

КОНЦЕПЦИЯ

УДК 167; 168

DOI: 10.32326/2618-9267-2021-4-3-66-81

НАУЧНОЕ ЛИДЕРСТВО И ПОЗИЦИЯ МОЛОДОГО УЧЕНОГО В СОЦИАЛЬНОЙ ИЕРАРХИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ

Пирожкова Софья Владиславовна – кандидат философских наук, старший научный сотрудник сектора теории познания. Институт философии РАН. 109240, Российская Федерация, г. Москва, ул. Гончарная, д. 12, стр. 1;
e-mail: pirozhkovasv@gmail.com

Статья посвящена анализу понятия «молодежное научное лидерство» – прояснению его содержания, релевантности реалиям организации научного процесса и характеристике того явления, которое оно призвано фиксировать. Для этого последовательно раскрывается содержание феноменов лидерства и научного лидерства, критически оцениваются имеющиеся теоретические подходы к их определению. На основании анализа исследований научного лидерства и практических разработок в области научной политики делается вывод, что сегодня понимание научного лидерства отличается амбивалентностью. С одной стороны, оно интерпретируется как достижение выдающихся научных результатов, позволяющее опосредованно влиять на коллег и развитие одного или нескольких научных направлений, а также оказывать такое влияние непосредственно – через научно-организационную и преподавательскую деятельность. С другой стороны, лидерство трактуется в менеджеристском духе – как совокупность компетенций и соответствующий инструментарий, позволяющие достичь эффективности в руководстве группой. При этом согласно опорным документам в области подготовки кадров и кадровой политики, разработанным в Европейском Союзе, лидерство в науке понимается не как исключительная позиция, а как заключительный этап развития научной карьеры. Исходя из этого молодой ученый, статус которого задается не возрастом, а нахождением на начальных этапах профессионального развития, по определению не может быть научным лидером. Автор предлагает решение этой коллизии и показывает, как антитеза интеллектуального и творческого лидерства и лидерства, понимаемого в менеджеристском духе, проявляется в случае, когда речь идет об ученых, делающих первые шаги в профессии.

Ключевые слова: лидерство, научное лидерство, молодой ученый, компетентностный подход, менеджеризм, социальная иерархия, разделение труда в науке

Цитирование: Пирожкова С.В. Научное лидерство и позиция молодого ученого в социальной иерархии исследовательских коллективов // Цифровой ученый: лаборатория философа. 2021. Т. 4. № 3. С. 66-81. DOI: 10.32326/2618-9267-2021-4-3-66-81

SCIENTIFIC LEADERSHIP AND THE POSITION OF THE EARLY CAREER SCIENTIST IN THE SOCIAL HIERARCHY OF RESEARCH TEAMS

Sophia V. Pirozhkova – PhD in Philosophy, senior research fellow, Department of the Theory of Knowledge. Institute of Philosophy, Russian Academy of Sciences.
12/1 Goncharnaya St., 109240, Moscow, Russian Federation;
e-mail: pirozhkovasv@gmail.com

The article aims to analyze the concept of “youth scientific leadership” – clarifying its content, its relevance to the realities of the organization of the scientific process and the characteristics of the phenomenon that it is designed to fix. For this purpose, the study consistently reveals the content of the phenomena of leadership and scientific leadership and critically evaluates the existing theoretical approaches to their definition. Based on the analysis of research on scientific leadership and practical developments in the field of scientific policy, the author concludes that today the understanding of scientific leadership is ambivalent. On the one hand, it is interpreted as the achievement of outstanding scientific results, which allows indirectly influencing colleagues and the development of a separate or several scientific areas, as well as directly influencing them by referring to scientific, organizational and teaching activities. On the other hand, leadership is interpreted in a managerialism spirit – as a set of competencies and appropriate tools that allow achieving efficiency in the management of the group. At the same time, according to the basic documents in the field of personnel training and personnel policy developed in the European Union, leadership in science is understood not as an exceptional position, but as the final stage of the development of a scientific career. Based on this, a young scientist whose status is set not by age, but by being at the initial stages of professional development, cannot be a scientific leader by definition. The author offers a solution to this conflict and shows how the antithesis of intellectual and creative leadership and leadership, understood in a managerial spirit, manifests itself when it comes to scientists taking the first steps in their profession.

Keywords: leadership, scientific leadership, young scientist, early career scientist, competence approach, managerialism, cognitive hierarchy, division of labor

For References: Pirozhkova, Sophia. 2021. Scientific leadership and the position of the early career scientist in the social hierarchy of research teams, *The Digital Scholar: Philosopher's Lab*, 4 (3): 66-81. DOI: 10.32326/2618-9267-2021-4-3-66-81 (In Russian)

Термин «научное лидерство» получил широкое распространение в отечественной специализированной литературе прежде всего в контексте исследования практики научной политики, хотя к этой проблематике обращались и ранее в рамках только намечавшегося [Оствальд, 1910] и уже сложившегося междисциплинарного направления науковедческих исследований [Человек науки, 1974; Школы в науке, 1977]. Нынешний интерес к данной тематике философов представляется актуальным в связи с сохраняющимся недостаточным уровнем теоретической ясности в отношении того феномена, на который пытаются воздействовать с помощью мер научного администрирования, правового регулирования и работы с общественным мнением. Истоки неопределенности лежат в самом феномене лидерства, которое не только изучается в разных дисциплинарных оптиках, но и концептуализируется в рамках наиболее релевантной вопросам научной политики области теории управления с применением целого ряда подходов [Bass, Bass, 2009, chapter 1]. На этот исходный уровень неясности накладывается второй, связанный с неоднозначностью лидерства как явления внутри научного сообщества, с наличием, как будет показано далее, концептуально различающихся трактовок. Отмечу, что ситуация с научным лидерством не является исключением – отечественная научная политика отличается слабым теоретическим обоснованием принимаемых решений и отсутствием системного представления о том, на что направлено управленческое воздействие. Еще один пример – кадровая политика, ориентированная на привлечение и поддержку молодых ученых. Отсутствие однозначного понимания термина «научная молодежь» приводит к слабой эффективности мер научной политики [Pirozhkova, 2021]. Тот факт, что в последнее десятилетие приток молодых в российскую науку не только вырос, но и позволил сформировать поколение состоявшихся ученых, относится скорее к эффектам низкой базы. Поэтому для сохранения высоких показателей и обеспечения устойчивости сегодня как никогда необходимо повышать уровень теоретической фундированности научной политики. Молодежная проблематика особенно тесно связана с проблематикой лидерства: в контексте научной политики интерес представляет в первую очередь вопрос о возвращении или поиске потенциальных лидеров. В настоящей статье будут последовательно освещены результаты исследования трех названных проблем – лидерства в целом, научного лидерства и молодежного научного лидерства, из которых каждая предшествующая проблема задает исследовательский горизонт для каждой последующей. Конечной целью является ответ на вопрос о легитимности использования понятия «молодежное научное лидерство» и выявление содержания феномена научного лидерства молодых ученых в случае, если это понятие легитимно.

Теоретические и методологические предпосылки анализа научного лидерства. Хотя в обыденной речи лидером обычно называют того человека (группу людей), кто добился незаурядных

результатов, феномен лидерства скорее опирается, чем исчерпывается успехами на поприще конкурентной борьбы. Даже в спортивных соревнованиях, например, спортивном беге, лидер характеризуется не только тем, что опережает других, но и тем, что на него ориентируются остальные участники (подстраивают скорость, планируют рывок и т.д.). Этимологически «лидер» (leader) – это «ведущий за собой», а не просто первый. Именно в этом значении будет пониматься лидерство в данной работе, то есть как разновидность групповых отношений, заключающаяся не только в первенстве и превосходстве одного из участников над остальными, но в способности оказывать на остальных влияние, в том числе сознательно используя его для организации коллективной деятельности. Более конкретизированное определение дается в подробной книге П. Нордхауса, систематизирующего теоретические подходы к лидерству и их применение на практике: «Лидерство – это процесс, в ходе которого один индивид оказывает влияние на группу индивидов для достижения общей цели» [Northouse, 2016, p. 6].

Итак, лидерство есть не некая индивидуальная характеристика: с точки зрения самого лидера это ролевая позиция, с точки зрения группы – отношение, включающее лидера и других участников группы (в литературе их принято называть последователями). Таким образом, речь идет о социальном феномене, что оправдывает методологическое обращение к социологии, социальной психологии и социальной философии. Вместе с тем первые подходы к природе лидерства фокусировались на самой фигуре лидера – на особых присущих ему личностных качествах, чертах характера и связанных с ними стилях поведения. Отсюда проистекает остающаяся популярной не только в массовом сознании, но и в контексте системы подготовки кадров идея харизмы и особых лидерских задатков. К настоящему времени методологический арсенал включает более релевантные для исследования социального явления подходы, ориентированные на функциональное представление. К такому можно отнести ситуационный подход, родоначальник которого – психолог Ф. Фидлер. Исследуя эффективность командной работы, он показал, что она зависит не столько от лидерских качеств руководителя, сколько от целого ряда разнородных факторов [Fiedler, 1964]. Помимо характерологических особенностей руководителя имеют значение его мотивация, отношения внутри коллектива, особенности стоящей перед коллективом задачи. Поэтому в зависимости от конкретной конфигурации условий группу должны возглавлять различающиеся по своим способностям, навыкам и даже знаниям люди: универсального рецепта лидерства предложить нельзя. Существенное дополнение было сделано П. Херси и К. Бланшардом, типологизировавшими ситуации в зависимости от характера последователей – от уровня их мотивации и профессионализма [Hersey, Blanchard, Natemeyer, 1979]. В последних исследованиях все большее внимание уделяется ценностным и культурным факторам, в частности этическому лидерству [Banks et al.,

2021], и анализу воздействия, оказываемого на ситуацию лидерства присущими последователям (членам группы) социокультурными особенностями [Matthews, Kelemen, Bolino, 2021].

Хотя в названных работах речь идет о группах и о тех, кто эти группы возглавляет, лидерская ролевая позиция не тождественна позиции руководителя. В идеале руководитель должен быть лидером, то есть должен не только директивно управлять командной работой, но и отличаться большим опытом работы, выдающимися навыками в своей области, внушать доверие и уважение подчиненным и т.д. Другими словами, он должен превосходить других участников в разных аспектах своей профессиональной состоятельности и использовать это превосходство для влияния на членов команды в целях организации эффективной командной работы. Как отмечает П. Нордхаус, важным концептуальным открытием в 1980-е годы стало обоснование лидерства как влияния, оказываемого без принуждения, что в значительной степени позволило провести границу между ролевой позицией руководителя, с одной стороны, и лидера – с другой. В зависимости от ситуации некоторой группе или будет достаточно иметь руководителя-администратора, или же она будет нуждаться в лидере, обладающем тем или иным функционалом и средствами влияния.

Несмотря на все сделанные оговорки, для функционирования системы подготовки кадров необходима определенная доля формализации, что и отражается в компетентностном подходе к образованию, составлению компетентностных профилей специальностей и аналогичных «лидерских» профилей. Эта практика позволяет задать рамки профессиональной подготовки и профессионального развития, то есть необходимые ориентиры не только для образовательных учреждений, но и для работодателей (в нашем случае научных учреждений) и самих работников. Такие рамки возможны в отношении лидерства, поскольку отсутствие универсального набора лидерских компетенций не означает, что, когда речь идет об определенной области, нельзя набросать перечень соответствующих характеристик. Для этого нужно, во-первых, ответить на вопрос о наиболее эффективных способах влияния на участников группы данного типа, во-вторых, определить, куда и как он должен вести возглавляемую им группу. Под «куда и как» в данном случае понимаются не текущие задачи и особенности коллектива, но те традиции и приоритеты, которые задаются эпистемологическим и культурно-историческим контекстом. Так, для позиции лидера лаборатории, занимающейся сегодня прикладными разработками, необходимы: понимание того, как функционирует наукоемкий сектор экономики, умение находить и договариваться с инвесторами, преподнося свою работу и идеи в надлежащем свете, способность разбираться в правовых нормах и пр. Для позиции лидера гуманитарного коллектива более важными являются умения презентовать свою работу и работу коллег в публичном поле, обосновывать значимость проводимых исследований с позиций разных социальных

актеров, налаживать междисциплинарную коммуникацию и включаться в соответствующие проекты. Но полвека назад в системе советской науки лидерские позиции в названных областях требовали совершенно иных компетенций.

Лидерство в науке: «великие люди» или «эффективные менеджеры»? Внимание к феномену лидерства в науке (повторим, к лидерству как определенной форме групповых отношений) обусловлено не столько проникновением в эту области идеалов конкуренции, ускоренного роста, завоевания и удерживания первенства (подобная интерпретация предлагается, например, в работе [Душина и др., 2019] в связи с анализом академического капитализма как новой формы организации производства знания), сколько задачами анализа коллективного характера исследовательской деятельности и пониманием науки как социокультурного феномена. Если мы трактуем науку не как гносеологическую робинзонаду (термин М.К. Мамардашвили), а как деятельность, реализуемую малыми и большими группами, неформальными объединениями и формальными организациями, закономерно встает вопрос о механизмах функционирования всех этих социальных образований. Отсюда и интерес к лидерству в рамках советского науковедения [Школы в науке, 1977] и еще более ранний интерес, результаты которого мы находим в книге лауреата Нобелевской премии по химии 1909 г. В. Оствальда, где он фактически представляет результаты исследования научного лидерства на примере биографий нескольких физиков и химиков, концентрируясь на вопросах их становления, продвижения по творческому пути, взаимодействия с коллегами и учениками. Феномен лидерства предстает здесь в первую очередь в своем индивидуальном, а не групповом ракурсе, тем не менее Оствальд высвечивает и ряд моментов, связанных с взаимодействием лидера и последователей и даже с тем, что с конца XX в. становится предметом исследований обмена лидер–участник (leader–member exchange) [Olsson, Hemlin, Pousette, 2012].

Работа Оствальда показывает, что в научном лидерстве как таковом нет ничего, что бы отсылало к особой капиталистической форме конкуренции. Взаимоотношения наставника и учеников, спор о приоритете в открытиях, организация кружков и иных полуформальных объединений, возглавляемых интеллектуальным лидером, – все это существовало и при прежнем типе организации науки, когда она находилась вне рыночных процессов. Применительно к книге «Великие люди» уместна дефиниция, предложенная Г.Г. Дюментоном: «Научным лидером (или выдающимся ученым/великим человеком в терминологии Оствальда. – С.П.) считается тот, кто *первый* производит *новое* научное знание (идеи, теории, методы, экспериментальные данные и т.п.), которое в определенной мере *признается* и *используется* другими учеными, т.е. открывает новые возможности решения научных проблем и тем самым *ведет* за собой других ученых своим научным результатом в чисто научном плане (курсив Дюментона. – С.П.)» [Дюментон, 1999, с. 103]. К этому ядру научного лидерства добавляются организаторские и преподавательские усилия, предпола-

гающие уже не опосредованное – через научный результат, а непосредственное влияние на последователей – через общение, помощь в интеллектуальном развитии, привлечение к собственным исследованиям, протекцию и т.д.

Погружаясь в историю науки, мы обнаруживаем множество иллюстраций того, что творческая работа, к каковой относится и деятельность в сфере науки и техники, нуждается в «мягких» управленческих практиках. Поэтому для научной группы важнее отношения лидерства, чем руководства–подчинения, то есть значимо наличие разнообразных рычагов влияния на коллективную деятельность (через авторитет, личный пример, уважение окружающих, когнитивное и моральное превосходство и др.), а не только административное принуждение, которое обычно негативно влияет на продуктивность.

В последние годы о невозможности управлять функционированием и развитием науки чисто административными методами в отечественном исследовательском пространстве говорилось много и аргументированно, в том числе в связи с реформированием университетов и Российской академии наук. Институт лидерства в данном контексте представляется одной из альтернатив жестко бюрократизированной системе или системе «дикого» академического капитализма. Особенно это касается, условно говоря, «нового поколения» лидеров, то есть тех, чей профессиональный опыт связан с периодом становления постсоветской науки, кто хорошо знаком с реалиями функционирования науки в зарубежных странах, кто ориентируется в современном мире в целом – понимает правила игры и умеет руководствоваться ими в своей деятельности. Такие лидеры способны модернизировать социальный институт изнутри, понимая специфику, наследуя и уважая традиции и вместе с тем стремясь к интеграции в пространство современности со всеми вытекающими отсюда последствиями. Как представляется, подобными соображениями руководствовался, в частности, Координационный совет по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию, инициировавший запуск в рамках управленческого конкурса «Лидеры России» трека «Наука». Не отрицая позитивного значения конкурса, нельзя не отметить, что в этом контексте с особой очевидностью обнаруживает себя столкновение двух разных трактовок. Первая интерпретирует научное лидерство как интеллектуальное и творческое лидерство и близко к тому, как оно выступает в книге Оствальда или исследованиях Дюментона. Научный лидер – это прежде всего выдающийся ум, интеллектуальная смелость, критическое и нестандартное мышление, страсть (или влюбленность – в зависимости от темперамента), характеризующая его отношение к своему делу. Другими словами, это действительно «великий человек», который сам фактом своей деятельностью организует научный процесс.

Вторая трактовка научного лидерства опирается на теорию и практику управления, где лидерство становится важнейшим инструмен-

том. Несмотря на отмеченное в первом разделе противопоставление ролевых позиций лидера и руководителя, знакомство с текстами тех же авторов ситуационного подхода показывает, что на поверку лидер предстает не как антитеза руководителю, а как противоположность его классической версии – человека, распределяющего задачи, осуществляющего контроль за их выполнением, административное принуждение и меры взыскания за неудовлетворительные результаты и т.д. Вместо такого руководителя нам предлагается новый: руководитель-лидер, не принуждающий, а воодушевляющий, не контролирующий, а доверяющий, не грозный санкциями, а мотивирующий работать как можно лучше и терпимый к неудачам, рассматривающий участников коллектива не как детали машины, которой он поставлен управлять, а делящий с ними процесс планирования и ответственность за результаты. С одной стороны, руководитель-лидер не может не вызывать симпатии. С другой стороны, перед нами красивая оболочка менеджериума, внушающего идею о решающей роли управленца в любой области. Содержание менеджериума не противоположно этому привлекательному образу, однако оно амбивалентно. В своей позитивной части менеджериум говорит нам о том, что управление – универсальная деятельность, в которую вовлечен каждый человек, а потому и в коллективной практике управление не должно концентрироваться в одних руках, оно должно в той или иной степени (опять-таки в зависимости от ситуации) распределяться между участниками, пусть среди них по-прежнему выделяются индивиды с исключительным функционалом – организаторы, модераторы, лидеры. В своей негативной части менеджериум включает ряд неоднозначных, особенно когда речь идет о творческих видах деятельности, принципов – оптимизации, конкуренции, эффективности, понимаемой как оценка по результатам и др. [Поспелова, Казакова, 2015, с. 23]. Именно феномен менеджериумского лидерства в науке исследуют авторы статьи [Душина и др., 2019] и в отношении него они совершенно правы в своей оценке научного лидерства как феномена, возникающего в ситуации трансформации традиционной организации науки и формирования академического капитализма.

Если обратиться к методическим разработкам критериев оценки лидеров в рамках конкурсного направления «Наука» [Воробьева и др., 2020], мы обнаружим, что на содержательном уровне менеджериум, на первый взгляд, представлен минимально. Перед нами классическое понимание научного лидерства, скорректированное с учетом современного состояния науки – ее большей открытости в отношении общества, более тесных взаимосвязей с производственной и рыночной сферами, необходимости самопрезентации в публичном поле и т.д. Одновременно среди семи метакомпетенций подавляющее большинство является довольно универсальными для всех сфер, связанных с производством оригинальных продуктов – начиная с идей и услуг и кончая техническими артефактами. Такова первая метакомпетенция «лидерство», определяемая как: «Выделяет приоритеты, четко видит цели и способы их достижения. Умеет мотивировать людей и координи-

нирывать их работу для достижения результата с требуемым качеством. Готов принимать на себя ответственность за результаты работы коллектива» [там же, с. 31]. К универсальным можно отнести еще четыре метакомпетенции: «системное и критическое мышление», «коммуникация и влияние», «социальная ответственность» и «креативность». Все эти компетенции обычно рассматриваются как желательные и для менеджеров, нацеленных на эффективную деятельность в разных областях (поскольку во все большем числе сфер деятельность начинает приобретать характер инновационной). Подобная ситуация говорит о двух тенденциях, возвращающих нас к теме амбивалентности менеджериума.

Первая тенденция – формирование универсального набора лидерских компетенций, связанных с запросами на творческое и комплексное мышление, рефлексивность, коммуникационные навыки и социальность, что можно отчасти трактовать как экспансию научной рациональности (неклассического и постнеклассического типа по В.С. Степину) на иные сферы деятельности. Вторая тенденция – распространение менеджериума в сферы интеллектуального и творческого труда, которое, хотя и происходит в максимально привлекательной форме, таит уже обозначенные выше угрозы – нацеленность на конкретные запланированные результаты, оптимизацию процесса, перекося в сторону конкуренции вместо кооперации.

Нужно понимать, что обозначенные тенденции – не просто теоретические конструкции, а паттерны восприятия, определяющие как самосознание лидера, так и его последователей, а также ожидания внешних акторов. В частности, от того, как понимается лидерство в науке, зависит, каких принципов будут придерживаться лидер и участники научных групп, какие формы будет приобретать влияние лидера и обмен между лидером и другими участниками, какие коммуникационные и эпистемические эффекты будут возникать и т.д.

Перспективы молодых ученых: локальное лидерство или изменение статуса. Одна из важнейших идей, проводимых Оствальдом в уже цитировавшейся нами работе, заключается том, что выдающиеся ученые, как правило, заявляют о себе уже в раннем возрасте: «Ранняя зрелость *всегда* является указанием на то, что мы, *возможно*, имеем дело с формирующимся гением (курсив мой. – С.П.)» [Оствальд, 1910, с. 321]. Более того, хотя бытует мнение, что выдающийся ученый «постепенно совершенствуется» и «по мере роста его мудрости и понимания, произведения удаются все лучше», анализируемые Оствальдом биографии позволяют ему зафиксировать «удивительное положение максимума... в начале деятельности». Другими словами, научные лидеры «совершают свое великое дело, ставящее их в соответствующей области во главе их современников, в том возрасте, когда большинство людей переживают еще подготовительную стадию своей будущей деятельности» [там же, с. 338].

Такая картина контрастирует с еще одним вариантом концептуализации феномена лидерства в науке, согласно которому оно есть не особое положение, достижимое немногими, а финальный этап развития научной карьеры. Именно такая интерпретация представлена в Европейской рамке исследовательской карьеры, различающей четыре карьерных профиля с соответствующим профессиональным статусом: начинающий ученый (как правило, аспирант), признанный ученый (недавно получивший степень, постдокторант), состоявшийся авторитетный ученый (тот, кто обрел полную профессиональную независимость) и, наконец, ведущий ученый (leading researcher) – лидер своего направления или области знания [Towards a European Framework..., 2011, web]. Ориентируясь на стадийность научной карьеры и обоснованное ранее определение статуса молодого ученого как связанного с параметрами карьерного продвижения, а не с возрастными характеристиками [Pirozhkova, 2021], мы сталкиваемся с формальным противоречием: статус молодого исследователя (early career researcher) соответствует профилю начинающего или признанного ученого, но не ведущего.

Зная современные реалии становления профессионального ученого, нельзя не признать адекватность приведенной схемы карьерного развития. Действительно, ни аспирант, ни молодой кандидат наук/обладатель PhD, владея необходимыми знаниями и навыками, не набрал ни того исследовательского опыта, который может привести к видным научным достижениям, ни сопряженного с ними авторитета среди коллег, ни сети профессиональных связей. Все это объективно не позволяет молодому ученому стать лидером в своей области. В этом контексте тезисы В. Оствальда, как и их эмпирическое обоснование, представляются устаревшими. Возможно, они верно описывали науку XIX – начала или даже середины XX в., но не современную науку. Решающими здесь являются сразу несколько факторов. Во-первых, развитие науки привело к увеличению объема знаний и умений, которыми должен овладеть исследователь, поэтому «раннее созревание» остается возможным только в исключительных случаях. Во-вторых, возросла институциональная зрелость науки, а значит, усложнился и процесс научной социализации. И первое (эпистемологические барьеры), и второе (социальные и институциональные барьеры) препятствуют приходу в науку талантливых самоучек, с которыми мы встречаемся на страницах книги В. Оствальда, и тормозит процесс быстрого признания.

В обозначенном теоретическом контексте мыслить молодежное научное лидерство непротиворечиво возможно, прибегая к двум интерпретациям, поддерживающим одна другую. Во-первых, можно понимать под таким лидером не собственно ведущего (leading) ученого, но молодого ученого, демонстрирующего лидерский потенциал – превосходящего коллег с аналогичным статусом по уровню профессиональных компетенций и получаемых результатов.

Вторая возможная интерпретация молодежного научного лидерства опирается на идею о существовании в научных группах поколен-

ческого разделения труда. Такая идея была высказана и обоснована в конце 1980-х гг. Т. Шинном [Shinn, 1988]. Он показал, что в исследуемой им Лаборатории гидродинамики и физической механики имеет место иерархия, существование которой не объясняется только наличием административного регламента. Шинн зафиксировал четыре уровня: 1) младших научных сотрудников, 2) старших научных сотрудников, 3) выбираемого из последних главы лаборатории и 4) своеобразного метаруководителя – руководителя более высокого уровня (например, организации, которой подведомственна лаборатория) либо ученого, превосходящего главу лаборатории по уровню достижений, формально или неформально участвующего в работе лаборатории (обычно нерегулярно, но с заметным эффектом). Между деятельностью на каждом из обозначенных уровней Шинн обнаружил заметные различия в плане содержания деятельности и ее результатов. Если младший научный персонал, объединяющий аспирантов и молодых обладателей докторской степени, был сосредоточен прежде всего на экспериментальной работе, апробации и развитии уже имеющихся теоретических моделей и проведении эмпирических обобщений, старшие научные сотрудники уделяли основное время разработке моделей, в том числе созданию новых. Еще сильнее склонность к теоретической работе фиксировалась на третьем и четвертом уровнях этой иерархии.

Картина, рисуемая Т. Шинном, обнаруживает, что ранние научные успехи в условиях группы, в которой существует когнитивное разделение труда, совпадающее с поколенческой иерархией¹, носят локальный характер. Соответственно и приобретаемое таким образом влияние в группе также будет локальным: способность выстраивать четкий план эксперимента, корректировать условия при необходимости, быстрота обработки и интерпретации данных будут привлекать внимание в первую очередь коллег-экспериментаторов. Вместе с тем разделение труда не создает непроницаемых границ, и даже если глава лаборатории и старшие научные сотрудники больше заняты теоретической работой, они как минимум обращаются к результатам экспериментальной практики, а в действительности сами иницируют и проводят новые эмпирические изыскания, сотрудничая с молодыми. Поэтому успехи в этой деятельности, тем более если речь идет, например, о новациях в экспериментальной методике, не остаются незамеченными.

¹Термин «поколение» используется в данном случае для выделения не различных возрастных групп, но различных групп, объединяющих индивидов со схожим опытом. В данном случае речь идет о когнитивном и социальном опыте – получении образования в определенный промежуток времени, схожем уровне развития знаний, умений и навыков, совпадающем во времени процессе научной социализации. Такая – качественная – трактовка понятия «поколение» позволяет описывать ситуации, когда схожий опыт, социальный и профессиональный статус разделяют люди с заметной разницей в возрасте. Например, хотя обычно большинство аспирантов относятся к одной возрастной группе, среди них могут встречаться и юные вундеркинды, и более взрослые коллеги, например, перешедшие из иной области знания, либо вернувшиеся в науку после вынужденного перерыва.

ми. Так локальное лидерство приобретает общегрупповое значение, но лишь в части признания превосходства в каком-то направлении решения стоящих перед группой задач. В части влияния на комплексное решение этих задач оно остается ограниченным. До тех пор, пока талантливый экспериментатор не перейдет к решению более общих задач и не приобретет в этом самостоятельность, его вклад в развитие работы других членов команды не станет в полной мере лидерским – если понимать под лидерством процесс влияния на группу в целом, а не отдельную ее составляющую. Таким образом, обретение статуса лидера неизбежно сопряжено с потерей статуса молодого ученого.

Если исходить из критерия, который выступает решающим для периодизации научной карьеры (Европейская рамка), а именно критерия профессиональной независимости, мы можем предложить определение молодежного лидерства, объединяющее обе приведенные интерпретации. Если ученый, в соответствии с должностью и фактической позицией в группе имеет статус начинающего или признанного, но одновременно демонстрирует тенденцию к раннему переходу в статус признанного или состоявшегося соответственно, то перед нами исследователь, являющийся скорее всего и локальным лидером (для определенной ступени когнитивной и социальной иерархии внутри науки), и потенциальным глобальным лидером – для направления своей специализации или целой научной области. В этом смысле молодежное научное лидерство в статусном плане указывает на нестабильную ситуацию – предрасположенность к раннему переходу из статуса начинающего в статус признанного или из статуса признанного в статус состоявшегося. Эта предрасположенность необязательно реализуется, тем не менее ее уже достаточно для того, чтобы помимо локального лидерства приобретать особый общегрупповой статус, который и может фиксироваться понятием «молодежное научное лидерство».

Добавим к сказанному, что в науке как массовой профессии именно выдающиеся научные результаты не так уж часто встречаются и закономерно не так часто случаются на раннем этапе карьерного пути, приводя к быстрому карьерному росту. Больше примеров последнего мы находим в математике. Например, К. Гедель представил теоремы о неполноте в тот же год, когда защитил докторскую диссертацию. Еще одна область, где такое не редкость, – теоретическое естествознание, особенно в период смены картин мира. П. Дирак удостоился Нобелевской премии по физике всего через семь лет после защиты докторской диссертации, на протяжении которых он играл одну из ведущих ролей в развитии новой физики. Ранним научным успехам способствует и потенциал самой области и исследовательского направления, уже наработанный коллегами критический вес теоретических и экспериментальных работ, как в случае Ф. Жолио-Кюри: присуждение ему докторской степени и получение им совместно с супругой Ирен Нобелевской премии по химии разделяет еще меньший отрезок времени, чем

у П. Дирака. В случае же большинства ученых требуется довольно продолжительное время для обретения когнитивной, социальной и личностной зрелости, без которых невозможно достичь исследовательской независимости и получить признание не просто как «подающий надежды» или талантливый соавтор открытия. При этом когнитивная зрелость выступает определяющим фактором.

Если обратиться к еще одному документу в области нормирования компетенций ученого и его профессионального развития – британской «Researcher Development Framework» [Vitae Researcher Development Framework, 2011, web], обнаруживается, что влияние ученого на коллег возникает, по крайней мере, на средних этапах его становления и даже раньше. Британская рамка упорядочивает компетенции ученого по четырем областям – знания и когнитивные навыки, личностное развитие, организационно-управленческая деятельность, широкие коммуникационные навыки. Каждая область включает по три подобласти, внутри которых расписывается перечень конкретных компетенций. Для каждой отдельной компетенции прописывается собственный профиль их эволюции – от трех до пяти фаз. Даже при пятифазном профиле для ряда компетенций влияние на коллег обнаруживается уже при прохождении второй фазы (речь при этом идет о локальном влиянии – среди коллег своего поколения или менее опытных). Это касается отдельных компетенций, связанных с личностным развитием, научно-организационной деятельностью и внутринаучной коммуникацией. Но область знаний, навыков и когнитивных способностей отличается более поздним возникновением возможности оказывать влияние на деятельность других. Вместе с тем именно эта область является ядром научного лидерства.

Выводы. Итак, лидерство – один из опорных механизмов функционирования групп, занятых какой-либо целенаправленной деятельностью. Лидерство в науке, следовательно, – такое же естественное явление, как в любой иной сфере жизнедеятельности, хотя особенности деятельности и влияют на конкретный набор характеристик, которые определяют отношение лидер–последователи, и компетенций, которые соответствуют ролевой позиции лидера. В современной науке понимание таких компетенций отличается амбивалентностью: с одной стороны, речь идет о традиционном наборе когнитивных, организационных и коммуникативных знаний и умений, с другой – в науку проникает идеология менеджериализма, в которой лидерские компетенции описывают новый инструментарий руководителя-управленца, опирающегося на принципы не только децентрализации и демократизации, но и рыночной конкуренции, оптимизации и нацеленности на контролируемое достижение определенных результатов. Анализ возможности понятия «молодежное научное лидерство» показал, что обретение лидерских позиций в науке сопряжено с утратой статуса молодого ученого, и непротиворечиво мыслить это понятие можно, только трактуя его как локальное лидерство (процесс влияния не на всех участников группы, но только на тех, которые находятся на опреде-

ленном уровне внутригрупповой иерархии) или потенциальное (наличие признаков, позволяющих прогнозировать, что данный член группы может стать ее лидером). При этом тот факт, что среди всех необходимых компетенций ученых, как правило, быстрее приобретает лидерский уровень в отношении универсальных (организационных, коммуникационных и компетенций, определяющих личностный рост), а не специфических научных (когнитивных), увеличивает уязвимость науки перед угрозой экспансии менеджериума. Поэтому важно различать среди начинающих и признанных ученых тех, кто активно включается в производство нового знания, демонстрируя локальные достижения на этом пути, и тех, кто быстрее других социализируется, превосходно овладевая организационными и коммуникационными компетенциями. Оба типа ученых в последующем могут стать научными лидерами, различаясь своим функционалом: первый – основателем школы или направления, второй – ученым-организатором, модератором научных взаимодействий, руководителем научных организаций. Представление о том, что обе роли должны быть воплощены в одном человеке, – своеобразный атавизм, игнорирующий коллективный характер научной деятельности, эффективность которой зависит от эффективности разделения труда, а не от концентрации всех рычагов в одних руках – пусть и руках великого человека.

Информация об источниках финансирования исследования

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00896.

Funding

The reported study was funded by RFBR, project number 20-011-00896.

Информация о конфликте интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Declaration of Conflicting Interests

The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Список литературы

Воробьева и др., 2020 – Воробьева О. В., Иванникова Е. М., Маландин В. В. и др. Лидерство и управление в научно-технологической сфере: модель компетенций // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 8/9. С. 26–38.

Душина и др., 2019 – Душина С. А., Камнева А. В., Куприянов В. А., Шиповалова Л. В. Научное лидерство в контексте академического капитализма (российская перспектива) // Социология науки и технологий. 2019. Т. 10. № 4. С. 50–76.

- Дюментон, 1999 – Дюментон Г. Г. Проблемы оценки научного лидерства: критерии, динамика и ранняя диагностика // *Науковедение*. 1999. № 4. С. 89–107.
- Оствальд, 1910 – Оствальд В. Великие люди / пер. с нем. Г. Кваша. Петербург, 1910. 398 с.
- Поспелова, Казакова, 2015 – Поспелова Е., Казакова М. Применение концепции New Public Management в России // *Государственная служба*. 2015. Т. 94. № 2. С. 22–26.
- Человек науки, 1974 – Человек науки / под ред. М. Г. Ярошевского. М.: Наука, 1974. 392 с.
- Школы в науке, 1977 – Школы в науке / под ред. С. Р. Микулинского, М. Г. Ярошевского, Г. Кребера, Г. Штейнера. М.: Изд-во «Наука», 1977. 524 с.
- Banks et al., 2021 – Banks G. C., Fischer T., Gooty J., Stock G. Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda // *The Leadership Quarterly*. 2021. V. 32. Iss. 2. 101471.
- Bass, Bass, 2009 – Bass B. M., Bass R. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. N. Y.: Simon and Schuster, 2009. 1536 p.
- Fiedler, 1964 – Fiedler F. E. A Contingency model of leadership effectiveness // *Advances in Experimental Social Psychology*. 1964. Vol. 1. P. 149–190.
- Hersey, Blanchard, Natemeyer, 1979 – Hersey P., Blanchard K. H., Natemeyer W. E. Situational leadership, perception, and the impact of power // *Group & Organization Management*. 1979. Vol. 4. No. 4. P. 418–428.
- Matthews, Kelemen, Bolino, 2021 – Matthews S. H., Kelemen T. K., Bolino M. C. How follower traits and cultural values influence the effects of leadership // *The Leadership Quarterly*. 2021. Vol. 32. Iss. 1. 101497.
- Northouse, 2016 – Northouse P. *Leadership: Theory and Practice*. 7th ed. Los Angeles; L.; New Deli, etc.: Sage, 2016. 494 p.
- Olsson, Hemlin, Pousette, 2012 – Olsson L., Hemlin S., Pousette A. A multi-level analysis of leader-member exchange and creative performance in research groups // *The Leadership Quarterly*. 2012. Vol. 23. P. 604–619.
- Pirozhkova, 2021 – Pirozhkova S. V. The main features of the sociocultural status of a young scientist // *Herald of the Russian Academy of Sciences*. 2021. Vol. 91. No. 2. P. 144–152.
- Shinn, 1988 – Shinn T. Hiérarchies des chercheurs et formes des recherches // *Actes de la recherche en sciences sociales*. 1988. Vol. 74. P. 2–22.
- Towards a European Framework..., 2011, web – Towards a European Framework for Research Careers. European Commission Directorate General for Research & Innovation. 21 July 2011. URL: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf (дата обращения: 25.09.2021).
- Vitae Researcher Development Framework, 2011, web – Vitae Researcher Development Framework. Careers Research and Advisory Centre, 2010. Version 2 April 2011. URL: <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/@download/file/Researcher-Development-Framework-RDF-Vitae.pdf> (дата обращения: 25.09.2021).

References

- Banks, G.C., Fischer, T., Gooty, J., Stock, G. “Ethical leadership: Mapping the terrain for concept cleanup and a future research agenda”, *The Leadership Quarterly*, 2021, vol. 32, iss. 2. 101471.
- Bass, B.M., Bass, R. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Simon and Schuster, 2009.

Yaroshevskiy, M.G. et al. (ed.), *Chelovek nauki* [Man of Science]. Moscow: Nauka Publ., 1974. (In Russian)

Dyumenton, G.G. "Problemy otsenki nauchnogo liderstva: kriterii, dinamika i rannaya diagnostika" [Problems of scientific leadership assessment: criteria, dynamics and early diagnosis], *Naukovedenie* [Science Studies], 1999, no. 4, pp. 89–107. (In Russian)

Dushina, S.A., Kamneva, A.V., Kupriyanov, V.A., Shipovalova, L.V. "Nauchnoe liderstvo v kontekste akademicheskogo kapitalizma (rossiiskaya perspektiva)" [Scientific leadership in the context of academic capitalism (Russian perspective)], *Sociologia nauki i tekhnologii* [Sociology of Science and Technology], 2019, vol. 10, no. 4, pp. 50–76. (In Russian)

Fiedler, F.E. "A contingency model of leadership effectiveness", *Advances in Experimental Social Psychology*, 1964, vol. 1, pp. 149–190.

Hersey, P., Blanchard, K.H., Natemeyer, W.E. "Situational leadership, perception, and the impact of power", *Group & Organization Management*, 1979, vol. 4, no. 4, pp. 418–428.

Matthews, S.H., Kelemen, T.K., Bolino, M.C. "How follower traits and cultural values influence the effects of leadership", *The Leadership Quarterly*, 2021, vol. 32, iss. 1. 101497.

Northouse, P. *Leadership: Theory and Practice*. 7th Edition. Los Angeles; London; New Delhi, etc.: Sage, 2016.

Olsson, L., Hemlin, S., Pousette, A. "A multi-level analysis of leader–member exchange and creative performance in research groups", *The Leadership Quarterly*, 2012, vol. 23, pp. 604–619.

Ostwald, W. *Velikie lyudi* [Great Men], trans. by G. Kvasha. Peterburg, 1910. (In Russian)

Pirozhkova, S.V. "The main features of the sociocultural status of a young scientist", *Herald of the Russian Academy of Sciences*, 2021, vol. 91, no. 2, pp. 144–152.

Pospelova, E., Kazakova, M. "Primenenie kontseptsii New Public Management v Rossii" [Application of the concept of new public administration in Russia], *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public Service], 2015, vol. 94, no. 2, pp. 22–26. (In Russian)

Shinn, T. "Hiérarchies des chercheurs et formes des recherches", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1988, vol. 74, pp. 2–22.

Mikulinskiy S.R., et al. (eds.), *Shkoly v nauke* [Scientific Schools]. Moscow: Izd-vo "Nauka" Publ., 1977. (In Russian)

Towards a European Framework for Research Careers. European Commission Directorate General for Research & Innovation. 21 July 2011. Available at: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf (accessed on September 25, 2021).

Vitae Researcher Development Framework. Careers Research and Advisory Centre, 2010. Version 2 April 2011. Available at: <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/researcher-development-framework-rdf-vitae.pdf/@download/file/Researcher-Development-Framework-RDF-Vitae.pdf> (accessed on September 25, 2021).

Vorobyeva, O.V. et al. "Liderstvo i upravlenie v nauchno-tekhnologicheskoy sfere: model kompetentsii" [Leadership and management in the scientific and technological sphere: a model of competencies], *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2020, vol. 29, no. 8/9, pp. 26–38. (In Russian)

Поступила в редакцию 08.12.2021