

УДК 371.113

Лежебоков Андрей Александрович, Сергодеева Елена Александровна

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

В статье описана традиционная для российской высшей школы модель управления научными коллективами, обоснованы основные проблемы ее эффективного применения в современных социально-экономических и культурных условиях, проанализированы концептуальные подходы к построению современной системы руководства высшими учебными заведениями, рассмотрен процесс формирования и изложены базовые принципы успешности внедрения и реализации инновационной модели управления научно-образовательными организациями.

Ключевые слова: наука, научный коллектив, управление, модели управления наукой, научные коммуникации.

Andrey Lezhebokov, Elena Sergodeeva

MODELS OF RESEARCH TEAMS IN THE MANAGEMENT OF A MODERN RUSSIAN SOCIETY: TRADITION AND INNOVATION

The article describes the traditional for Russian higher education model research teams management, substantiated the main problems for its effective use in the contemporary socio-economic and cultural conditions, we analyzed the conceptual approaches to the construction of a modern system of management of higher education institutions through the process of formation and set out basic principles for successful implementation and implementation of innovative models of scientific and educational organizations management.

Key words: science, research team, management, science management models, scientific communication.

Специфика управления в науке состоит в том, что можно управлять не самими научными исследованиями, а только их отдельными направленными изменениями. В этом смысле управление наукой вообще, и научными коллективами, в частности, предполагает согласование целей научной деятельности с целями общества. В нынешних обстоятельствах для формирования эффективных моделей управления в сфере отечественной науки необходимы инновационные подходы, которые позволят преодолеть инерционное сопротивление таких достаточно консервативных социальных институтов, как образование и наука. Кроме того, эти модели должны обеспечить адаптацию научных организаций к новой социально-экономической среде. В этой ситуации правомерно обращение к западным моделям управления наукой, апробированным именно в условиях рыночной экономики знаний.

Современное общество, в котором распространение инфокоммуникационных технологий ведет к стиранию границ, выдвигает особые требования к науке и образованию. Они должны гибко реагировать на происходящие в мире изменения, интегрироваться в глобальное культурное пространство. Однако реальные тенденции глобализации науки и образования не означают необходимости слепого копирования зарубежных управленческих моделей. Напротив, вхождение в глобализационный процесс требует определения оптимальной меры заимствования при построении управленческих схем, отражающих национальную специфику и сохраняющих культурные традиции.

Для формирования моделей управления наукой в российском обществе необходимо учитывать социокультурные особенности отечественной социальности, которые проявляются в том числе в специфике функционирования научных сообществ.

Основная особенность отечественной социальности заключается в превалировании неформально-личностных контактов над формально-статусными. Как подчеркивает И. В. Мостовая, «непосредственная вплетенность родовых, дружеских, содельческих... связей в механизм общественно-

го функционирования и структурирования придает нашему обществу совершенно неподражаемый стиль социального развития, – отмечают исследователи, – во всех процессах структурирования российского общества присутствует корпоративный дух, иррациональный и консервативный по западно-европейским меркам, что личные отношения оказывают сильное деформирующее воздействие, что своячество и доверие являются сильным структуроформирующим основанием современного социального расслоения» [8, с. 59]. Она подчеркивает, что этот «корпоративный дух» не характерен для западной культуры, с которой мы пытаемся калькировать управленческие модели, поэтому их простой перенос на «русскую почву» чреват деформацией и неэффективностью.

Еще одной специфической чертой управления отечественной наукой является «наследие» советского прошлого с его государственным централизованным администрированием. Ю. Н. Фролов пишет по этому поводу: «одна из... основных функций государства – это выработка общей концепции... развития науки. Сложность этой функции заключается в том, чтобы не свалиться в декларативность или администрирование, т. е. в прямое и непосредственное указание, как надо делать науку... хотя полного администрирования, даже в советское время, никогда не было... тем не менее концептуальные установки именно на “указание” по форме и нередко по содержанию ставили науку в ненормальное положение. Возникало противоречие между наукой и государством как субъектом управления» [6, с. 11]. Многие проблемы отечественной науки, возникшие в постсоветский период, обусловлены невозможностью адаптации к новым социально-экономическим реалиям. Прежняя государственная линейная модель управления была нацелена на жесткое государственное вмешательство и имела значительное инерционное влияние. Ни администраторы, ни сами ученые и преподаватели оказались не готовы к функционированию в новой социокультурной и политической среде.

Резюмируя, стоит отметить, что адаптация западных моделей управления научными сообществами к российской действительности осложняется культурными и социально-экономическими проблемами в системе отечественной науки, которые выражаются в следующих взаимосвязанных коллизиях:

- противоречие между острой потребностью в подготовке научных кадров для инновационной экономики и отсутствием единой обоснованной системы управления научной деятельностью;
- противоречие между традиционными и инновационными моделями управления наукой (кризис преемственности);
- противоречие между требованиями интеграции российских науки и образования в мировое научно-образовательное пространство и существующей национальной спецификой, обуславливающей «отрыв» от современных достижений в области управления наукой и образованием.

С учетом данной специфики и в целях компенсации этих «разрывов» и противоречий разрабатываются принципы научной государственной политики РФ, в основе которой лежит требование обеспечения инновационного социально-экономического развития страны. Стратегическая цель развития политики в сфере науки исходя из этого определяется как обеспечение к 2020 г. мирового уровня исследований и разработок в направлениях, определенных национальными научными и технологическими приоритетами. В связи с этим распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 года № 2227-р была утверждена «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [10]. Ее реализация была рассчитана на два этапа, первый (до 2013 года) – нацелен на формирование «чувствительности» экономики и бизнеса к инновациям. Достижение этой цели предусматривало создание крупных научных кластеров и выведение на мировой уровень ведущих российских вузов. Второй этап предполагает крупномасштабную перестройку промышленности, рассчитанную на успешную коммерциализацию результатов научно-исследовательской деятельности.

Государственными органами управления наукой, каждый из которых обладает собственным потенциалом, являются: Президент РФ, Правительство РФ, Министерство образования и науки РФ, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки, Высшая аттестационная комиссия при Министерстве образования и науки РФ, РАН и отраслевые академии наук. Их деятельность нацелена на организацию научных коллективов и их материальную и финансовую поддержку, а также внедрение научных достижений в производство.

Что же касается непосредственно научных коллективов, то представляет интерес вопрос о распространённости в них коллегиальных и иерархических моделей управления. Ответить на него позволяет опрос руководителей вузов, проведенный Левада-центром в 2006 году (опрос проводился в рамках проекта «Мониторинг экономики образований» ГУ ВШЭ). В учебных заведениях были выделены следующие агенты: учредители, руководитель вуза, ученый совет вуза, администрация факультетов (институтов), ученые советы факультетов (институтов), руководители кафедр, преподаватели, профком, студенты. Степень их участия в принятии управленческих решений оценивалась по следующим политикам вуза: прием студентов, содержание учебных программ, распределение денежных средств, научная политика, кадровая политика, инвестиционная политика [9, с. 12–19].

Результаты этого опроса показали, что практически по всем видам политик (в особой степени это касается инвестиционной и денежной) наблюдается низкий уровень коллегиальности. При этом лидерами по принятию единоличных решений выступают руководители – ректоры вузов. Они обладают приоритетом в определении кадровой и денежной политики. Что касается научной и образовательной политики, то здесь лидирующие позиции занимают ученые советы вузов. Наименьший доступ к участию в управлении вузом имеют преподаватели, студенты и профком. Данные о влиянии разных агентов на конкретные политики вузов представлены (в процентах) в таблице [9, с. 18].

Таким образом, в отличие от европейских вузов, в российских распространены иерархические модели управления, причем управленческие компетенции в них распределены, в основном, среди администрации, тогда как преподаватели и студенты остаются в стороне от процесса принятия управленческих решений.

Таблица

Влияние агентов на политику вуза

Политики	Агенты								
	Учредители	Ректор	УС вуза	Администрация факультетов	УС факультетов	Руководители кафедр	Преподаватели	Профком	Студенты
Прием студентов	53,9	71,9	51	40,6	14,3	21,4	5,9	2,7	14
Содержание учебных программ	29,8	54,9	63,5	44,3	39,9	56,9	27,1	1	13,1
Распределение денежных средств	59,6	85	41,4	18	8,4	9,9	0,7	14,5	0,7
Научная политика	25,6	70	79,1	25,9	37,4	51	16,7	0,7	1,2
Кадровая политика	29,1	91,1	39,9	43,3	18	48,5	3,2	12,3	1,7
Инвестиционная политика	58,6	75,9	35,7	10,8	5,9	8,6	,2	3,2	4,2

С учетом государственных приоритетов и российских традиций в отечественном науковедении формируются собственные инновационные концепции управления научными коллективами. Особый интерес среди них представляют проектно ориентированный, стратегический, рыночно ориентированный, когнитивный и процессный управленческие подходы.

Автор проектно ориентированного подхода А. О. Грудзинский ставит своей задачей разработку механизма управления наукой, позволяющего адаптироваться к динамичной инфокоммуникационной среде. Для этого он предлагает дополнить традиционную иерархическую управленческую структуру мобильной системой управления проектами, ориентированными на рыночную конъюнктуру. Он подчеркивает, что «идея перехода университета на функционирование на принципах предпринимательского менеджмента с использованием элементов проектной организации (именно это и подчеркивается термином проектно ориентированный в отличие от термина проектный университет) не означает слома традиционной функциональной департаментализации образовательной деятельности. Предлагаемый подход состоит во введении дополнительно к ней элементов матричной (многомерной) организации» [2, с. 24–37].

Переход к новой модели организации вузовской деятельности предусматривает изменение не только системы университетского управления, но и содержания профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава. Преподаватели должны быть готовы к освоению функций менеджеров и предпринимателей, а привычные для России вертикальные системы управления должны быть дополнены внутренними и внешними горизонтальными взаимодействиями в рамках реализации инновационных проектов. Большое значение в рамках этой управленческой модели приобретает организационная культура, соответствующая целям инновационного развития. В качестве плюсов этой системы, апробированной в Нижегородском государственном университете, отмечаются экономическая эффективность и мобильность кадровой политики. Существенным плюсом этой системы является также, по мнению ее автора, возможность создания дополнительной занятости внутри университета и повышение заработка сотрудников.

Стратегический подход в управлении научными сообществами нацелен на выстраивание долгосрочных перспектив организации в условиях жесткой экономической конкуренции и нестабильной внешней среды. Как отмечает Г. И. Мальцева, «идея стратегического управления – это попытка ответить на вопрос о том, как управлять в условиях, которые не вполне прозрачны, меняются и зависят от множества факторов, в частности, от действий других людей, принимающих самостоятельные решения и стремящихся к своим целям» [7; 15]. Данная модель предполагает индивидуальную разработку управленческой стратегии вследствие множественности и неопределенности факторов, определяющих функционирование и динамику научной организации.

Данная модель управления была апробирована во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса в период с 2004 по 2014 гг. В результате реализация этого проекта было выработан стратегический курс на создание предпринимательского инновационного университета, что предусматривает профессиональный менеджмент, доступность корпоративной информации, создание проектных команд, формирование инновационной предпринимательской среды. Была сформулирована миссия университета и карта целей исходя из системы сбалансированных показателей: «общество», «финансы», «клиенты», «процессы», «инфраструктура». Также были произведены масштабные организационные изменения. Преимущества стратегической модели управления видятся в следующем: она позволяет согласовать деятельность агентов управления; дает сотрудникам чувство уверенности и определенности будущего; формирует уникальность учебного заведения.

Еще один инновационный подход к управлению вузом представлен С. В. Деминым в «рыночно ориентированной» стратегии управления [3]. Ее основной целью становится создание конкурентной среды на рынке образовательных услуг. Для этого применяются инструменты организационного развития, выстраивается транспарентность деятельности вуза для других субъектов рынка образовательных услуг, создается система его конкурентоспособности. Для формирования и поддержания этой системы необходимо постоянное выявление и подчеркивание конкурентных преимуществ вуза, дифференциация образовательных услуг, повышение их потребительской стоимости и привлекательности. Преимущества этой стратегии видятся авторам в создании механизма утсранения противоречий между

рыночной организацией общества и академичностью образовательной среды. Однако, на наш взгляд, данный подход нацелен на излишне «прямолинейное» внедрение рыночных механизмов в научно-образовательную среду, игнорируя специфику ее деятельности и выполняемых ею социальных функций.

Когнитивная модель управления научным коллективом предполагает достижение управленческого эффекта не только посредством повышения показателей результативности его членов, но и благодаря развитию их мотивации и уровня профессионализма. Е. А. Евсеев и А. М. Станкевич предлагают совмещение в этой модели трех стратегий управления: «человеческих отношений», «материального стимулирования», «дисциплины и профессионализма» [5]. Их совмещение позволило выявить благоприятные изменения в работе аналитического геологофизического отдела НИИ «СЕВ-МОРГЕО» (численность сотрудников 27 человек), занимающего место промежуточного коллектива в рамках целой организации. Особенностью этой модели является ее релевантность небольшим научным коллективам и ориентация на концепцию «человеческих отношений», которая заостряет внимание на социально-психологическом климате организации, трудовой мотивации и развитии профессиональных коммуникаций.

Процессный подход к управлению, по утверждению Е. В. Листопадовой, является комплексным, поскольку включает в себя стратегии, обоснованные во многих инновационных подходах к научному управлению. Она определяет его сущность как «инструмент администрирования, заключающегося в формализации действий путем разработки стандартов и контроля их выполнения, предназначенный для координации взаимодействия сотрудников в целях обеспечения соответствия параметров функционирования университета установленным требованиям» [6, с. 11]. Наибольшее распространение этот подход получил в управлении российскими вузами благодаря внедрению системы менеджмента качества (СМК).

Эта управленческая модель первоначально была разработана в целях формализации и стандартизации управленческих действий в промышленном производстве и сфере услуг. Однако затем она была успешно адаптирована к специфической деятельности высшей школы, о чем свидетельствует опыт высшего образования европейских стран. Механизмами внедрения этой модели являются специально созданные структурные подразделения, которые занимаются разработкой положений и нормативных документов, позволяющих стандартизировать действия, и проверкой их соблюдения. Преференции его применения связаны с возможностями оптимизации системы управления в аспектах ее «прозрачности», гибкости по отношению к внешней среде и учете интересов всех заинтересованных сторон (производство, персонал научного коллектива, общество в целом). Однако, как показывает практика внедрения этого управленческого механизма, пока «значительное число преподавателей и сотрудников учреждений высшей школы видят в СМК прежде всего излишне формализованный, нередко усложняющий нормальную деятельность преподавателя инструмент управления, некритически заимствованный из сферы промышленного производства, а также зарубежного опыта» [6, с. 12]. Поэтому внедрение этого механизма требует его адаптации к реалиям высшей школы современного российского общества, а также формирование базовой социокультурной среды, которая создает восприимчивость к инновационным управленческим моделям.

Таким образом, поиск новых форм и методов управления научной деятельностью в современном российском обществе обусловлен социальным запросом и невозможностью «слепого копирования» западных моделей. Среди отечественных теоретических разработок можно выделить два подхода – политико-экономический и ценностный, – в рамках которых выдвигаются зачастую диаметрально противоположные модели. Политико-экономический подход основан на уточнении роли государства в управлении наукой, соответственно в нем обсуждаются альтернативы государственного регламентирования и полной автономии научных учреждений. В ценностном подходе, ориентированном на культурный контекст функционирования науки и образования, также выделяются полярные точки зрения: от ориентаций на конъюнктуру до обоснования необходимого следования традициям.

При этом в условиях поливариантности существующих систем управления научные организации могут опираться на разные варианты развития: консервативные и активные. В первом случае они ориентируются на государственную поддержку при сохранении сложившихся связей и традиций. Данный вариант характерен для академических научных учреждений. Второй вариант, свойственный в большей степени вузам, основан на приспособлении к ситуации с опорой на собственные силы в поисках инновационных форм практики. К. С. Дрезинский отмечает [4, с. 6], что при активном способе адаптации научно-образовательная организация осуществляет:

- активный поиск дополнительных источников получения доходов;
- создание новых специальностей, востребованных производством и культурой;
- конкуренцию с другими учебными заведениями;
- разработку новых эффективных технологий обучения;
- развитие инновационной корпоративной культуры.

Инновационные модели управления научно-образовательными сообществами, выдвигаемые в современной России, в значительной степени основаны на рецепции зарубежного опыта и нацелены на адаптацию науки к конкурентной и инновационной социально-экономической среде. По мысли автора концепции «тройной спирали» инноваций И. Ицковича, «основой реализации масштабного национального проекта инновационного развития России могут и должны служить крупные научные региональные центры и технопарки ведущих университетов... критерий успешности заключается не только в умении создавать кластер предприятий высоких технологий, но в способности спустя долгое время порождать новые кластеры, когда старые и успешные устарели и не являются больше источником инноваций» [1, с. 273].

Внедрение инновационных моделей управления научным коллективом требует корректного совмещения управленческих стратегий и их адаптации к российским реалиям с учетом национальной специфики, традиций и опыта отечественного научно-образовательного комплекса. Исходя из этого успешная реализация моделей управления научно-образовательными коллективами в современном российском обществе должна опираться на следующие принципы:

- необходимость учета традиций и внутренних культурных и институциональных ресурсов;
- адаптация западных моделей управления наукой и отечественных моделей инновационного менеджмента к реалиям и задачам научно-образовательных организаций;
- соблюдение баланса автономности и государственного вмешательства в деятельность учреждений науки и образования;
- развитие интеграционных и коммуникационных процессов по вертикали (государство – администрация – научные сотрудники и преподаватели вузов) и горизонтали (между различными научными учреждениями, в том числе зарубежными);
- эффектизация человеческих ресурсов и интеллектуального капитала, развитие профессиональной культуры.

Литература

1. Гребенщикова, Е. Г. «Третья миссия университета»: от «второго типа» производства знаний к «тройной спирали инноваций» // Ярославский педагогический вестник. 2011. № 4. Т. 1. С. 270–274.
2. Грудзинский А. О. Концепция проектно ориентированного университета // Университетское управление. 2003. № 3(26). С. 24–37.
3. Демин С. В. Рыночно ориентированная стратегия управления деятельностью учреждений высшего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2008. 21 с.
4. Дрезинский К. С. Совершенствование управления вузами в условиях рыночного реформирования российской экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2008. 16 с.
5. Евсеев Е. А., Станкевич А. М. Когнитивная модель управления научным коллективом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. 2012. Вып. 1. С. 206–215.
6. Листопадова Е. В. Система менеджмента качества в управлении университетом: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Хабаровск, 2016. 23 с.
7. Мальцева Г. И. Стратегическое управление университетом // Университетское управление: Практика и анализ. 2005. № 2 (35). С. 15–23.

8. Мостовая И. В. Социальное расслоение в России: методология исследования. Ростов-н/Д.: Изд-во Рост. ун-та, 1995. 176 с.
9. Панова А. А. О структуре управления и принятии решений в российских вузах. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 28 с.
10. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: rg.ru/pril/63/14/41/2227_strategiia.doc
11. Фролов Ю. Н. Общая концепция науки и роль государства // Библиотека учебной и научной литературы [Электронный ресурс]. URL: http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/frolov_stssbcon/

УДК 332.142

Момотова Оксана Николаевна, Кибальникова Анна Михайловна

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: РАЗВИТИЕ МАЛЫХ ГОРОДОВ И СЕЛЬСКИХ РАЙОНОВ

В статье рассматривается возможность восстановления малых населенных пунктов посредством развития на данных территориях социального предпринимательства. Особое внимание уделяется этапам развития социального предпринимательства в муниципальных образованиях. Осуществляется теоретический анализ моделей институциональных агентов, в том числе выявляются сущностные характеристики социального предпринимательства. Определяются роль, преимущества, факторы, механизмы и инструменты поддержки, а также экономические последствия развития социального предпринимательства в муниципалитетах. Приводятся практические примеры реализации социальных проектов в муниципальных образованиях.

Ключевые слова: социальное предпринимательство, сущность и этапы развития в муниципальных образованиях.

Oksana Momotova, Anna Kibalnikova
**SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: DEVELOPMENT OF SMALL TOWNS
AND RURAL AREAS**

The possibility of recovery of small settlements through the development of social entrepreneurship in these areas. Particular attention is paid to the stages of development of social entrepreneurship in the municipalities. Implemented by theoretical analysis of institutional agents models, including identified the essential characteristics of social entrepreneurship. It defines the role, benefits, factors, support mechanisms and tools, as well as the economic impact of the development of social entrepreneurship in the municipalities. Practical examples of social projects in the municipalities.

Key words: social entrepreneurship, the nature and stages of development in the municipalities.

В настоящее время в России наблюдается упадок многих малых городов и сельских районов. Главными причинами являются прекращение либо существенное сокращение деятельности градообразующих предприятий, сельхозугодий, разрушение инфраструктуры и социальной сферы, миграция населения. Развитие социального предпринимательства позволит восстановить многие города и села, придаст дополнительный импульс развитию экономики муниципальных образований за счет использования конкурентных преимуществ территории.

Социальное предпринимательство – это социальное движение в экономике, сформированное в результате возникшей в современных условиях потребности; экономическая деятельность хозяйствующего субъекта, обладающего финансовой устойчивостью, использующего инновационные подходы, а также решающего через миссию конкретные социальные проблемы, способствуя повышению уровня благосостояния общества.

В таблице 1 представлен сравнительный анализ моделей следующих институциональных агентов: государство, коммерческие, некоммерческие, благотворительные организации, а также социальные предприятия [1].