширная работа по созданию республиканских банков данных одаренной и талантливой молодежи. Созданные банки данных аккумулируют ключевые социально-демографические и биографические сведения об этих категориях молодежи, включая их контактную информацию. Ведение банка данных одаренной молодежи осуществляет Министерство

образования Республики Беларусь, банка данных талантливой молодежи – Министерство культуры Республики Беларусь.

Далее в данной работе речь будет идти об одаренной молодежи Республики Беларусь. В соответствии с белорусским законодательством, к категории одаренной молодежи относятся лица в возрасте до 31 года, постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, достижениями которых являются: (1) победы в международных и республиканских олимпиадах (конкурсах, турнирах, иных мероприятиях); (2) особые успехи в научно-техническом творчестве, научно-исследовательской, изобретательской и учебной деятельности; (3) особые успехи в общественной деятельности при осуществлении руководства республиканскими молодежными и детскими общественными объединениями, пользующимися государственной поддержкой [2]. На февраль 2017 г. банк данных одаренной молодежи содержал информацию о 5 939 одаренных, кроме того в архивной части банка содержалась информация о 12 386 чел. [3].

Накопленная в банке данных одаренной молодежи информация является важным информационным ресурсом, эвристический потенциал которой неocenим для социологии. Данный ресурс в полной мере был использован ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси» в период 2014-2016 гг. при проведении исследования образовательных и профессиональных траекторий одаренной молодежи в контексте воспроизводства научных кадров высшей квалификации. Исследование базировалось на предположении, что одаренная молодежь будет проявлять больший интерес к работе, которая не просто требует воспроизведения полученных в вузе знаний, а дает возможность постоянного профессионального саморазвития. Например, поиска нового, в том числе и посредством проведения научных исследований. Такие возможности трудоустройства в Беларуси могут предоставить как научные организации, так и высшие учебные учреждения, научный и профессорско-преподавательский состав которых также активно занят в научно-исследовательских работах.

На основании информации из банка данных был реконструирован биографический путь представителей одной когорты одаренной молодежи, а в последствии полученная информация была дополнена данными опроса представителей этой когорты. Все это позволило проверить гипотезу, действительно ли одаренная молодежь заинтересована в научной, научно-педагогической деятельности, и кроме того, позволило выявить, под воздействием каких факторов и как складываются профессиональные и образовательные траектории одаренной молодежи после окончания вуза.

Прежде чем переходить к описанию результатов, необходимо дать краткое пояснение по изученной когорте одаренной молодежи. Демографическое понятие «когорта» позволяет объединять группу лиц по факту наступления одного и более события в узкий период времени. В данном исследовании когортой является группа молодежи, представители которой были признаны одаренными во время обучения в вузе и завершили данное обучение в период 2006-2010 гг. Это люди примерно одного возраста, которые обладают высшим образованием и которые были отнесены к группе одаренных примерно в один и тот же временной период. На момент проведения опроса (2016 г.) у них было достаточно времени для принятия решения о выборе сферы своей трудовой деятельности. Всего изученная когорта включала 1068 чел., из которых 365 чел. приняло участие в телефонном интервью. Примерно 70,6% представителей когорты были включены в банк данных за победу в конкурсном мероприятии, остальные – за отличную успеваемость на протяжении всего обучения.

Таким образом, на момент окончания вуза представители когорты имели схожие стартовые позиции, однако в дальнейшем их траектории существенно разошлись. Как видно из таблицы 1, большинство представителей когорты в вузе рассматривало вариант научной (научно-педагогической) карьеры, однако поступил в аспирантуру лишь примерно каждый третий представитель когорты.

Как видно из приведенных данных в таблице 1, в целом одаренная молодежь демонстрирует высокую заинтересованность и мотивированность в получении послевузовского образования. Об этом свидетельствует высокая доля лиц, проявлявших интерес к научной и педагогической деятельности, а также высокая доля в когорте лиц с послевузовским образованием и ученой степенью кандидата наук.

Таблица 1 – Этапы биографии когорты одаренной молодежи в контексте воспроизводства научных кадров высшей квалификации

Ключевые этапы	Дожитие когорты	Кумулятивные потери когорты
Получили высшее образования	100,0	0,0
Рассматривали вариант научной (научно-педагогической карьеры) карьеры	от 82,2 до 88,4	от -11,6 до -17,8
Поступили в аспирантуру	37,6	-62,4
Успешно окончили аспирантуру	33,1	-66,9
Получили ученую степень кандидата наук	15,8	-84,2
Занимаются наукой (в том числе совмещают науку и преподавание) и не планируют менять род деятельности	от 8,0 до 9,7	от -90,3 до -92,0

В то же время следует отметить, что потенциал вовлечения одаренной молодежи в систему послевузовского образования, а также в профессиональные сферы научной и педагогической деятельности не реализуется в полной мере. Выявление факторов, обусловивших данную ситуацию, являлось ключевой задачей проведенного социологического опроса. Как показали данные опроса, ключевой причиной отказа от начала научной, научно-педагогической карьеры является неудовлетворенность уровнем оплаты труда в данных профессиональных областях, – это отметил каждый второй респондент соответствующей подгруппы когорты (см. Таблица 2).

Таблица 2 – Три наиболее часто упоминаемых причины отказа от начала научной (педагогической) карьеры (множественные ответы)

Причины принятия решения об отказе от научно-педагогической карьеры	Одаренная молодежь, %
1. Уровень оплаты труда в сфере, не связанной с наукой и преподаванием, существенно выше	52,2
2. Отсутствие перспектив для карьерного роста в сфере науки и преподавания в высшей школе	33,3
3. Низкая востребованность результатов труда в науке и/или преподавании	26,4

Вторые по величине потери в привлечении одаренной молодежи в систему научной и научно-педагогической деятельности происходят на этапе соискания ученой степени кандидата наук: лишь примерно каждый второй из успешно окончивших обучение в системе послевузовского образования стал кандидатом наук. Следует отметить, что, как и в целом по всем аспирантам и соискателям Беларуси, для одаренной молодежи свойственно переносить процедуру соискания ученой степени на более поздние сроки, – после окончания аспирантуры. Как видно из таблицы 3, наиболее часто задержка с процедурой соискания ученой степени объясняется одаренной молодежью с одной стороны, наличием объективных сложностей с совмещением процедуры защиты и трудовой деятельности, а с другой – отсутствием стимулов к защите диссертации, а также из-за чувства разочарованности в необходимости ученой степени как для себя, так и для своей карьеры.

Таблица 3 – Три наиболее часто упоминаемых причины, по которым респондент не получил к 2016 г. ученую степень кандидата наук (множественные ответы)

Причины:	Одаренная молодежь, %
1. Отсутствие свободного времени для завершения работы над диссертацией, для прохождения процедуры защиты	46,0
2. Разочарованность в необходимости для себя ученой степени, в востребованности результатов диссертационного исследования	20,7
3. Отсутствие необходимости в наличии ученой степени кандидата наук для работы и карьеры	12,6

Выбор в пользу (либо отказ от) обучения в аспирантуре, и связанная с ним карьера ученого, преподавателя вуза, оказывает влияние на дальнейший биографический путь одаренного. Как показало проведенное исследование, в случае продолжения обучения в системе послевузовского образования, одаренный получает больше возможностей трудоустроится по специальности, полученной в вузе. К моменту проведения исследования прошло от 5 до 10 лет с момента окончания представителями когорты вуза. Это небольшой временной период, однако к 2016 г. среди одаренных, обладающих только высшим образованием, по специальности, полученной в вузе, работало 58,0%, примерно равные доли были заняты по смежным с полученными в вузе специальностям и по другим (22,7% и 19,3% соответственно). Среди одаренных, успешно окончивших послевузовское образование, доля лиц, занятых по полученной в вузе специальности, была существенно выше – 75,4%. По совершенно иной, отличной от полученной в вузе, специальности работало всего 8,9% данной подгруппы когорты.

Вместе с тем, продолжение обучения в аспирантуре существенно удлиняет образовательный путь, и приводит к более позднему вступлению в брак и рождению детей. На момент опроса среди одаренных, которые окончили аспирантуру, детей не имели 51,5% (среди тех, кто не обучался в аспирантуре, эта доля составила 32,6%). Среди одаренных с послевузовским образованием в браке состояло 66,0%, в то время как среди лиц, обладающих только высшим образованием, этот показатель достиг уровня 81,2%.

Резюмируя итоги проведенного анализа, можно отметить, что в Беларуси создана и успешно функционирует система выявления и поддержки одаренной молодежи, которая может выступать эффективной основой для проведения социологических исследований данной категории населения. Результаты исследования позволяют утверждать, что одаренная молодежь проявляет высокую заинтересованность и мотивацию к обучению в системе послевузовского образования. Вместе с тем, выбор в пользу (либо отказ от) профессии ученого и преподавателя вуза, оказывает существенное влияние на биографии одаренных. С одной стороны, карьера в области науки и высшей школы требует получения послевузовского образования, в результате чего удлинение образовательного пути приводит к более поздним возрастам вступления в брак и рождения детей. Но с другой, - принятие решения о начале карьеры ученого, преподавателя вуза и поступление в аспирантуру дает больше возможностей трудоустроится по специальности, полученной в вузе.

#### **Список использованных источников**

1. О специальном фонде Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов / Указ Президента Республики Беларусь от 12 января 1996 г. N 19 / Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 1/2132.

2. О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи: Указ Президента Республики Беларусь, 26 апреля 2010 г. №199 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – №105. – 1/11578.

3. Основные количественные характеристики республиканского компьютерного банка данных одаренной молодежи / Министерство образования Республики Беларусь – Дата доступа: 05.09.2018. – Режим доступа: <http://www.giac.unibel.by/main.aspx?guid=15461>.

## **ЛИДЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ НАУЧНОЙ ПОЛИТИКИ<sup>21</sup>.**

**С.А. Душина,**

*кандидат философских наук, доцент,*

*руководитель Центра социолого-научноисследовательских исследований СПбФ ИИЕТ*

*им. С. И. Вавилова РАН*

*(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)*

Современная научная политика РФ сделала ставку на лидерство, обозначив основные научные приоритеты [1, с. 480]. Однако развитие новых научно-технологических направлений возможно только тогда, когда есть компетентные исследовательские группы, возглавляемые ведущими учеными, научными лидерами, готовые их развивать. Цель доклада – экспликация понятия научного лидерства.

---

<sup>21</sup>Тезисы доклада подготовлены при поддержке РФФИ, проект №18-511-00009 Бел-а «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».



Обращаясь к примерам из истории науки, мы попытаемся воссоздать социальные контексты, в которых становилось возможным научное лидерство, обозначить условия, ему способствующие.

Прежде всего, лидерство – феномен социальный и персонифицированный. Выделим в нем три слоя: когнитивный, социальный (социальная значимость для научного сообщества) и организационный. Здесь мы отталкиваемся от теоретических разработок Г. Лаудель и Й. Глэзера, которые, изучая научную карьеру, определили три ее модуля – когнитивный, социальный (community career) и организационный [2, p. 13].

Лидерству в когнитивном смысле соответствует пионерские исследования. Для этого необходима научная интуиция, исследовательское предвидение. В. Гейзенберг писал, что «новую землю в науке открывает тот, кто в решающий момент готов «покинуть ту почву, на которой покоилась прежняя наука. И в известном смысле совершить прыжок в пустоту» [3, с. 198]. Однако когнитивный сдвиг сам по себе еще не создает лидерства. Нередки случаи, когда революционные идеи не находят признания в научном окружении, не имеют социальной значимости. Так было с Лобачевским, «Коперником геометрии», который при жизни так и не получил признания.

Научное лидерство предполагает признание идеи научным сообществом. При этом, в отличие от иных типов лидерства (политика, религия), существенное значение имеет рациональный механизм этого признания, создающий основу для научного авторитета и тем самым для лидерства, что в социальной развертке и означает, прежде всего, влияние на научные исследования других ученых. Такого рода лидерство меняет научный дискурс, и может способствовать парадигмальному сдвигу.

В некоторых случаях лидерство трансформирует организационные и институциональные контексты, приводит к образованию научных школ (лаборатория Э. Резерфорда, физико-технический институт А. Иоффе), способствует появлению новых исследовательских направлений и ниш. Так складывается когнитивная институционализация, за которой следует и социальная [4]. Как свидетельствуют примеры из истории науки, лидерство катализируются социальными задачами, общественным запросом.

Современная научная политика, выраженная в «Стратегии научно-технологического развития», принятой в декабре 2016 г., определенно содержит курс на лидерство и предполагает реализацию необходимых для развития научных исследований условий, среди которых, научная автономия, отказ от бюрократизации, «формирование эффективной системы коммуникации в области науки, технологий и инноваций». Однако этот курс не конкретизирован, не перекодирован в определенные задачи, а социальный механизм, приводящий в действия эти условия, не достаточно разработан.

В докладе будет показано, что институциональные изменения в российской научной среде привели к избыточной бюрократизации, и, как следствие, к разрушению научной автономии. Такого рода трансформации имеют негативные последствия для научного лидерства, важнейшее из которых можно охарактеризовать как власть менеджеров. Основной задачей руководителя научного коллектива считается выбор исследовательского направления. Но организация российской науки сегодня такова, что руководителем научных коллективов (институтов) может быть вовсе не ученый, но эффективный менеджер. И это обстоятельство девальвирует научный поиск и исследовательскую работу, и переводит ее в иное русло – отчетов, выполнения планов, и разного рода показателей – по природе своей чуждое когнитивным задачам.

#### **Список использованных источников**

1. Дежина, И.Г. Состояние науки и инноваций / И.Г. Дежина // Российская экономика в 2017 году. Тенденции и перспективы. – 2018. – Вып.39. – С. 478–502.
2. Jochen Gläser und Grit Laudel. The Three Careers of an Academic. // Die discussion paper. – Zentrum Technik und Gesellschaft.TU Berlin, 2015. – №35. – 40 p.
3. Гейзенберг, В. Прорыв в новую землю / В. Гейзенберг // Физика и философия. Часть и целое. – М.: Наука. 1989. – 400с.
4. Уитли, Р. Когнитивная и социальная институционализация научных специальностей и областей исследования / Р.Уитли // Научная деятельность: структура и институты. М., 1980. – С. 218–257.

## НАУЧНОЕ ЛИДЕРСТВО И АДМИНИСТРАТИВНАЯ КАРЬЕРА: МОЖНО ЛИ ПОНИМАТЬ ЛИДЕРСТВО В НАУКЕ БЮРОКРАТИЧЕСКИ? <sup>22</sup>

**В.А. Куприянов,**  
кандидат философских наук,  
научный сотрудник Санкт-Петербургского филиала Института истории  
естествознания и техники им. С. И. Вавилова РАН  
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)

Социальный смысл лидерства можно понимать через категорию *власти*. В общем смысле лидер – это тот, кто обладает качествами, необходимыми для того, чтобы привлекать к себе других и вести их за собой, то есть тот, кто имеет претензию на первенство и получает на это согласие других (гласное или негласное). Можно говорить, что в разных типах социальных общностей имеется свой собственный набор характеристик, то есть личных качеств, которые служат условием признания первенства и тем самым лидерства. В случае с наукой очевидно, что таковые качества связаны с *когнитивной стороной* научной деятельности, которая является для науки определяющим признаком. В этом смысле власть в науке основывается на власти знания. Однако в науке как системе социальных отношений присутствуют и другие репрезентации власти, актуализация которых может создавать условия, нарушающие власть знания в науке и тем самым приводить к искаженному пониманию лидерства.

М. Вебер разработал одну из самых актуальных и продуктивных теорий власти и социального господства. Можно сказать, что в целом социология господства Вебера применима к анализу социального смысла феномена научного лидерства в современном обществе. Власть и способы ее легитимации являются, согласно Веберу, внутренней пружиной господства. Как известно, среди трех типов господства Вебер выделяет *бюрократическое*. Идеалом бюрократии является полностью деперсонифицированный рациональный порядок, легитимность подчинения которому основывается на действии формальных правил. Формализм и рационализация составляют, таким образом, дух бюрократии. В полной мере бюрократический тип господства действует там, где «в чистейшем виде господствует принцип назначения чиновников» [1, с. 260]. Репрезентация власти в бюрократии заключается в подчинении в силу формальных писаных норм нижестоящего звена чиновной лестницы вышестоящему. Для социологии Вебера важно, что в любом типе господства реализация власти предполагает внешний силовой инструмент воздействия, каковым в случае бюрократии является комплекс формализованных санкций за действия, нарушающие или выходящие за пределы писаных норм.

Если иные выделяемые Вебером типы господства (традиционное и харизматическое) скорее не пересекаются с социальной системой современной российской науки, то бюрократия нашла в ней свою полную и, возможно, высшую реализацию, что оказывает искажающий эффект на такие социальные механизмы науки как научные карьеры и научное лидерство. Понимание научного лидерства по модели бюрократии создает его неверный образ как реализации административной власти, а также ошибочно связывает его с той или иной позицией в лестнице академических должностей. В действительности же, власть в науке представлена иначе: одна обращается не столько к воле, сколько к разуму, заставляет менять поведение (в когнитивном отношении), но оставляет *свободу* для интеллектуального произвола и тем самым позволяет выходить за очерченные границы и допускает новое лидерство. Используя терминологию немецкого классического идеализма, власть научного лидера совмещает в себе необходимость и свободу. Лидер в науке открывает новые горизонты в познании и привлекает к себе своей собственной деятельностью других ученых. Власть ученого основывается не на формальных правилах поведения, не на традициях и не на харизме, а на признаваемой ценности его интеллектуальной деятельности, в корне которой лежит свобода. Часто, говоря о том, что их убедило в ценности того или иного научного результата, ученые упоминают такие характеристики как убедительная математика, ясность и простота доказательства нерешенной проблемы, красота построенной задачи (см., например, воспоминания об А.Ф. Иоффе [2]). Все такого рода характеристики в конечном счете сводятся к истине как основному мерилу науки. Поэтому можно сказать, что от того, в какой мере ученый в своей познавательной деятельности имеет волю к истине и способность ее реализовать, зависит его статус как лидера, за которым пойдут другие учены. Воля к истине является в свою очередь производной от свободы. Поэтому власть научного лидера можно связать с репрезентацией свободы.

<sup>22</sup> Тезисы доклада подготовлены при поддержке РФФИ, проект №18-511-00009 Бел-а «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».

По отношению к когнитивному аспекту лидерства совокупность бюрократических норм и административных позиций, должностей и академических регалий, система которых чаще всего зависима от общего состояния того или иного социума, оказывается не более чем внешним дополнением, которое в наилучшем случае должно быть вторичным. Задача социального развития науки и реформирования науки как системы социальной организации должно быть нацелено не на бюрократическое усовершенствование социальных институтов, а на подчинение бюрократии науки поиску истины как центральной инстанции науки.

#### Список использованных источников

1. Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии / М. Вебер // Социология. – Т.1. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.
2. Проблемы современной физики. Сборник статей к 100-летию со дня рождения А.Ф. Иоффе. – Л.: Наука, 1980.

## СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ ЛИДЕРСТВА

**Н.С. Рысюкевич,**

*кандидат социологических наук,*

*старший научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси*

*(г. Минск, Беларусь)*

Современному белорусскому обществу необходимы политически и социально активные граждане, которые способны по-новому посмотреть на решение существующих проблем, способные брать на себя ответственность и вести за собой людей к намеченным целям. В связи с этим, первостепенную важность приобретает изучение проблем лидерства.

В настоящее время лидерство занимает особое место в системе современных общественных отношений и имеет ярко выраженную социальную направленность. Оно связано с функцией неформального воздействия на основе личностного влияния, побуждающего определенную часть социума действовать или вести себя в соответствии с желаниями лидера, общественными идеалами, нормами и ценностями.

Лидера как наиболее авторитетную фигуру в конкретной социальной группе можно выделить в каждом виде деятельности, в любой исторической ситуации. Лидирующие функции достаточно отчетливо проявляются и в спортивной деятельности, но в более специфических формах. Представляют особый интерес и факторы формирования молодежных лидеров. Ведь именно от них во многом зависит, как мы будем жить завтра.

В современной науке имеется достаточно много определений «лидер». Например, «Психологический словарь» предлагает следующее: «*Лидер* – член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе» [5].

Предлагаем свое рабочее определение: *лидер* – это социальный субъект, который благодаря своим ярко выраженным личностным качествам и стремлению быть полезным с точки зрения группового интереса, оказывает наибольшее влияние на эффективность деятельности группы, пользуется активной поддержкой ее членов, признается ими в качестве ведущего и способен повести их за собой в наиболее сложных ситуациях.

Исходя из анализа множества существующих дефиниций «лидер», мы попытались определить основные признаки, по которым его можно охарактеризовать.

Первым признаком является принадлежность индивида к малой группе, учебному коллективу или спортивной команде: лидер является членом социума, он находится «внутри», а не «над» группой.

Во-вторых, лидер обладает определенным набором ярко выраженных врожденных или приобретенных личностных качеств, позволяющих ему занять ведущее место в малой группе, школьном классе, спортивной команде, трудовом или учебном коллективе или любой другой структуре. Как результат, у него высокий личностный статус.

В-третьих, лидер – это центр групповых устремлений и пожеланий, ценностных ориентаций, запросов и интересов. Нормы и ценностные ориентации лидера и малой группы всегда и практически полностью совпадают, лидер наиболее полно отражает и выражает ее интересы.

Четвертый признак – эффективное влияние лидера на группу: целенаправленное воздействие на поведение и сознание остальных членов группы, организация и управление группой при формировании и достижении групповых целей.

В-пятых, лидер – это социальный субъект, который способен на наиболее эффективные конструктивные действия, рациональное поведение, направленные на координацию и управление социумом.

Шестой признак – лидер обладает способностью добиваться согласия, лояльности, консенсуса как результата стабильности социума, коллектива, любой малой группы.

Седьмой признак – лидер – это человек, обладающий значительными мотивационными возможностями, прежде всего, морального плана, способный вовремя запустить мотивационный механизм.

Наконец, лидер – это индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными с точки зрения внутригруппового интереса свойствами, благодаря которым его деятельность становится наиболее эффективной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталоном», к которому должны с точки зрения групповых ценностей стремиться другие члены группы [1].

Согласно многим современным научным теориям, лидеры обладают определенным набором личностных качеств. Причем, как показывают многочисленные исследования, личностные качества лидера в любой сфере деятельности можно условно разделить на две группы. Первая группа – это деловые, профессиональные качества, детерминируемые методы и приёмы профессиональной деятельности. Вторая группа – интеллектуальные и личностные качества: знания, способности, интеллект, эмоции, талант. Эта группа параметров обладает двумя особенностями. Во-первых, она является тем фундаментом, на котором строится профессиональная деятельность лидера. Во-вторых, она гораздо сложнее, чем первая, поддаётся коррекции. Изменить стиль мышления или характер человека значительно сложнее, чем научиться играть в футбол или изучить современную методику принятия управленческих решений. Однако следует особо отметить, что у лидера самого высокого уровня всегда сочетаются личностные качества первого и второго уровня.

На основе мониторингового социологического исследования «Лидеры политики, бизнеса, спорта на современном этапе развития белорусского общества» мы определили, что для достижения значительных успехов в общественной деятельности современный лидер должен обладать следующими качествами:

- инициативностью;
- способностью брать ответственность на себя;
- умением решать нетрадиционные проблемы;
- способностью оригинально подходить к любым задачам;
- многовариантным мышлением;
- способностью видеть недостатки в хорошо работающих системах;
- склонностью всё совершенствовать;
- умением психологически перестраиваться, когда меняются условия или возникают принципиально новые задачи;
- установкой на решение нетрадиционных проблем вопреки привычным подходам;
- склонностью к самостоятельности;
- новаторством;
- способностью воспринимать критические замечания как указатели направлений совершенствования дела или как источник новых идей и новых подходов;
- открытостью всему новому;
- способностью к риску;
- организаторскими способностями;
- высоким профессионализмом;
- добротой;
- стремлением к самоутверждению, самореализации, успеху.

Для эффективного формирования личностных качеств лидеров в различных структурах, важно использовать современные теории, концепции и методы, которые, к сожалению, в Беларуси применяются достаточно редко.

Таковыми теориями являются, например, концепции трансакционного (взаимодействующего) и трансформационного лидерства. По мнению одного из авторов концепции трансформационного лидерства, профессора Джеймса МакГрегора Бернса [9], это лидерство вовлекает убежденных людей – последователей в действия, направленные на достижение целей, представляющих интересы как лидеров, так и их последователей. Лидеры и их ведомые взаимодействуют для достижения общей или, по крайней

мере, совместной цели. Известный исследователь Б. Басс [8] описывает трансформационное лидерство через комплекс четырех важнейших подходов: *индивидуальный подход или лидерство путем развития людей; интеллектуальную стимуляцию или лидерство путем стимулирования мышления индивидов; вдохновляющую мотивацию или лидерство путем воодушевления людей; идеализированное влияние или лидерство, основанное на харизме.*

Развитие навыков трансформационного лидерства позволяет лидерам формировать долгосрочное видение решения имеющихся проблем и поставленных жизнью задач. Этот подход объединяет разрозненные задания в единую систему и согласовывает деятельность членов различных школьных структур. Трансформационное лидерство служит противовесом транзактного лидерства, под которым понимают традиционные способы мотивации (определенные материальные и моральные вознаграждения в обмен на качественное выполнение заданий или осуществление общественной деятельности; управление «посредством исправления ошибок»).

В последние годы при анализе и формировании личностных параметров и характеристик лидеров достаточно популярной стала концепция «эмоционального интеллекта». Эмоциональный интеллект – это способность человека использовать собственные эмоции и эмоции окружающих для существенного повышения качества работы, улучшения уровня жизни и реализации поставленных целей. Он объединяет пять важнейших параметров (самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия как способность к пониманию эмоциональных состояний окружающих, социальные навыки) в единую стройную систему. Известный американский исследователь, автор концепции эмоционального интеллекта Дениэл Гоулмен писал, что «самые эффективные лидеры все схожи в одном важном аспекте: они все в высокой степени обладают тем, что называется эмоциональным интеллектом. Не следует считать, что IQ и технические навыки несущественны. Они важны, но главным образом как «необходимые условия». Исследования ученого показывают, что «эмоциональный интеллект - это *sine qua non* лидерства. Без него человек может иметь лучшее образование в мире, проницательный, аналитический ум и бесчисленное множество потрясающих идей, но все равно не состояться как хороший лидер» [4].

Представляет интерес подход к анализу лидерства профессора Мичиганского университета Ноэла Тичи [6]. Он попытался ответить на вопрос, какие особенности лидерства могут обеспечить не только эффективность организации в целом, но и ее перспективное развитие. Н. Тичи проанализировал психологию «победителей», т. е. тех лидеров, которые не только смогли вывести свою организацию на вершину успеха, но и сумели продержаться на ней длительное время. На основе изучения деятельности многих организаций, которые соответствовали критерию долгосрочной успешной деятельности, Ноэл Тичи предложил концепцию «двигателя лидерства». Ее основная идея состоит в том, что в организациях, добивающихся постоянного и устойчивого успеха, лидеры в высшем эшелоне уделяют особое внимание формированию лидеров на всех уровнях организации.

Современная национальная наука способна помочь вырастить настоящих строителей сильной, процветающей и независимой Беларуси. Однако в этом сложном деле важно использовать опыт наших зарубежных коллег – концепции «суперлидерства», транзакционного (взаимодействующего), трансформационного эмоционального, интеллектуального и распределенного лидерства и многих других.

#### Список использованных источников

1. Адаир, Д. Психология лидерства / Д. Адаир. – Москва: из-во Эксмо, 2006. – 352 с.
2. Бланшар, К. Лидерство: к вершинам успеха / К. Бланшар – СПб.: Питер, 2008. – 368 с.
3. Брэдфорд, Д. Искусство управлять людьми / Д. Брэдфорда и А. Коэна. – Москва: из-во АСТ, 2009. – 352 с.
4. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – Москва: Альпина Бизнес Бук, 2005. – 301 с.
5. Психологический словарь. – Ростов/н/Д: Феникс, 2005. – 306с.
6. Тичи, Н. Лидеры реорганизации: из опыта американских корпораций / Н. Тичи, М. А. Деванна. – Москва: Экономика, 1990. – 204 с.
7. Энциклопедический социологический словарь. – М.Ран-ИСПИ – 1999 – 940с.
8. Bass B. B. Stogdill's handbook of leadership. N. Y., 1984.
9. James MacGregor . – Burns. Leadership. N.-Y., 1978.

## ЖЕНЩИНЫ В СОСТАВЕ НАУЧНОЙ ЭЛИТЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК БЕЛАРУСИ

А.П. Соловей,

научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси

(г. Минск, Беларусь)

На сегодняшний день для женщин не существует законодательных препятствий, которые не позволяли бы им осваивать научную квалификацию. Одной из специфических черт современной науки является ее феминизация, которая стала естественным следствием эмансипации женщин. В Республике Беларусь созданы все условия для получения как начального, так и высшего и последующих ступеней образования, как для мужского, так и для женского населения. Основным Законом нашей страны предусмотрено, что женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе. В стране создан и действует Национальный совет по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь, а также реализуется Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017-2020 гг. Женщины представлены во всех областях научной деятельности, занимая исследовательской работой, как на прикладном, так и на фундаментальном уровне.

Согласно стратегии Еврокомиссии по гендерному равенству, одной из целей в научной деятельности является достижение минимум 40% представленности каждого пола в сфере науки. Следует отметить, что доля женщин-исследователей в мире по состоянию на 2016 г. колеблется от 15,3% в Японии до 54,8% в Азербайджане [1, с. 292]. Доля женщин в Республике Беларусь среди исследователей составляет 39,7% [2, с. 48]. Женщины-исследователи Национальной академии наук Беларуси (НАН Беларуси) составляют 47,6% от общего числа исследователей, что соответствует паритетной представленности согласно плану гендерного равенства Республики Беларусь [3, с. 250]. Однако на различных уровнях профессиональной научной карьеры женщины представлены непропорционально, и на некоторых позициях значительно уступают мужчинам-ученым.

Наиболее релевантно отразить представленность женщин в современной академической науке, на наш взгляд, представляется возможным через схему «негерметичного трубопровода». Даная схема была разработана институтом статистики ЮНЕСКО и отражает снижение доли женщин в науке по мере увеличения статуса научной степени. Относительно женщин, работающих в академическом секторе науки Республики Беларусь, схема «негерметичного трубопровода» может выглядеть следующим образом (рисунок 1).

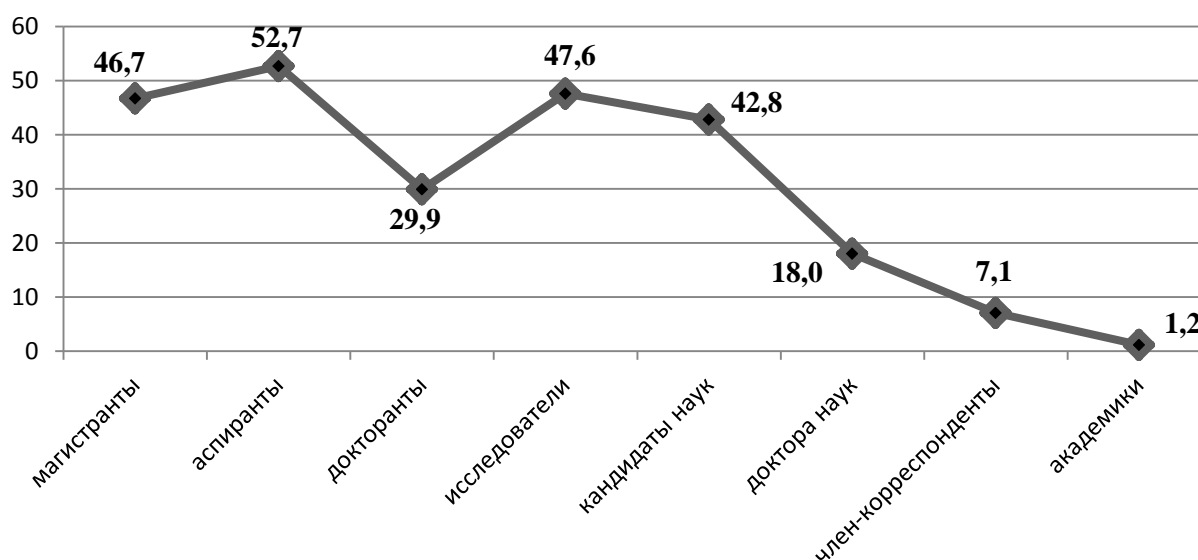


Рисунок 1. «Негерметичный трубопровод»: доля женщин в современной академической науке Республики Беларусь, в % (2018 г.)

Как мы видим, больше всего представлено женщин среди аспирантов НАН Беларуси, высока доля женщин среди магистрантов, исследователей и кандидатов наук. Однако уже применительно к докторантам и докторам наук ситуация существенно меняется не в пользу женщин, они составляют 29,9% и 18,0% от общего числа докторантов и докторов наук НАН Беларуси. Еще меньше представлены

женщин среди высших эшелонов науки. На сегодняшний день из 126 членов-корреспондентов 9 женщин (7,1%), из 84 действительных членов (академиков) 1 женщина (1,2%). За всю историю существования Национальной академии наук Беларуси (начиная с 1928 г.) ее действительными членами были избраны только две женщины – российский историк А. М. Панкратова (1940 г.) и белорусский генетик Л. В. Хотылева (1980 г.), а членами-корреспондентами – 17 женщин. Следовательно, вопрос представленности женщин в составе научной элиты (доктора, члены-корреспонденты, академики) – это проблемный аспект профессиональной научной карьеры женщин. И, несмотря на общую феминизированность академической науки, не представляется возможным говорить о феминизированности «элитарной науки» (доктора, члены-корреспонденты, академики), скорее уместен тезис о присутствии женщин в данном сегменте.

Помимо творческой научной элиты выделяют административно-управленческую элиту. Стоит отметить положительные тенденции представленности женщин в руководстве академии. Они занимают должности директоров, заместителей директоров, заведующих отделами, лабораториями, секторами. Около 60% ученых секретарей институтов – женщины. В то время как с момента создания Национальной академии наук Беларуси женщин на таких должностях были единицы. Например, в 1948 г. в Академии наук работала единственная женщина – ученый секретарь Л.И. Фигловская (Институт литературы, языка и искусств) и одна заместитель директора Н.В. Каменская (Института истории) [4]. Сегодня женщины широко представлены и в экспертных советах ВАК, а также ученых советах и советах по защите диссертаций.

Мнение женщин по поводу возможностей профессиональной научной карьеры (как квалификационной, так и административной) подтверждают результаты социологических исследований, проведенных в 2017 году среди женщин – научных работников НАН Беларуси. Согласно анкетному опросу (N=450;  $\Delta = \pm 4,2\%$ , при  $\alpha = 0,05$ ), 62,6% женщин считают, что ученые-мужчины и ученые-женщины в НАН Беларуси имеют равные возможности профессионального (квалификационного в том числе) роста. При этом кардинально противоположное мнение у женщин касательно возможностей должностного роста: 66,3% предполагают, что шансов занять руководящую должность больше у мужчин. Согласны с тем, что мужчины-ученые чаще привлекаются для работы на высоких должностях, нежели женщины-ученые, 76,7% женщин. С утверждением: *«успешная научная карьера женщины-ученого, как правило, воспринимается научным сообществом как результат благоприятного стечения обстоятельств, а не как ее личная заслуга»* согласны 38,3% женщин. Практически половина женщин (49,8%) не согласна. Затруднились ответить 11,9% женщин.

Что касается административной карьеры в науке, то нет желания занять руководящую должность у 40,2% женщин. Каждая пятая (20,2%) желает занять руководящую должность, в том числе у 3,5% женщин есть желание занять данную должность в ближайшее время, каждая шестая (16,7%) желает занять руководящую должность в будущем. Затруднились ответить на поставленный вопрос 26,2% женщин. При этом следует отметить, что подчинить профессиональные амбиции гендерной роли согласна половина женщин. Снизить уровень своих профессиональных притязаний в случае затруднений при совмещении своей научно-исследовательской деятельности и семейной жизни готовы 56,4% женщин. В то время как, не согласны жертвовать своими профессиональными притязаниями 22,3% женщин. Для каждой пятой (21,4%) данный выбор оказался затруднительным. Пожертвовали бы своей научной деятельностью и возможностью карьерного роста ради рождения и воспитания детей, если бы перед ними стоял выбор, 71,9% женщин. Каждая девятая (10,9%) не пошла бы на такую жертву. Затруднились ответить на поставленный вопрос 17,2% женщин.

Особый интерес представляет мнение женщин, которые достигли не только квалификационных успехов, но и продвинулись по должностной лестнице в науке. По мнению женщин, занимающих руководящие должности в структурных подразделениях НАН Беларуси (директора, заместителя директора, ученого секретаря), опрошенных в ходе глубинных интервью в 2017 году (N=40), женщин-руководителей в научной сфере меньше, потому что это объективная данность и общая тенденция во всех общественных сферах, возможно, за исключением сферы образования и медицины. На оценку данного вопроса женщинами-учеными характерно влияние традиционных для патриархального менталитета стереотипов половых ролей, согласно которым женщина не обязана стремиться к руководящим должностям и готова «уступить дорогу» мужчинам в профессиональной сфере (*«наверное, так и должно быть, так как мужчина – глава семьи, следовательно, и глава организации»*). Женщины поддерживают и подтверждают данные стереотипы. По мнению опрошенных, руководящая позиция в науке – это *«более мужская работа и должность, так как мужчине легче выдержать нагрузку и ответственность руководителя»*. Респондентки согласны с тем, что женщине сложнее находится на руководящей должности в научной сфере: *«женщину вообще редко воспринимают в качестве руководителя, поэтому женщинам, как правило, нужно доказывать больше, чем мужчинам»*.

Также отмечалось, что количество женщин на руководящих должностях зависит от научной сферы: *«в физико-технических науках женщин меньше в составе научных кадров, следовательно, их меньше среди руководства»*. Однако по факту данное утверждение не всегда коррелирует с реальным положением дел. К примеру, в гуманитарных науках женщин значительно больше в составе научных кадров, при этом на руководящих должностях директора и заместителя директора женщины не представлены.

В заключение хотелось бы отметить, что представленность женщин в составе научной элиты белорусской академической науки на современном этапе ее развития обуславливается активным вовлечением женщин в сферу высококвалифицированного труда и научного творчества. Несмотря на объективные и субъективные факторы, которые в отдельных случаях ограничивают профессиональную научную карьеру женщин, наблюдается постоянное увеличение доли женщин среди исследователей и кандидатов наук. В то время как количество женщин среди докторов наук увеличивается незначительно, а среди членов-корреспондентов и академиков практически не изменяется.

#### Список используемых источников

1. Индикаторы науки: 2018: Стат. сб. / Н. В. Городникова, Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 320 с.
2. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: Стат. Сб. – Мн.: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. – 134 с.
3. Отчет о деятельности НАН Беларуси в 2017 году. – Мн.: НАН Беларуси, 2018. – 411 с.
4. Центральный научный архив Национальной академии наук Беларуси. – Ф.1.Б. Оп.1. Д. 49.

### НАУЧНОЕ ЛИДЕРСТВО – БЫТИЕ НА ГРАНИЦЕ<sup>23</sup>.

**Л.В. Шиповалова,**  
*доктор философских наук, доцент,  
профессор, заведующий кафедрой философии науки и техники Института философии  
Санкт-Петербургского государственного университета  
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)*

В самом общем виде под лидерством в современной теории управления понимается процесс влияния, включающий его последствия, который имеет место во взаимодействии между лидерами и последователями для достижения общих или разделяемых целей. Определение, предполагаемое в исследованиях научного лидерства, подразумевает указанные общие элементы – производство нового знания, признание и использование его последователями, а также осуществление руководства сообществом [1]. Однако для того, чтобы определять лидера в науке, следует подчеркивать специфику процессов производства, распределения и применения научного знания. В докладе выделяются три противоречивые характеристики научного познания, связанные с его развитием, применением, а также сопровождающими его процессами управления. Позиция лидера связывается с необходимостью включать эти противоречия, то есть быть на границе.

Во-первых, научная деятельность, как и любая другая, обусловлена наличием определенных предпосылок: концептуального каркаса, методологических установок, разделяемого языка, технических приемов, норм и ценностей. Именно на основании разделения предпосылок и следования им складывается научное сообщество, включающее лидера и последователей. Однако именно для научной деятельности, направленной на познание мира, принципиальна необходимость переступания границ этих предпосылок, поскольку никакой определенный метод или язык не может претендовать на единственное и достаточное средство познания. Потому научная деятельность предполагает как профессионализм в определенной сфере, так и возможность критического отношения к ее основаниям, способность на парадигмальный сдвиг. Это положение на границе, внутри и вне предпосылок должно оказываться чертой тех, кого научное сообщество признает в качестве лидера.

Во-вторых, для науки принципиально различие на прикладную и фундаментальную деятельность. Иначе говоря, на деятельность, направленную на применение полученных результатов вовне, либо собственно на научные результаты, практическая применимость которых может быть проблематична.

<sup>23</sup> Тезисы подготовлены в рамках реализации проекта, поддержанного РФФИ (№18-511-00009 Бел-а) «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».



Причем это различие видов не отменяет их принципиальной взаимосвязи, хотя и делает ее проблематичной. Научный 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, разработкой конкретных способов их применения. В этом втором смысле он должен переступить границу между теоретическими и практическими целями, работая над их взаимным подчинением или иным синтезом.

В-третьих, научная деятельность связана с требованием автономии, имеем ли мы при этом в виду античное начало теоретической деятельности или провозглашение свободы исследования, положенное в основание гумбольдтовского университета. Однако, по крайней мере, с момента возникновения научных институций – академий наук и классических исследовательских университетов, научная деятельность включена в общественные отношения и оказывается объектом управления государством. В эпоху же «после научно-технической революции», которую историки науки датируют первой половиной XX века, управление наукой, влияющей на все сферы общественной жизни, становится необходимым. Потому именно в современной научной деятельности противоречие между внутренним (собственно научным) и внешним (административным) управлением оказывается наиболее острым, и лидер, осуществляющий руководство научным сообществом, принимает это противоречие и границу между внутренним и внешним на себя.

В завершающей части доклада буду приведены примеры функционирования науки на постсоветском пространстве, в которых обнаруживается необходимая связь научного лидерства с бытием на границе противоречивых характеристик научной деятельности.

#### Список использованных источников

1. Дюментон Г.Г. Научное лидерство: критерии, динамика и ранняя диагностика / Г.Г. Дюментон // Наукоеведение. — 1999. — № 4. — С. 121—143.

### РОЛЯ ЛІДАРА Ў РАЗВІЦЦІ АРГАНІЗАЦЫЙНАЙ КУЛЬТУРЫ НАВУКОВАЙ ІНСТЫТУЦЫІ<sup>24</sup>

**Я. В. Шухно,**

*малодшы навуковы супрацоўнік Інстытута сацыялогіі НАН Беларусі  
(г. Мінск, Беларусь)*

Развіццё арганізацыйнай культуры кожнай арганізацыі, у тым ліку навуковай, прадугледжвае шэраг паслядоўных узаемазвязаных этапаў: вызначэнне найбольш рэлевантнай мэтам і тыпу сацыяльнай арганізацыі мадэлі арганізацыйнай культуры, дыягностыку існага стану культуры, стварэнне праграмы імплементацыі арганізацыйна-культурных змен і выбар адпаведных сродкаў, фармаванне арганізацыйнай культуры згодна з прынятай праграмай і падтрыманне дасягнутага мэтавага стану культуры. Аднак у выпадку з арганізацыйнай культурай навуковых інстытуцыяў існуюць пэўныя адрозненні і асаблівасці, абумоўленыя, перадусім, тыпам сацыяльнай арганізацыі, якія трэба браць пад увагу пры кіраванні арганізацыйнай культурай.

Як вынікае з табліцы 1, значная роля ва ўкараненні арганізацыйнай культуры належыць лідарам і/або заснавальнікам арганізацыі. Пры гэтым, на думку знанага амерыканскага даследніка Э. Шэйна, арганізацыйная культура можа грунтавацца на трох крыніцах: поглядах, каштоўнасцях і ўяўленнях заснавальніка арганізацыі; калектыўным досведзе, атрыманым пры стварэнні і развіцці арганізацыі; новых поглядах, каштоўнасцях і ўяўленнях, прыўнесеныя новымі кіраўнікамі і членамі арганізацыі [2, с. 187].

<sup>24</sup> Тезисы доклада подготовлены в рамках реализации проекта, поддержанного БРФФИ, договор № Г18Р-157 «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».

Табліца 1 – Механізмы ўкаранення і замацавання арганізацыйнай культуры [2, с. 202]

Механізмы ўкаранення культуры	Механізмы замацавання культуры
На што звяртаюць увагу лідары, што ацэньваюць і што кантралююць	Структура і лад арганізацыі (як размяркоўваюцца задачы і функцыі паміж падраздзеламі і асобнымі супрацоўнікамі, наколькі шырока практыкуюцца дэлеганне паўнамоцтваў)
Як лідары паводзяць сябе ў крытычных выпадках і пры арганізацыйных крызісах	Сістэма перадачы інфармацыі Арганізацыйныя сістэмы і працэдуры
Аб'ектыўныя крытэрыі размеркавання дэфіцытных рэсурсаў	Арганізацыйныя традыцыі і рытуалы
Свядомае ролевае мадэляванне, навучанне і настаўніцтва	Дызайн фізічнай прасторы, фасадаў і будынкаў
Аб'ектыўныя крытэрыі вызначэння ўзроўню ўзнагароджання і статусу работніка	Гісторыі, легенды і міфы пра пэўных асоб і падзеі
Аб'ектыўныя крытэрыі пры найме, адборы, прасоўванні, пераводзе і звальненні работнікаў арганізацыі	Афіцыйнае абвясчэнне арганізацыйнай філасофіі, каштоўнасцяў і перакананняў

Погляды, каштоўнасці і ўяўленні заснавальніка з'яўляюцца асноўнай крыніцай культуры ў працэсе стварэння самой арганізацыі, бо заснавальнікі задаюць мэты існавання арганізацыі, яе місію, прынцыпы дзейнасці, набіраюць першапачатковы калектыў аднадумцаў і кіруюць ім [1, с. 67]. Арганізацыйная культура на этапе фармавання сацыяльнай арганізацыі з'яўляецца экстрапаляцыйнай культурных асноў і арганізацыйнай візіі заснавальніка / лідара новай арганізацыі, якія праз існаванне арганізацыі інкарпаруюцца і інтэрналізуюцца яе членамі, у выніку чаго на пазнейшых этапах існавання арганізацыі культура выражае іх калектыўныя ўяўленні. У навуковай арганізацыі роля заснавальніка істотна меншая ў параўнанні з класічнай арганізацыяй сферы вытворчасці і паслуг з прычыны значнай абмежаванасці рэсурсаў (як паўнамоцтваў, так і фінансаў).

Разгледзім асноўныя механізмы фармавання арганізацыйнай культуры арганізацыйнымі лідарамі. Паводзіны кіраўніка – гэта найбольш эфектыўны спосаб фармавання культуры, аднак і самы складаны метада уплыву [1, с. 71]. Тым не менш, усякая культурная змена, заплаваная кіраўніцтвам, мусіць пачынаць імплементавацца беспасярэдне з кіраўнікоў, якія пры гэтым павінны стаць не толькі фармальнымі начальнікамі, але і сапраўднымі лідарамі, здольнымі не проста кіраваць у загадным парадку, а выкарыстоўваць недырэктыўнае кіраванне.

Для распаўсюджвання сваіх поглядаў лідарамі адным з найбольш дзейсных спосабаў з'яўляецца акцэнтаванне тых ці іншых аб'ектаў, бакоў арганізацыйнай рэчаіснасці. Так, лідары «нешта заўважаюць, пра штосьці кажуць, нешта ацэньваюць, кантралююць, стымулююць і сістэматычна займаюцца пэўнымі прадметамі і пытаннямі. Нават выпадковыя заўвагі і пытанні, якія адносяцца да той ці іншай сферы дзейнасці, могуць апынуцца гэтак жа эфектыўнымі, як і фармальныя механізмы кантролю і ацэньвання» [2, с. 202]. Сталасць увагі да пэўных пытанняў служыць беспасярэднім сігналам падначаленым пра важнасць дадзеных аспектаў і замацоўвае іх значнасць у свядомасці і практыках персаналу. З іншага боку, важнымі мэсэджамі, з дапамогай якіх персанал можа дэшыфраваць уяўленні лідара, і якія тым самым уносяць уклад у фармаванне культуры, выступаюць пытанні, якія застаюцца па-за ўвагай кіраўніка [2, с. 206].

Крытэрыі адбору ў арганізацыю з'яўляюцца адным з найважнейшых і найбольш эфектыўных метадаў фармавання арганізацыйнай культуры, бо адбор патэнцыйных работнікаў дазваляе фармаваць калектыў у адпаведнасці з пэўнымі патрабаваннямі існай арганізацыйнай культуры, уяўленнямі кіраўніцтва або згодна з меркаванымі зменамі культуры. Калі заснавальнік уважае найбольш прымальным метадам фармавання арганізацыі найм дасведчанага персаналу, які з'яўляецца самадастатковым і можа працаваць у далейшым самастойна, то ён стане рэалізоўваць сваю візію на практыцы, чым задасць вектар фармавання адпаведнай арганізацыйнай культуры, таксама імаверная сітуацыя пры якой лідар можа не ўсведамляць ролі кадраванага складніка ў эфектыўнасці культуры і арганізацыі [2, с. 212].

Найм персаналу, які першапачаткова задавальняе ключавым або большасці характарыстык культуры, скарачае тэрміны і мінімізуе выдаткі яго працоўнай і арганізацыйнай адаптацыі, стварае аснову для наступнага эфектыўнага засваення арганізацыйнай культуры [1, с. 72]. Такі механізм дазваляе рэкрутаваць у арганізацыю асоб, найбольш сумяшчальных з ужо існуючымі ў ёй культурнымі патэрнамі, што

дазваляе спрыяць умацаванню яе арганізацыйнай культуры. Перашкодай дзейснаму выкарыстанню разгледанага метада фармавання арганізацыйнай культуры ў навуковых інстытуцыях можа выступаць не заўсёды высокі прэстыж навуковай дзейнасці, што вымушае кіраўніцтва наймаць працаўнікоў, не адпаведных актуальнай / мэтавай культуры.

Заявы, заклікі, дэкларацыі кіраўніцтва служаць замацаванню пажаданых арганізацыйных каштоўнасцяў і патэрнаў паводзін, апелюючы не толькі да рацыянальнага, але і да эмацыйнага кампаненту асобы работніка.

Акрамя метадаў фармавання арганізацыйнай культуры існуюць метады яе падтрымання (замацавання), якія ў цэлым паўтараюць метады фармавання, аднак характарызуюцца меншай інтэнсіўнасцю. Асноўнымі механізмамі падтрымання арганізацыйнай культуры з'яўляюцца наступныя. Аб'екты і прадметы ўвагі, ацэньвання, кантролю з боку кіраўніцтва выступаюць таксама, як і пры фармаванні культуры, аднымі з найбольш эфектыўных спосабаў падтрымання сфармаванай арганізацыйнай культуры. Таму што, як ужо адзначалася, сталы паўторны характар такіх дзеянняў нясе персаналу пасыл, што кіраўніцтва лічыць значным і чаго чакае ад падначаленых [1, с. 74].

Найбольш важныя сігналы могуць пасылацца заснавальнікамі і лідарамі падчас сходаў і іншых мерапрыемстваў, прысвечаных развязанню пытанняў планавання і складання бюджэту, з прычыны чаго такая дзейнасць знаходзіць асаблівую кіраўніцкую значнасць. Сістэматычныя сумоўі з падначаленымі, прысвечаныя пэўным праблемам, дазваляюць лідарам паказаць свой погляд на іх [2, с. 204]. Пры гэтым, персанал успрымае праявы адмоўных пачуццяў кіраўніцтва і тым ці іншым спосабам спрабуе не дапускаць гэтакіх эмацыйных праяў, адаптуючыся да сістэмы ўяўленняў кіраўніка. Аднак размеркаванне ўвагі на празмернай колькасці аб'ектаў альбо непаслядоўнасць выбару прадметаў кіраўніцкай цікавасці небяспечна нівеляваннем дадзенага кіраўніцкага інструмента падтрымання арганізацыйнай культуры і ўзнікненнем арганізацыйных субкультур [2, с. 207].

Рэакцыя кіраўніцтва на крытычныя сітуацыі і арганізацыйныя крызісы дазваляе максімальна раскрыць арганізацыйную культуру ў яе глыбінных асновах, якія ў звычайным рэжыме функцыянавання арганізацыі не закранаюцца ці не ўсведамляюцца. Крытычныя сітуацыі могуць стымуляваць альбо ўзмацненне падтрымання актуальнай культуры, альбо спрыяць трансфармацыі культурных асноў, выступаць трыгерам фармавання новых культурных патэрнаў [1, с. 74]. Калі сацыяльная арганізацыя перажывае крызіс, то спосаб яго развязання, выхаду арганізацыі з крызіснага становішча, распрацаваны і імплементаваны кім-небудзь з кіраўніцтва ці з персаналу, вядзе да складання новых каштоўнасцанаарматыўных структур і заснаваных на іх функцыйных працэдур. Крызісы даюць магутны імпульс фармаванню і распаўсюджванню арганізацыйнай культуры, выкарыстоўваючы павышаную эмацыйнасць такіх перыядаў для інтэнсіфікацыі працэсаў навучання і засваення культурных патэрнаў, бо памяншэнне трывожнасці, справакаванай крытычнай сітуацыяй, спрыяе засваенню новых ведаў [2, с. 207]. Іншымі словамі, сумеснае калектыўнае пераадоленне высокаэмацыйнай крызіснай сітуацыі, якая суправаджаецца значным узроўнем трывожнасці, прыводзіць да выпрацоўкі пэўных групавых каштоўнасцяў, нормаў і мадэляў паводзін, фармавання пачуцця групавой (арганізацыйнай) ідэнтычнасці, што служаць фармаванню і / або падтрыманню арганізацыйнай культуры.

Такім чынам, асноўныя крыніцы развіцця арганізацыйнай культуры навуковых інстытуцый, звязаныя з лідарствам, наступныя. Першае, гэта погляды, каштоўнасці і ўяўленні заснавальніка арганізацыі. Другое, заснаваныя на іх паводзіны, заявы, заклікі, дэкларацыі кіраўніка, стыль кіравання ўвогуле. Трэцяе, акцэнтаванне тых ці іншых аб'ектаў, бакоў арганізацыйнай рэчаіснасці. Чацвёртае, найм персаналу, які першапачаткова задавальняе ключавым або большасці характарыстык культуры, уяўленням лідара. Пятае, рэакцыя кіраўніцтва на крытычныя сітуацыі і арганізацыйныя крызісы.

#### Спіс выкарыстаных крыніц

1. Стеклова, О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.
2. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2013. – 352 с.

## АКАДЕМИЧЕСКАЯ МАГИСТРАТУРА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ<sup>25</sup>

**Э.М. Щурок,**

*научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси*

*(г. Минск, Беларусь)*

Для повышения конкурентоспособности академической науки необходимо обеспечить формирование новой генерации исследователей и специалистов, обладающих набором профессиональных компетенций, соответствующих мировому уровню. Необходимо также осуществить концентрацию интеллектуального потенциала на прорывных научных исследованиях и разработках, обеспечивающих устойчивое развитие экономики Республики Беларусь и реализацию ее национальных интересов.

Анализ деятельности научных организаций НАН Беларуси, осуществляющих подготовку научных кадров в магистратуре, аспирантуре и докторантуре, показывает наличие существенных проблем в академической системе подготовки научных кадров высшей квалификации.

Одной из острых проблем деятельности аспирантуры НАН Беларуси последнего десятилетия явилось уменьшение численности аспирантов, свидетельствующее о снижении привлекательности аспирантуры среди талантливых молодых ученых, магистрантов и студентов. В целях повышения уровня подготовленности научных кадров, сокращения сроков подготовки к защите кандидатских диссертаций, а также лучшего отбора молодых выпускников высших учебных заведений для дальнейшего обучения в аспирантуре в 2007 г. в Институте подготовки научных кадров НАН Беларуси была открыта магистратура.

Магистратура – вторая ступень высшего образования, обеспечивающая формирование знаний и навыков научно-педагогической и научно-исследовательской работы. Основная цель академической магистратуры заключается в обеспечении аспирантуры и научных организаций специалистами, подготовленными для дальнейшей успешной научной деятельности. Магистранты НАН Беларуси, принимая непосредственное участие в научных исследованиях, наряду с получением общетеоретических и специальных знаний приобретают важнейшие специфические навыки, компетенции и, что наиболее важно, имеют реальные научные результаты, которые можно назвать «диссертационным заделом». У магистрантов, которые поступили в аспирантуру, появляется реальная возможность за счет уже сданных кандидатских экзаменов и подготовленной магистерской диссертации увеличить срок аспирантуры до четырех лет, а также повысить уровень научных исследований на всех этапах подготовки диссертационной работы. Это особенно важно для аспирантов в области естественных, технических и физико-технических наук.

Обучение в академической магистратуре осуществляется в виде очной формы на бюджетной и платной основах на основании лицензии №02100/0112260, выданной Министерством образования Республики Беларусь. Срок обучения - один год.

Первый набор магистрантов был осуществлен в 2007 г. на бюджетной основе по 5 специальностям: «Экономика и управление народным хозяйством», «Биология», «Физика», «Химия», «Прикладная математика и информатика». В настоящее время подготовка будущих магистров ведется по 9 специальностям: «Биология», «Искусствоведение», «Машиностроение и машиноведение», «Прикладная математика и информатика», «Социология», «Физика», «Химия», «Экономика и управление народным хозяйством» и «Археология» (с 2018/2019 уч.года) [1-2].

С начала деятельности академической магистратуры численность обучающихся выросла почти на 50,0%, однако пик численности магистрантов в НАН Беларуси пришелся на 2012-2013 учебный год, когда она составляла 92 чел. В последующие годы наблюдалось уменьшение численности магистрантов. Но в последние два года отмечается положительная тенденция – численность обучающихся в магистратуре начала увеличиваться; и уже в 2017-2018 учебном году количество магистрантов увеличилось до 99 чел, что незначительно превысило максимальный показатель, который был зафиксирован на конец 2012 года [1-6].

Академическая магистратура оказалась привлекательной не только для выпускников вузов, но и для лиц, имеющих стаж работы по специальности. В наборе на 2007-2008 учебный год выпускники вузов составляли 70,0%. На обучение в магистратуру на 2017-2018 учебный год выпускники вузов составили

<sup>25</sup> Тезисы доклада подготовлены в рамках реализации проекта, поддержанного БРФФИ, договор № Г18Р-157 «Научное лидерство и особенности его трансформации в условиях становления инновационной экономики в постсоветских странах (на примере России и Беларуси)».

82%. И следует отметить, что в двух последних учебных годах доля выпускников вузов, зачисленных на обучение в магистратуру НАН Беларуси, была максимальной.

Среди магистрантов, имевших на момент поступления стаж работы по специальности, достаточно высока доля представителей НАН Беларуси. Однако если на обучение в 2016-2017 уч.г. среди имеющих стаж работы (16 чел.) представители организаций НАН Беларуси составляли 63,0%, то среди поступивших в магистратуру на 2017-2018 год обучения и имеющих опыт работы в академических организациях, было только 27,0%.

За весь период деятельности магистратуры НАН Беларуси ее структура в разрезе специальностей значительно менялась. Самой востребованной специальностью на 2007-2008 учебный год была «физика» - 36,7% магистрантов проходили обучение на данной специальности. Однако количество магистрантов, обучающихся по специальности «физика», к 2016-2017 учебному году сократилось на 31,6%.

Не менее востребованной специальностью в академической магистратуре является «биология». В первый год деятельности магистратуры набор на специальность «биология» составил 25,0% от всех поступивших, а на 2016-2017 учебный год уже каждый третий зачисленный на обучение был магистрантом-биологом. Ежегодно около 15% от всех зачисленных на обучение в магистратуру составляют магистранты, поступившие на специальность «химия». Незначительный набор на обучение в магистратуру происходит по специальности «прикладная математика и информатика».

В 2009 году в академической магистратуре была открыта специальность «математика», однако прием магистрантов на эту специальность в последние три учебных года не состоялся. Прием на специальность «агрономия» впервые был осуществлен на 2013-2014 учебный год в количестве 2 чел., в 2014-2015 учебном году всего лишь 1 чел. проходил обучение по этой специальности. В последующие годы прием на специальность «агрономия» не осуществлялся.

В 2017 году завершили обучение и получили дипломы магистра 77 чел. По сравнению с 2016 годом (где выпуск составил 71 чел.) выпуск магистрантов в 2017 году увеличился на 8,5%. Наибольшее число магистров было выпущено из академической магистратуры в 2013 году – 85 чел.

Важным показателем деятельности магистратуры является соотношение выпуска магистрантов к приему в магистратуру. По причинам различного характера значителен отсев из академической магистратуры.

В среднем около 80-90% поступивших в академическую магистратуру успешно завершают обучение и получают дипломы. Наиболее результативным оказался 2014-2015 учебный год, в котором количество выпускников магистрантов полностью соответствовало приему.

Как уже упоминалось выше, одной из основных задач академической магистратуры является повышение качества отбора выпускников высших учебных заведений для дальнейшего обучения в аспирантуре, что должно способствовать обеспечению научных организаций НАН Беларуси высококвалифицированными научными кадрами.

В 2017 году из числа лиц, подлежащих распределению, 82% были направлены в организации НАН Беларуси, 13,0% – в организации министерств и ведомств, 6,0% – иные организации. Право самостоятельного трудоустройства получили 7,0% выпускников. Анализ показывает, что основная масса специалистов, защитивших диплом магистра, направляется на работу в организации НАН Беларуси. За период с 2008 по 2017 гг. в организации НАН Беларуси было распределено 481 выпускника магистратуры [1-6].

Эффективность деятельности академической магистратуры важно оценивать исходя из того, насколько она выполняет возложенную на нее воспроизводственную функцию – подготовку будущих аспирантов научных организаций НАН Беларуси. За период деятельности магистратуры с 2008 по 2016 гг. в аспирантуру НАН Беларуси поступило 330 чел. В частности, в 2016 г. в аспирантуру НАН Беларуси было зачислено 42 чел. (60,0 %) молодых специалистов, окончивших академическую магистратуру.

В среднем ежегодная доля выпускников магистратуры, поступивших в аспирантуру НАН Беларуси, за рассматриваемый период составляет 54,5 %. Самый высокий показатель поступивших в аспирантуру магистрантов был отмечен в 2015 г. – 70,4% от всего выпуска из магистратуры (или 50 чел.) [1-6].

К сожалению, представленная статистика не позволяет говорить о высокой эффективности академической магистратуры. Сложившаяся тенденция с невысоким процентом выпускников академической магистратуры, поступивших впоследствии в аспирантуру, подготовка которых и была направлена на последующий переход на первую ступень послевузовского образования, не способна изменить кадровую ситуацию в академической науке.

Анализ деятельности академической магистратуры показал, что при подготовке специалистов на второй ступени высшего образования имеется ряд нерешенных вопросов. Одной из главных проблем деятельности академической магистратуры является отсутствие приемственности между магистратурой, аспирантурой и последующим трудоустройством обладателей дипломов магистра в научные

организации. Сложившаяся ситуация не будет способствовать закреплению перспективных молодых кадров в системе академической науки. Поэтому основными задачами магистратуры НАН Беларуси должны стать не только качественная подготовка специалистов с целью дальнейшего обучения в аспирантурах научных организаций, но и создание эффективного механизма привлечения и закрепления молодых научных кадров в научных организациях НАН Беларуси.

#### Список использованных источников

1. Отчет о деятельности Национальной академии наук Беларуси в 2008 году. – Минск: Национальная академия наук Беларуси, 2009. – С. 234-236.
2. Отчет о деятельности Национальной академии наук Беларуси в 2009 году. – Минск: Национальная академия наук Беларуси, 2010. – С. 203-204.
3. Отчет о деятельности Национальной академии наук Беларуси в 2011 году. – Минск: Национальная академия наук Беларуси, 2012. – С. 230-231.
4. Отчет о деятельности Национальной академии наук Беларуси в 2013 году. – Минск: Национальная академия наук Беларуси, 2014. – С. 263-265.
5. Отчет о деятельности Национальной академии наук Беларуси в 2015 году. – Минск: Национальная академия наук Беларуси, 2016. – С. 281-283.
6. Отчет о деятельности Национальной академии наук Беларуси в 2017 году. – Минск: Национальная академия наук Беларуси, 2018. – С. 257-259.

### НАУЧНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПО-СОВЕТСКИ: ОРГАНИЗАЦИЯ ПАЛЕОНТОЛОГИЧЕСКИХ ЭКСПЕДИЦИЙ И.А. ЕФРЕМОВА, 1946–1949 гг.

**Т.И. Юсупова,**

*доктор исторических наук,  
ведущий научный сотрудник СПбФ ИИЕТ им. С. И. Вавилова РАН,  
(г. Санкт-Петербург, Российская Федерация)*

В докладе в рамках определения «научного лидерства» как научной деятельности, предполагающей, во-первых, когнитивное влияние ученого на научное сообщество, и во-вторых, его умение использовать рациональные механизмы для реализации инициированных им научных идей, рассматривается пример из истории советской науки 1940-х гг. Акцент сделан на вторую часть определения, на выявление используемых механизмов реализации научного проекта, определившие менеджерскую, говоря современным языком, эффективность конкретного научного лидера в конкретных социальных контекстах.

Героем нашего исторического сюжета является Иван Антонович Ефремов (1908–1972) – ученый-палеонтолог, создатель тафономии (учение о закономерностях процессов захоронения и образования местонахождений ископаемых животных). С его именем связан более чем 30-летний этап в развитии палеонтологической позвоночной в России и первые советские палеонтологические исследования в Монголии, когда были сделаны до сих пор считающиеся самыми выдающимися отечественные открытия в палеонтологии.

Из его биографии, богатой яркими событиями и достижениями, мы выделим несколько эпизодов, имевших место до 1940 г., до начала нашей истории, характеризующие развитие его научной карьеры. После нескольких лет «исканий себя» в 1925 г. он познакомился с крупнейшим российским зоологом и палеонтологом с П.П. Сушкиным, общение с которым определило дальнейшую судьбу и научные интересы И.А. Ефремова. Неординарные способности молодого исследователя были сразу же высоко оценены крупнейшими учеными. Так, в рекомендательном письме академик В.Л. Комаров, характеризуя И.А. Ефремова, писал «Молодой человек – настоящий тип начинающего ученого» [1, с. 19]. Следует отметить, что И.А. Ефремов блестяще совмещал теоретическую (кабинетную) работу и полевые (экспедиционные) исследования, которые для него являлись своего рода лабораторий для дальнейших теоретических выводов. Его активная и успешная экспедиционная деятельность началась с 1926 г. на территории Урала, Сибири, Средней Азии и Дальнего Востока. Взлетом его научной карьеры стали Монгольские экспедиции 1946–1949 гг.

Следует отметить, что экспедиционные исследования в условиях государственного финансирования науки всегда являлись сложным организационным начинанием. В советский период к государственному контролю за расходованием выделяемых из бюджета средств прибавился идеологический контроль за научной деятельностью. Детальное изучение истории Монгольских палеонтологических экспедиций позволяет утверждать, что в их инициировании, организации и

проведении И.А. Ефремов проявил себя и как яркий ученый, и как научный лидер, способный добиваться поставленной задачи и эффективно использовать имеющиеся административные, коммуникационные и социальные механизмы для достижения успеха.

Как известно, «лидерство начинается с личных качеств лидера». Иван Антонович Ефремов, несомненно, был личностью с явно выраженными лидерскими качествами. Один из его младших коллег и последователей, палеонтолог П.К. Чудинов характеризует его следующим образом: независимый в мыслях и поступках, знающий истинную цену слов, всегда готовый делиться своими «необозримыми и всегда точными знаниями», «с первых же слов он приковывал к себе внимание слушателей, и ощущение властной притягательности личности не покидало вас до конца» [1, с. 3].

История успешности Монгольских экспедиций И.А. Ефремова может быть рассмотрена в двух фокусах: преодоление внешних факторов для утверждения экспедиции, к которым мы относим государственные бюрократические структуры, и принятие решения по методике исследовательской работы, которое стало определяющим ее научной успешности. Если в первом случае И.А. Ефремов проявил себя как опытный администратор, менеджер научного проекта в конкретных социальных контекстах, то во втором – ученый, способный продуцировать неординарные идеи и брать на себя ответственность за их успешность. При этом, его лидерские качества проявились и в реализации еще одного, на наш взгляд, важнейшего условия успешного решения исследовательских задач: создание благоприятной среды в своем коллективе, в руководстве которого он следовал принципу Н.М. Пржевальского: «Личный пример магически действует на подчиненных». Анализ деятельности И.А. Ефремова в истории его Монгольских экспедиций, по нашему мнению, наглядно демонстрирует: проблема лидерства является ключевой в деятельности научного коллектива.

#### **Список использованных источников**

1. Чудинов, П.К. Иван Антонович Ефремов (1907–1972) / П.К. Чудинов. – М.: Наука, 1987.
2. Юсупова, Т.И. «Очень важно для понимания всей эволюции животного мира...». Организация Монгольской палеонтологической экспедиции под руководством И.А. Ефремова / Т.И. Юсупова // ВИЕТ. – 2016. – Т. 37, № 1. – С. 9–26.