
Проблеми діяльності та трансформації науково-технічного потенціалу

*В.И. Оноприенко,
зав. отделом, д-р филос. наук, проф.*

Академия наук: ученая корпорация или научное сообщество?

В корпоративной природе различных организационных форм науки и высшего образования не приходится сомневаться. Первые университеты, академии, научные общества возникали как профессиональные корпорации, подчеркивающие свою элитарность и замкнутость, наличие корпоративной этики и ценностей. Петр I, основывая Петербургскую академию наук, также подчеркивал особый статус «ученого сословия». Р.Мертон, обосновывая специфику и автономность науки как профессии, отличие ее от бюрократии, находил истоки этой специфики в средневековых цехах и профессиональных корпорациях.

Что же такое корпорации?

«Корпорации — это замкнутые социальные группы с ограниченным доступом. Строятся они по производственной принадлежности и формируются, как правило, для борьбы за дефицитные блага того или иного рода. В древних общественных структурах, где дефицит благ являлся типичным состоянием, касты и корпорации формировали воины, жрецы и ремесленники (сюда можно отнести и цеховую организацию ремесла в Средневековье). Жизнь в них определялась жестким сводом правил поведения, главный принцип которых — выживание

большинства членов корпорации. Для понимания дальнейших рассуждений поясню, что существуют два базовых типа корпораций, связанных с двумя качественно различными видами производственных процессов. Первый — воспроизводствосредствпроизводства, материальное производство, отчуждение благ из природы. Это — корпорации в сфере материального производства, хозяйственной деятельности человека. Во втором случае мы имеем дело с кровно-родственными корпорациями, в рамках которых осуществляется формирование самого человека и его личности. Целью корпораций такого типа является поддержание жизни человеческих существ, связанное с системой их ролей в процессе воспроизводства человека. Промежуточную позицию занимают корпорации, которые тем или иным образом задействованы на воспроизводство общественных отношений, воспроизводство общества как особой системы связей между людьми в процессе осуществления их совместной деятельности. Так выделяется третий тип — общественные корпорации, предметом деятельности которых является выполнение тех или иных функций в социальной и духовной сферах общества. Примерами такого рода являются корпорации чиновни-

ков, воинов и жрецов в древности, а в современности — политические партии, армия, полиция, органы безопасности» [1, с. 147].

Будучи формой организации общественной жизни, корпорация предоставляла возможности для самого существования и воспроизводства данной профессии в жесткой среде благодаря профессиональной солидарности и объединению ресурсов. В обмен на ограничение прав, подчинение корпоративной иерархии отдельному человеку при выполнении корпоративных правил и требований гарантировалось само существование.

Эти корпоративные черты университетов, академий и научных обществ могут со временем превращаться в традицию, определенные ритуалы, при этом замещаясь новым содержанием. Однако в определенных условиях они могут усиливаться и расширяться, входя в конфронтацию с принципами функционирования научного общества. Так произошло, например, и в советское время, когда тотальная государственная монополия породила многочисленные корпорации-ведомства, которые, кроме организации хозяйственной жизни, широко распространились во всех сферах общества, шагнув в политику, профсоюзы, искусство (творческие союзы), науку (академия наук, отраслевые академии и институты). Корпорации спортсменов, музыкантов, аппаратчиков, корпорации возрастных групп, реализуя ту или иную функцию государственной монополии, сопровождали советского человека от рождения до смерти.

Особенность корпоративных институтов состоит в том, что их деятельность в значительной мере направлена на поддержание собственного сущес-

твования, на защиту своих интересов. В корпорации доминируют иерархические властные структуры. Проблема власти в корпоративном обществе всегда ставится во главу угла. Если общество организовано по корпоративному принципу, то субъект интереса — вся корпорация. Интересы отдельных ее членов могут идти вразрез с интересами корпорации, однако члены корпорации способны в этом случае на самопожертвование ради коллектива, поскольку отождествляют его с собой. В ущерб меньшинству главенствует тут большинство, что достигается согласованием интересов корпораций их лидерами, которые становятся полномочными представителями всего коллектива.

Присваивая интересы индивида, корпорация вместе с тем выполняет и функцию социальной защиты своих членов от внешней среды и конкуренции. Оберегая их от более талантливых собратьев, она создает уникальный симбиоз социальной защищенности с произволом, за что наше общество заслужило репутацию богадельни. Подчиняя свои интересы интересам корпорации, отдельный человек постепенно отождествляет себя с нею. Управленцы в корпорации осуществляют патерналистскую политику, которая направлена на защиту интересов выживания основной массы рядовых членов корпораций вне зависимости от результатов их труда и квалификации. Основной ценностью для этого наиболее массового слоя является социальная защищенность. Вполне естественно, что основные установки представителей этого слоя — установки той или иной формы уравнительности. Именно этот слой становится реальной социальной основой корпорации. Это достаточно

инертный слой, состоящий преимущественно из слабых членов, всегда ждущих чего-то от корпорации, часто утративших свой профессиональный статус. Для таких людей в случае конфликта с начальством существует реальная угроза потерять социальный статус. Из подобного слоя маргинализованных в той или иной степени людей, предпочитающих стабильность всяким новациям, рекрутируются кадры для административной карьеры, поскольку для этих людей, более чем средних в профессиональном отношении, путь профессиональной карьеры практически закрыт.

В общественных структурах, в которых доминирует корпорация, мы обнаружим идеологию корпоративной лояльности, послушания, исполнительности и в конечном счете безответственности. Корпоративному обществу соответствуют корпоративная идеология и мораль. Для корпоративных структур характерна поддержка слабых, наряду с ограничением сильных, талантливых, вытеснение всякой конкуренции и соревновательности.

Нетрудно заметить, что многие черты корпорации вполне характерны для Академии наук и ее институтов. Эти черты еще более усиливаются наличием элитарного слоя в виде академиков и стремлением ограничить права и возможности основной массы исследователей. Многие из этих черт выросли на почве тоталитарного государства, копируя ведомственно-корпоративную структуру общества. Но они многократно усилились, несмотря на все декларации автономизации науки и Академии наук, в последние два десятилетия, в эпоху резкого ограничения государственной поддержки науки. В целом это понятно: осуществить

какой-то реальный маневр в сторону развития механизмов самоорганизации в условиях крайнего дефицита ресурсов очень трудно и нереально. Хуже другое: что Академия наук оказывается неспособной выполнять важнейшие функции, которые составляют весь смысл ее существования.

Одна из главных таких функций — определение переднего края исследований. Для ее осуществления Академия наук представляет собой уникальный полигон, на котором представители разных профессиональных сообществ в постоянной кооперации и диалоге должны устанавливать приоритеты развития фундаментальной науки. Ситуация переднего края исследований изменяется быстро и непрерывно. Она должна отслеживаться с помощью современных средств международной коммуникации. Выделение же приоритетов на ближнюю и дальнюю перспективу должно устанавливаться в условиях соперничества и диалога представителей профессиональных сообществ по направлениям. Вопреки утверждениям, что при реформе Академии наук следует упразднить ее отделения [2], на мой взгляд, именно отделения Академии наук должны стать основным звеном для установления приоритетов в рамках отраслей науки. Это не могут сделать ни институты, руководствующиеся корпоративными интересами, ни секции Академии наук, в которых агрегированы достаточно разнонаправленные профессиональные научные сообщества. При этом следует подчеркнуть, что процесс установления таких приоритетов есть процесс непрерывный, динамичный, требующий перманентного консенсуса представителей разных профессиональных сообществ. Результатом его

должны стать и конкретные организационные выводы о перегруппировке исследований и обеспечении ее кадровыми и материальными ресурсами. В настоящее время такая перегруппировка в принципе невозможна, поскольку представления о новых приоритетах, фиксируемые с большим опозданием и нередко с недостаточной информированностью о процессах в мировой науке, приспособляются к старой организационной структуре, которая на протяжении длительного времени сохраняет свое *status quo*.

Крупные академические институты давно превратились в монополистов по своим отраслям науки. Монополия тех или иных средств деятельности — одно из главных орудий корпорации в борьбе за выживание. В ее рамках стремятся к стандартизации своей продукции, не допуская или ограничивая внутреннюю конкуренцию. Корпорация, борясь за выживание, монолитной группой выступает против любого нечлена, пытающегося с ней конкурировать.

С этим же следует связывать и часто муссируемую проблему научных школ, сохранение которых на протяжении нескольких десятилетий выдвигается чуть ли не как стратегическая задача науки.

В блестящей статье Е.З.Мирской [3] широко распространенный на постсоветском пространстве стереотип о роли научных школ подвергнут глубокой рефлексии. Показаны функции научных школ в процессе развития науки как формы кооперации труда, функциональные различия школ и незримых колледжей, причины возникновения научных школ как специфического феномена советской науки и почему в западной науке этому феномену придается существенно меньшее

значение, разведены историко-научный и науковедческий аспекты идентификации и установления значимости научных школ. Суть школ в том, что совместная исследовательская работа лидеров науки с одаренными учеными следующих поколений обеспечивает высокую продуктивность поисковой деятельности и эффективную передачу профессионализма, опыта, традиций. Потенциал ученого имеет две составляющие — профессиональную опытность (традиции) и интеллектуальную мобильность (новационность), которые альтернативны: нарастание опыта подрывает мобильность, а повышение мобильности мешает накоплению опыта. Поэтому любая стратегия развития науки требует выбора между ними. Россия, СССР, страны постсоветского пространства отказались от мобильности и отдали предпочтение опыту. США выбрали мобильность, теряя преимущества стабильных коллективов.

Наши научные школы сформировались в послевоенный период на фоне интенсивного развития науки, этому способствовали многие факторы. На протяжении первых десятилетий это были молодые школы, вписанные в новые институциональные структуры. Пока их проблематика была новой нарастающая «опытность» (накопление традиций) обеспечивала их преимущества. Но это происходит только до тех пор, пока программа школ носит новационный характер. Однако в неизменных организационных структурах она неизбежно стареет и рано или поздно превращается в тормоз.

Школа — организм со своим жизненным циклом, к тому же, как правило, краткосрочным. В когнитивном плане на ее живучесть оказывает решающее

значение новационность ее программы, но не менее важны и социальные факторы — исчерпание образовательного и коммуникационного ресурсов школы.

Когда говорят о достаточно длительно существующих школах, на самом деле имеют в виду дрящущую научную традицию, но не реально действующий научный коллектив. Чаще всего школу идентифицируют с конкретным исследовательским институтом, что неправильно. Наши школы, сформировавшиеся в послевоенный период, начали стареть в 1980-е годы вместе с процессом стагнации общества.

В зарубежной социологии науки понятие «школы» фактически не используется. Это связано не только с тем, что мы выбрали курс на опытность (традиционность) организационных структур науки. Там считают недостатком школ некритическое принятие учениками идейной системы лидера, в связи с чем истолковывают их как обособленные, нетолерантные образования. Им противопоставляются солидарные группы, во главе которых находится не один лидер, а несколько, или невидимые колледжи, которые действительно многое дают в процессе формирования новых проблем или направлений. Наука развивается продуктивно и там, где научных школ не существует.

В результате Е.З.Мирской сделаны весьма нетривиальные выводы о том, надо ли и как надо поддерживать научные школы.

Понятие «научная школа», несмотря на то, что одним из главных ее атрибутов тоже выступает «матрица» — научная программа школы, является скорее социально-психологическим понятием, для характеристики которого особенно важны лидер и творческий

климат школы. Отсюда, в частности, следует, что научные школы в принципе не столь массовое явление в науке, как это часто представляется. Неслучайно зарубежные социологи науки иронизируют, что научные школы характерны исключительно для советской науки. К тому же у нас почти не говорят о негативном значении научных школ, ведь очевидно, что с ними связаны монополизация научных программ, искусственное сдерживание здоровой конкуренции и соперничества в науке. Резонным является соображение, что проблема научных школы в советской науке стала подниматься на щит начиная с 1970-х годов, когда обозначилось отставание науки в СССР от мировых лидеров [4]. Концепция сохранения и консервации научных школ представляет собой идеологию стагнирующей науки.

Еще одна важная функция Академии наук как научного сообщества — выделение активной части исследовательского потенциала и создание для нее режима благоприятствования. При всех декларациях относительно исполнения этой функции все-таки приходится признать, что она выполняется неудовлетворительно, причем немалое количество препятствий на этом пути создает как раз корпоративный характер организации Академии наук. Именно корпоративность, увековечивание отживших традиций и формальностей приводит к тому, что наиболее активная часть исследовательского потенциала покидает академические коллективы и уходит в другие сферы деятельности или эмигрирует за границу. И дело здесь вовсе не только в низких зарплатах. Эта часть потенциала не находит условий для своей самореализации.

Об этом пишут Э.М. Мирский и Л.М. Барботько: «Сегодня причины ухода молодых (28—40 лет) сложившихся исследователей из государственных научных институтов той или иной страны хорошо известны не только специалистам, но и политикам. Они сводятся прежде всего к следующим: слишком жесткое бюрократическое регулирование и слишком длинный путь для завоевания самостоятельной позиции; отсутствие связи между вознаграждением и полученными результатами; отсутствие достаточных возможностей мобильности и межинститутского сотрудничества... Карьера российского ученого регламентирована по такому числу показателей, с которой не сравнится ни армейская иерархия чинов и званий, ни какая-либо иная табель о рангах. Во-первых, карьера ученого определяется общей разрядной сеткой бюджетных служащих. Во-вторых, карьера определяется системой ученых степеней (кандидат, доктор наук, профессор по специальности). В-третьих, карьера определяется системой научных званий (м.н.с., н.с., с.н.с., в.н.с., г.н.с.). В-четвертых, эта карьера определяется системой должностей (зав. группой, зав. лаб., зав. отделом и т.п., здесь спектр особенно широк). При этом продвижение ученого по любой из перечисленных лестниц не зависит от научного результата, так как определяется не научным сообществом, а *прежде всего благосклонностью его непосредственного начальства и старших (в том числе и по возрасту) сотрудников, выдающих в нем потенциального конкурента.* Убежденность молодого ученого в том, что успешная научная карьера зависит от чего угодно, только не от исследовательского результата, постоянно подкрепляется сообщениями СМИ

о присуждении высоких научных степеней и даже академических званий (с соответствующей пожизненной бюджетной подпиткой) людям, которые вообще не имеют никакого отношения к научной профессии: президентским полпредам, чиновникам федеральной и региональной администрации, депутатам законодательных собраний, удачливым бизнесменам и вообще всем «нужным» научному начальству людям» [5, с. 52—54].

Вместо того, чтобы молодой способный ученый после получения кандидатской степени мог сосредоточиться на исследованиях переднего края науки с целью получения оригинальных результатов, он, если он остается в родном институте, должен включаться в бесконечный (фактически длящийся до старости) процесс преодоления бюрократической лестницы отечественной науки с последовательным прохождением всех ее ступеней, с многолетним стоянием в очередях на получение вакантной должности, с выстраданным правом на подготовку второй диссертации (еще одной бюрократической препоны отечественной науки), с ограничениями профессиональной коммуникации и мобильности. Разве не убедителен вывод Э.М. Мирского и Л.М. Барботько: «... Нетрудно представить себе молодого, на все согласного научного сотрудника, выбирающего российскую научную бюрократию как организационное окружение своей карьеры, т.е. выбирающего службу вместо профессии. Ответ на вопрос о том, куда эта категория служивого люда будет продвигать нашу науку, очевиден» [там же, с. 54].

В Академии наук, как впрочем и во всей науке, серьезной проблемой, также связанной с корпоративной ее при-

родой, является проблема обновления тематики исследований. Из-за низкого качества экспертизы, фактически превратившейся в самоэкспертизу, темы исследований на протяжении многих лет представляют собой вариации на одну тему. Любые попытки изменить систему планирования, внести в нее четкие критерии (Кравченко) пока не воспринимаются институтами.

Годы кризиса и стагнации научной системы наложили свой отпечаток на Академию наук, и здесь обнаружили ее корпоративные черты. В эти годы в Академии наук накопился значительный контингент сотрудников, которые в условиях кризиса фактически потеряли свою квалификацию, часть из них лишь формально числятся в академических учреждениях, совмещая это членство с другой деятельностью, в том числе предпринимательской. В академии оказалось немало управленцев, оторванных системой, большинство которых лишь условно причислено к исследователям. Академия наук, совсем в духе корпорации, ради своего сохранения выполняет функцию социальной защиты маргинальных слоев в своем составе, что сказывается на ее общественном имидже.

Корпоративность и монополизация крупными академическими институтами целых направлений науки заметно тормозят отклик на актуальные фундаментальные проблемы и выход на передний край исследований. Проблема внутренней мобильности, возможностей перегруппировки потенциала в связи с изменениями на переднем крае исследований — одна из наиболее острых. Для этого необходимо создание нормативной базы для оперативного формирования временных межинститутских и межведомственных исследо-

вательских коллективов; совершенствование системы подготовки кадров высшей квалификации, способной оперативно обеспечивать диктуемые временем структурные и качественные изменения кадрового состава; поиск путей привлечения интеллектуального потенциала мирового научного сообщества к решению актуальных фундаментальных проблем; создание международных и совместных институтов, лабораторий, исследовательских центров; активизация связей с научной диаспорой и т. д.

Корпоративная природа Академии наук подчеркивает элитарность этого учреждения, но в дилемме «корпорация» — «научное сообщество» приоритет должен отдаваться принципам функционирования научного сообщества, которые выражают специфику и автономию научной профессии, опираются на представление об общности цели, устойчивые традиции, авторитет и самоорганизацию в противовес характерным для корпорации механизмам власти, прямого принуждения и фиксированного членства. Общей целью научного сообщества и каждого входящего в него профессионала считается увеличение массива достоверного научным сообществом научного знания, поэтому действие механизмов сообщества жестко направлено на максимальную интенсификацию этого процесса с перманентной критической оценкой всех получаемых результатов. Научная критика понимается как имманентная ценность науки, необходимое условие и важнейший метод ее развития, одна из обязанностей любого ученого по отношению к любому фрагменту научного знания, в том числе к собственным концептуальным построениям и взглядам [6,

с.151—152]. Вкладом в дисциплинарное знание является либо перевод в разряд решенных какой-либо новой проблемы, либо опровержение или корректировка решения проблемы, которая уже была известна. От качес-

тва взаимодействия, продуктивного диалога между институтами научного сообщества, бизнесом и государственной властью зависит «социальное здоровье» науки и та польза, которую она приносит обществу в целом.

1. *Криворотов Виктор*. Русский путь // Знамя. — 1990. — Август. — С. 140—164.

2. *Малицкий Б.А.* Академічна наука: традиції і відповіді на нові виклики // Вісн. НАН України. — 2005. — № 1. — С. 11—24.

3. *Мирская Е.З.* Научные школы как форма организации науки (социологический анализ проблемы) // Науковедение. — 2002. — № 3. — С. 8—24.

4. *Мирский Э.М.* Самоуправление в научно-технической сфере и государственное индикативное регулирование развития науки // Социология науки: Хрестоматия / Сост. Э.М. Мирский (www.courier.com.ru/top/cras.htm).

5. *Мирский Э.М., Барботько Л.М.* Нужна ли нам служивая наука? // Наука в России: современное состояние и стратегия возрождения. — М.: Логос, 2004. — С. 47—59.

6. *Лебедев С.А.* Философия науки: Словарь основных терминов. — М.: Академический проект, 2006. — 320 с.

О.О. Грачев,
зав. отделом, канд. техн. наук

Обобщение и систематизация результатов исследований, полученных в НАН Украины по ряду приоритетных междисциплинарных научных направлений

В минувшем году отдел проблем деятельности и стратегии развития НАН Украины Центра исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М.Доброва НАН Украины работал над выполнением ведомственной темы «Обобщение и систематизация результатов исследований, полученных в НАН Украины по ряду приоритетных междисциплинарных научных направлений». Основное внимание уделялось: во-первых, анализу исследований в НАН Украины по решению ряда междисциплинарных проблем, в частности проблем сохранения окружающей среды и устойчивого развития стра-

ны, повышения энергетической безопасности в соответствии с основными положениями Энергетической стратегии государства на период до 2030 года, создания научных основ и разработки технологий, направленных на улучшение здоровья населения, и другим; во-вторых, мониторингу и анализу существующей законодательной базы в научной, научно-технической и инновационной сферах деятельности, а также при создании новых технологий; в-третьих, систематизации информационных материалов относительно структуры и трансформации опытно-производственной базы НАН Украины.