

PROSOPON

NR 2/ 2013

[7-19]

Е.С. Бабосова

National Academy of Sciences of Belarus

Социально-философские проблемы адаптации молодых специалистов в научно-исследовательском коллективе

Social and philosophical problems of adaptation of young profes- sionals in research groups

Key words: *philosophical, social*

Важнейшим компонентом включения молодежи в сферу науки является процесс ее адаптации к работе в научно-исследовательских коллективах. Как сообщество, обладающее определенным творческим потенциалом, оно имеет свою специфическую структуру и особенности, которые в значительной мере отличают его от любого другого коллектива. Научно-исследовательский коллектив можно определить как «группу лиц, которые подготовлены использовать определенные исследовательские средства, методики и концепции, составляют... специальное подразделение, сгруппированное вокруг определенной проблемы... каждый член группы использует методы и знания, поддерживая постоянную связь с другими членами группы и подвергая непрерывной проверке свои постулаты, в силу ограничений, налагаемых на них работой коллег... группа несет коллективную ответственность за конечный продукт» [1; 33-34].

Современные исследовательские проекты требуют привлечения специалистов из самых различных научных дисциплин и являются междисциплинарными. Это обусловлено тем, что в настоящее время

ученый, а в особенности в области естественных и технических наук, не может работать в одиночку: ему необходима дорогостоящая аппаратура, оборудование и материалы для проведения тех или иных исследований. Кроме того, сами научные проблемы стали столь сложны, что не могут быть решены усилиями отдельного ученого. Например, ракетно-космическая программа не может быть реализована без тесного взаимодействия специалистов разного профиля – физиков, математиков, компьютерщиков, физиологов и психологов. Многие проекты, реализуемые специалистами, представляющими одну науку, так называемые монодисциплинарные, также предполагают разделение функций внутри них. Положительным фактором является то, что научная продуктивность каждого члена исследовательского коллектива возрастает с увеличением числа функций и специальностей всего коллектива, так как «объединение ученых в коллектив порождает нелинейное взаимодействие между ними и, как следствие, не аддитивное, а более резкое возрастание зависимости коллективного результата от усилий отдельных ученых» [2; 226].

Создание продуктивного коллектива с благоприятной трудовой атмосферой, взаимной симпатией, взаимопомощью и поддержкой является важной задачей. Адаптация в коллективе выступает как необходимое условие продуктивной научно-исследовательской деятельности, а такая деятельность, в свою очередь, не может существовать без адаптации личности в данной социальной среде. В своей сущности адаптация есть увеличение степени «свободы личности в социуме» [3; 219]. Ее предметное содержание составляет приспособление человека как личности к определенным нормам, правилам, условиям, принципам социальной среды, одним из важнейших компонентов которой выступает коллектив, в том числе и научный. Адаптационное состояние молодого человека, включающегося в научно-исследовательскую деятельность, представляет собой более или менее быструю ориентацию в специфической динамической социальной системе, каковой является научный коллектив, приводящую к приобретению дополнительной степени уверенности и свободы в общении адаптанта со своими более опытными коллегами по исследовательской деятельности.

Большая значимость успешности данного процесса предопределяется тем, что у молодежи часто возникает резкое несоответствие между представлением о содержании и характере труда, которое сложилось у них во время обучения в вузе, и тем, которое стало формироваться в процессе включения в профессиональную деятельность в научно-исследовательском коллективе. «Данное противоречие приводит к тому, что большинство молодых специалистов чувствуют себя не на своем месте, а это, в свою очередь, способствует текучести молодых кадров» [4; 149]. Чем быстрее молодой специалист сумеет преодолеть такое противоречие, тем успешнее завершится процесс адаптации. Имея ряд общих черт с адаптационным процессом, в который включаются молодые люди, приходя в производственный, учебный и другие коллективы, адаптация в научно-исследовательском коллективе обладает рядом специфических особенностей.

Во-первых, эти особенности обусловлены спецификой научной деятельности. К процессу и результатам исследовательского труда наряду с общими требованиями, присущими любому виду трудовой деятельности (эффективность, качество, организованность и так далее), также предъявляются совершенно уникальные, свойственные только для научно-исследовательской работы, - наличие оригинальности, новизны, эвристичности. Поэтому адаптация молодого исследователя неизбежно должна в той или иной степени воплощать в себе специфику самой науки как особого вида деятельности. Здесь на первый план выдвигаются не усвоение и воспроизводство уже известных идей, норм, принципов, что характерно, например, для области материального производства, а применение оригинальных подходов, генерирование инновационных идей, знаний, получение новых экспериментальных данных.

Во-вторых, включаясь в сферу научной деятельности, молодой человек адаптируется не просто к науке как таковой, а к специфическому виду исследовательской деятельности в определенной области знаний или в научной дисциплине. Поэтому адаптационный процесс здесь в решающей степени предопределяется тем, насколько органично молодой человек

включается в конкретную исследовательскую программу, выполняемую тем или иным научно-исследовательским коллективом.

В-третьих, молодой специалист осуществляет процесс вхождения в новую для себя социальную среду деятельности и общения как индивид, обладающий совершенно определенными личностными качествами, ценностными ориентациями, мотивационной структурой, которые приобретаются им в определенных видах деятельности и системах общения и с которыми он включается в данный научный коллектив, стремясь приспособиться к сложившейся в нем системе социальных, в том числе межличностных, отношений, к ролевой структуре, способам и нормам общения, оценок и так далее.

Все эти причины в некоторых случаях действуют одновременно, усиливая друг друга, а это еще больше затрудняет процесс адаптации новичка к деятельности научно-исследовательского коллектива. Это может привести к ситуации, при которой происходит постепенное угасание интереса к научно-исследовательской деятельности, и молодой ученый предпочтет выбрать другую сферу профессиональной деятельности. Так, согласно данным социологического исследования, проведенного сотрудниками ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси» в 2012 г., 18,2% опрошенных молодых научных сотрудников планируют уйти из науки в другую сферу деятельности. Собираются дальше заниматься научной деятельностью в своей научной организации более трети респондентов - 38,7%. Хотят и дальше заниматься научной деятельностью, но сменить место работы 5,8%. Особенно настораживает тот факт, что более трети (33,5%) молодых ученых затруднились однозначно ответить на вопрос о планах профессиональной деятельности на ближайшую перспективу.

По данным опроса, важным фактором, который способствует адаптации молодежи в научно-исследовательском коллективе, служит уровень материально-технического обеспечения научных исследований, в которых принимается участие. Так, 16,1% опрошенных молодых научных сотрудников хотят сменить место работы из-за невозможности вести полноценные научные исследования ввиду отсутствия современной материально-технической базы.

Еще одним серьезным фактором, оказывающим негативное влияние на адаптацию молодежи в сфере научно-исследовательской деятельности, является невостребованность результатов научных исследований – планируют оставить науку из-за этого 13,9% респондентов. К сожалению, до сих пор результаты многих уникальных научных исследований остаются невостребованными. Одной из причин является отсутствие связующих звеньев в цепи наука-технология-производство.

Следующим негативным фактором является недостаточный уровень бюджетного финансирования научных исследований – предпочитают из-за этого сменить работу 13,1% респондентов. Низкий уровень бюджетного финансирования научных исследований, в свою очередь, приводит к снижению количества специалистов, занимающихся научно-исследовательской деятельностью.

Немаловажным фактором, негативно влияющим на адаптацию молодежи в сфере научно-исследовательской деятельности и приводящим к миграции молодых ученых в другую сферу профессиональной деятельности, является неопределенность будущего своей лаборатории (отдела, сектора) – так считают 12,4% респондентов.

Наиболее острой проблемой, негативно влияющей на планы профессиональной научной деятельности молодых научных сотрудников, является заработная плата. Ее среднемесячный размер остается невысоким, в то время как в среднем по отрасли он гораздо выше. В результате это приводит к недостаточному притоку талантливой молодежи в науку и ее оттоку в другие сферы профессиональной деятельности – 38,7% планируют уйти из науки по этой причине.

Сильно действующим мотивирующим фактором активного исследовательского труда, в первую очередь для молодых научных сотрудников, является наличие перспектив карьерного роста. Среди респондентов, входящих в состав возрастной когорты до 29 лет, 11,7% намерены уйти из сферы научно-исследовательской деятельности ввиду отсутствия перспектив успешной научной карьеры.

Отметили, что планируют уйти из науки и сменить сферу профессиональной деятельности, поскольку поняли, что наука не является их призванием 6,6% молодых научных сотрудников.

И все же далеко не всё в процессе приспособления молодежи к научному коллективу вызывает в ее среде негативную оценку и приводит к исследовательской дезадаптации. Несомненно, благоприятной для адаптации молодежи к научной деятельности является ситуация, в которой, несмотря на большое количество проблем, связанных с адаптацией в сфере научно-исследовательской деятельности, для 60,6% респондентов научная деятельность является призванием (да – 21,9%, скорее да – 38,7%).

Включаясь в новое для себя социальное пространство науки, молодой человек в процессе адаптации к исследовательской деятельности начинает усваивать основную особенность этой деятельности – органическую взаимосвязь индивидуального и коллективного творчества. Как правило, включаясь в выполнение исследовательского проекта, сотрудники, в том числе и молодые, знают в общих чертах основные очертания исследуемой проблемы и ее программные контуры и сознательно, чаще всего творчески вносят свой индивидуальный вклад в коллективную исследовательскую деятельность. Поэтому важную мотивационную роль в активной научной работе играет наличие в исследовательском коллективе благоприятного социально-психологического климата, создающего хорошие условия для того, чтобы индивидуальные творческие усилия молодых сотрудников получили объективную оценку и своевременное признание.

Важную роль научный коллектив выполняет в формулировании у молодых ученых в процессе их адаптации к исследовательской работе образцов научного поведения, санкционируемого и одобряемого данным исследовательским сообществом, а также присущих науке идеалов, ценностей и норм. Эти образцы, нормы и ценности обычно не декларируются в явной форме, а формируются у молодого человека, включенного в научно-исследовательскую деятельность, путем следования и подражания более опытным научным сотрудникам (не только научному руководителю) в процессе повсеместного общения с ними, совместной исследовательской работы, когда постоянно и ненавязчиво такие стандарты

в процессе повседневного взаимодействия с более умудренными жизнью коллегами становятся неотъемлемыми социально-психологическими качествами личности, включающейся в научную деятельность. В этом процессе существенное значение имеет и поддержка, и порицание, и похвала старших коллег, получивших признание в определенной сфере научно-исследовательского труда.

С учетом этих важных обстоятельств, отражающих социально-психологическую неудовлетворенность адаптанта сложным процессом его вхождения в научный коллектив, следует не пропускать не замеченным его любой, даже незначительный успех. По-видимому, первыми обратили на это внимание американские социологи Д. Пельц и Ф. Эндрюс, подчеркнувшие важность того, чтобы в течение первых пяти - десяти лет работы молодого ученого в исследовательском коллективе его успехи не оставались не замеченными. Отмечая эти успехи, следует одновременно проявлять заботу о том, чтобы у молодого специалиста была возможность браться за более увлекательные задачи, когда он созрел для их выполнения, и чтобы «он всегда имел возможность учиться, пополнять арсенал своих знаний и навыков в исследовательской деятельности, что очень существенно для его самовыражения» [5; 335].

На адаптацию молодых научных сотрудников к исследовательской работе оказывает существенное влияние современное состояние белорусской науки в целом и академической в частности. Результаты социологического опроса свидетельствуют о том, что молодые ученые неоднозначно оценивают современное положение дел в научной сфере республики.

Только 11,8% респондентов оценивают ситуацию в белорусской науке как стабильную и с хорошими перспективами дальнейшего развития; 59,4% - оценивают положение в науке как неустойчивое; 16,6% - как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития; 12,2% - затруднились высказать свою точку зрения.

Оценка молодыми научными сотрудниками современного положения НАН Беларуси в целом схожа с оценкой, данной респондентами в отношении белорусской науки в целом. Только 8,0% респондентов

оценивают ситуацию в академической науке как стабильную и с хорошими перспективами дальнейшего развития; 49,6% – оценивают положение в академической науке как неустойчивое и отмечают, что перспективы дальнейшего развития НАН Беларуси неоднозначны; 29,9% – характеризуют его как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития; 12,4% – затруднились с оценкой.

Положение своих институтов респонденты оценивают по сравнению с наукой в целом немного выше, но и эта оценка достаточно низкая. Так, только 16,8% респондентов оценили положение своих институтов как стабильное. Как неустойчивое и неоднозначное определяют его 52,6%; как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития – 19,7%.

Для молодого человека, включающегося в сферу научной деятельности, весьма важным является осознание им своего положения в науке. Только 15,3% молодых научных сотрудников оценивают личностную ситуацию в исследовательском коллективе как стабильную и с хорошими перспективами; 51,1% – оценивают свое положение в академической науке как неустойчивое и неоднозначное, 8,8% – как кризисное без достаточных гарантий и перспектив.

На такое восприятие ситуации, сложившейся в ряде академических организаций и институтов в настоящее время, оказывает влияние ряд причин. Прежде всего, респонденты отмечают сложную кадровую ситуацию, создавшуюся в их научных организациях. Проблема с кадрами обусловлена, по мнению молодых научных сотрудников, недостаточной мотивированностью перспективных молодых ученых на эффективную деятельность ввиду низкого уровня их заработной платы – так считает 68,6% респондентов. Проблема заработной платы в науке приводит к недостаточному притоку талантливой молодежи в исследовательские научные коллективы и уходу перспективных научных работников в другие сферы деятельности (это отметили 27,0% респондентов). В результате происходит распад уже сложившихся научных школ – так считает 7,0% респондентов. Кроме того, негативно влияют на ситуацию и другие причины: низкий уровень материально-технического обеспечения исследований (38,7%), невостребованность результатов научных

исследований (31,4%), недостаточный приток талантливой молодежи (20,4%), закрытие перспективных научных исследований из-за недостатка финансирования (17,5%). Также многие молодые исследователи отмечают низкий уровень деловых качеств руководителей и их компетентности в области инновационного менеджмента (13,1%), низкий уровень научных исследований и разработок (12,4%), ограниченные возможности для научно-инновационной деятельности (13,1%).

Положение молодых научных сотрудников и их социальное самочувствие, сложившееся в научных организациях НАН Беларуси, помимо отмеченных выше факторов, определяют, по мнению опрошенных научных работников, и другие факторы. Респонденты отнесли к ним: низкий уровень финансирования науки и недостаточное материально-техническое обеспечение исследований (каждую из позиций отметили 67,2% респондентов), крайнюю степень бюрократизированности науки на всех уровнях (так считает 56,9% респондентов); продолжающееся снижение престижа профессии ученого в белорусском обществе (36,5%); недостаточно эффективное управление наукой в Беларуси (31,4%); отсутствие объективных критериев оценки научного труда (16,8%).

Конечно в развитии науки в Беларуси, в частности академической, существует немало положительных тенденций. Обращает на себя внимание тот отрадный факт, что согласно данным социологического исследования среди положительных изменений, которые произошли за последние три года в их структурном подразделении, респонденты отметили три важных направления научной деятельности: приток молодежи (46,0%), повышение квалификации и профессионализма научных работников (27,7%) и повышение уровня научных исследований (23,4%). Кроме того, респонденты считают, что значительно вырос уровень международных связей (13,9%) и улучшилась материально-техническое обеспечение научных исследований (13,9%).

Как было отмечено выше, респонденты отметили ряд положительных изменений в кадровом составе академических институтов: идет процесс омоложения научных коллективов. Вместе с тем большинство научных сотрудников, в том числе молодых, считают, что есть нерешенные кадровые

проблемы. Несмотря на предпринимаемые усилия, заработная плата в науке остается недостаточной для повышения престижа научного труда, стабилизации кадровой ситуации и притока молодежи в сферу науки. Увеличение разрыва между минимальным и максимальным уровнем оплаты затронуло именно те категории научных работников и специалистов, проблема дефицита которых в научных структурах сегодня стоит особенно остро.

Произведенный теоретический анализ, а также обобщение результатов эмпирических социологических исследований дают основания для вывода, согласно которому исследовательский коллектив оказывает существенное, подчас очень значительное влияние на адаптацию и включенность молодежи в научное творчество. Важную роль в данном процессе играют также высокий уровень удовлетворенности содержанием проводимых исследований, наличие перспектив карьерного роста, уровень удовлетворенности заработной платой, материально-техническая обеспеченность научных исследований. Существенное значение в развертывании этого процесса имеет также включение молодых исследователей во взаимосвязь индивидуального и коллективного научного творчества, объективность оценок, даваемых коллективом и его руководителем, результатов исследовательского труда, наличие в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

На основе анализа приведенных данных о состоянии и тенденциях развития адаптации молодежи к исследовательской деятельности и роли в этом процессе научного коллектива следует сделать вывод, согласно которому социальная адаптация отражает стадийный характер процесса приспособления молодого научного сотрудника к условиям, нормам, характеру и принципам деятельности конкретного научного коллектива. На первом этапе развертывания данного процесса происходит усвоение действующих в научном сообществе норм, ценностей и принципов общения и взаимодействия в научном коллективе. Следующий этап включает в себя формирование и реализацию навыков экспериментальной и теоретической деятельности в избранной отрасли научного знания. Затем происходит поиск молодым научным сотрудником способов

самореализации себя в научно-исследовательской деятельности. Еще один важный этап этого многокомпонентного процесса проявляется в способности молодого научного сотрудника не только удовлетворять требованиям своей социальной среды (коллектива), но и проявлять черты креативности мышления и действия, то есть реализовать в своей деятельности качества подлинного научного сотрудника, способного генерировать новые знания и находить им практическое применение. Наконец, завершающий этап адаптационного процесса включения молодого сотрудника в активную исследовательскую деятельность состоит в том, чтобы сформировать во внутреннем мире его личности то, что выдающийся американский социолог Т. Парсонс называл «индивидуально-креативным фокусом интересов», причем таким образом, чтобы этот центр мотивации был ориентирован не только на свои личностные интересы, но и на интересы коллектива [6; 117, 143].

Все вышеизложенное позволяет сформулировать несколько возможных путей оптимизации процесса адаптации молодого специалиста в научном коллективе и связанного с этим повышения его эффективности.

Во-первых, представляется необходимым перестроить организационные формы, в которых осуществляется адаптация молодых специалистов в исследовательском коллективе. Имеется в виду в первую очередь изменение научно-коммуникационных связей и активизация включения в них начинающих сотрудников. Здесь особенно важно предоставить молодым специалистам значительно больше самостоятельности в разработке коллективной исследовательской программы, в определении того ее фрагмента, который будет выполняться каждым из них лично.

Во-вторых, необходимо более серьезное и вдумчивое изучение персональных качеств молодых специалистов, что дает возможность активизировать воздействие на мотивационную структуру личности, выявляя и развивая у молодого специалиста преобладание внутренней мотивации к научному творчеству над внешней мотивацией. Все это поможет молодой научной смене быстрее, активнее, а главное, эффективнее включаться в научное творчество.

В-третьих, следует индивидуализировать процесс адаптации молодого специалиста, влияя на него с учетом его склонностей, задатков, проявляющихся ролевых функций, а также в зависимости от этапа, стадии и темпов адаптационного процесса, которые у каждого человека проявляются по-разному.

В-четвертых, следует существенно улучшить научное руководство процессом адаптации молодых специалистов в исследовательских коллективах. Во многих из них эта сфера деятельности не относится к числу приоритетных, что совершенно ошибочно. Важно, чтобы руководители отделов, лабораторий не полагались на других, а лично изучали адаптационные возможности каждого молодого специалиста. С учетом всего этого надлежит определять стратегию руководителя в организации адаптационного процесса и тактику ее осуществления применительно к каждому молодому специалисту.

В-пятых, представляется правомочным для оптимизации данного процесса и повышения его эффективности привлекать специалистов в области социологии и психологии науки, что дает возможность найти пути улучшения социально-психологического климата в коллективе, повышения степени включенности молодых сотрудников в социальные, в том числе межличностные, отношения, упрочения в нем атмосферы творчества, взаимопомощи, заботы о молодежи, что очень важно как для воспроизводства самого коллектива, так и успешного решения той исследовательской программы, над которой он работает.

Литература

- [1] Лавриненко, А.В., Осипенко, Л.Е. Организация исследовательской деятельности учащихся с учетом специфики научного исследовательского коллектива / А.В. Лавриненко, Л.Е. Осипенко // Проблемы преподавания. – 2010. - № 6. – С. 32-38.
- [2] Яблонский, А.И. Модели и методы исследования науки. М., 2001, с.226.
- [3] Анохин, А.М. Креативная составляющая адаптации личности в открытой динамической социальной системе // Проблемы

теоретической социологии. – Вып. 7. – Отв. ред. А.О. Бороноев. – Спб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2009. – С. 219 – 241.

- [4] Русецкая, В.И. Социодинамика научного коллектива / В.И. Русецкая. – Минск: Навука, 1992. – 208 с.
- [5] Маслоу, А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
- [6] Парсонс, Т. О социальных системах / Т. Парсонс. – М., Академический проект, 2009. – 829 с.

Summary

Philosophical and sociological analysis of the role of the research collectives in the process of adaptation of young scientists to research activity is carried out in the article. The features encountered by young scientists in the process of adapting to research are characterized. The factors that have the negative impact on this process are revealed. Recommendations for optimization of the adaptation of young professionals in the scientific collective are elaborated.