

## МОЛОДОЙ УЧЕНЫЙ: ИНИЦИАЛИЗАЦИЯ НАУЧНОГО СОТРУДНИКА ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ КОЛЛЕКТИВНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ

*Л. С. Рехтина*

Коллективная деятельность ученых дает возможность для объединения и накопления индивидуальных, разрозненных ресурсов отдельных исследователей, тем самым создавая базу для дальнейшего развития и расширения научного потенциала. Малые исследовательские группы – среда профессиональной социализации молодого ученого. Но научная среда наследует дефицит «договороспособности» социальной среды, тем самым провоцируя или усугубляя латентную «утечку мозгов» из сферы науки.

**Ключевые слова:** молодежь, социология молодежи, молодой ученый, коллективное действие, миграция, социология миграции, малые исследовательские группы.

Работа выполнена при поддержке Российского Научного Фонда, проект № 16-18-10092.

В процессе развития и воспроизводства человеческого знания многие сферы деятельности сменили индивидуальный характер на коллективный. Научная деятельность не стала исключением. Объемы базовых знаний для исследований давно переросли возможности отдельного ученого. Наиболее серьезные и неожиданные научные открытия совершаются на стыке научных теорий, специальностей и даже отраслей наук. Тем не менее формирование молодого ученого происходит внутри узких отраслевых сегментов, и чем успешнее молодой специалист способен разобраться и усвоить свой предмет исследования, не распыляясь на глобальные темы и широкие методологические подходы, тем выше его шансы на успех в междисциплинарных исследованиях, тем больше польза от его участия в исследовательских проектах. Объединяясь, ученые могут охватить более широкий круг вопросов, более глубоко рассмотреть проблему, заложить более широкую методологическую базу исследования, подобрав наиболее точное и эффективное ее преломление для конкретной задачи.

Грантовая система создает условия для формирования исследовательских коллективов. Такие коллективы расширяют потенциал и возможности современной науки. Создаются целые

*Об авторе:  
Рехтина Лилия Сергеевна*

*социолог учебного отдела ректора Санкт-Петербургского государственного университета по направлениям международные отношения, политология, социология и экономика, факультет социологии, Санкт-Петербург.*

*Адрес для переписки:  
Россия, 199406, г. Санкт-Петербург, ул. Шевченко, 25, корп. 2.*

*E-mail: lisabet-09@mail.ru*

*ББК 72.6  
УДК 001*

группы добровольно принудительных объединений, в разной степени взаимосвязанных между собой, исследовательских сообществ, которые хорошо интерпретируются через теорию коллективных действий. В таких группах проявляется надындивидуальное объединение функционально востребованных элементов, объединившихся ради достижения экономических, профессиональных целей, общего блага [Казаринова, 2011], базирующиеся на «совместном знании» и «совместных обязательствах» [Братман, 1993]. Интеграция нового специалиста в профессиональные группы, объединенные общей задачей, должна способствовать его профессиональному росту, а также формированию профессионально полноценного поколения молодых специалистов и их закреплению в отечественной науке.

Согласно статистическим данным, на видимую часть оттока научного потенциала из отечественной науки, получившего название «утечки мозгов», пришлось «...63 261, что составило от общего количества эмигрантов примерно 2%...» [Латова, 2011, с. 86]. Сейчас видимый размер утечки профессиональных ученых не сопоставим с потерями, вызванными социальным взрывом, завершившим советскую эпоху. Но потеря потенциальных ученых, тех, кто мог бы стать ученым, но не стал по разным причинам, не меньше. Скорее всего, можно говорить о латентной потере научного потенциала. Отчасти он связан с миграцией, в том числе с нарастанием входящей миграции [Новиков, 2013], которая увеличивает рынок труда крупных городов, но тем самым девальвирует стоимость отдельного специалиста. Накладывается и тот факт, что на данном этапе экономического развития в России не требуется столько специалистов с высшим образованием. Большая часть молодежи работает в сфере услуг, и «больше половины выпускников не могут найти работу по специальности» [Киенко, Семенова, 2013, с. 6]. В науковедческой и образовательной дискуссии обсуждается вопрос: не является ли избыточной подготовка такого количества людей с высшим образованием [см., напр., Ершов, 2016, с. 27] и научных кадров [Santos, Horta, Heitor, 2016].

Малые коллективные объединения предоставляют подходящие условия для подготовки профессионала, последовательной интериоризации норм профессионального сообщества, закрепления и развития навыков, производства и расширения отраслевого знания. С точки зрения профессиональной социализации именно малая группа способна качественно и последовательно инициировать ученого, в ней другая коммуникация и теснее профессиональное взаимодействие, лучше передается научная школа.

Если профессиональная социализация стартует с включения в большие институционально регламентированные объединения, то коммуникация начинает переходить на административно бюрократический язык. Вопросы контроля и подчинения, а также регламентация взаимодействия становятся важнее, чем собственно научная школа и исследовательская практика, а решение самых простых вопросов начинает тормозиться барьерами вертикальных ролевых взаимодействий.

В процессе образования также нельзя передать весь объем знаний, а главное, навыков, востребованных научно-исследовательским процес-

сом. Многие профессиональные навыки не проходят барьер вертикальной коммуникации, которая свойственна обучающему процессу, кроме того, даже самая тщательная имитация исследовательского процесса не дает полноценного включения в профессиональную деятельность.

Есть еще один момент. В процессе обучения смещен фокус деятельности: у студента – научиться (а иногда эта задача редуцируется до получения диплома), а у ученого – процесс познания и открытия. К этому добавляется важный аспект: ученый самостоятелен, а студент нет, и это касается не только прямого управления действиями студентов со стороны преподавательского и административно-управленческого аппарата. Это ощущение целостности, ощущение задачи и понимание результата, даже если он воспринимается на уровне «получить зарплату» у ученого и «получить зачет» у студента. Это принципиально разные мировоззренческие позиции. Пока субъект сам, ментально, не преступил барьер перехода от одной к другой, результат его деятельности будет кардинально отличаться от профессионального участия ученого-исследователя, от его самоидентификации в этом процессе.

Опыт участия в коллективной работе способствует закреплению молодого ученого среди членов «невидимого колледжа», условно, это группа исследователей, объединенных общей темой исследования, а значит, в обобщенном смысле связанных общностью коллективной деятельности. Но в отличие от исследователей, работающих в конкретном вузе, этих ученых объединяют внеинституциональные основы.

Иногда тематические объединения становятся эффективнее, а главное, продуктивнее, чем жесткие институционально регламентированные общности: читая свежие публикации по своей теме, ученый знакомится с трудами исследователей, которые работают в смежных с его темой областях, а те, с кем учился в одном вузе, оказываются заняты совершенно другим делом, реализуют себя в другой профессиональной сфере. Точно так же научные институционально предписанные контакты могут быть менее эффективны: те, с кем наш гипотетический молодой ученый работает в одном вузе, пусть даже они занимаются той же темой, могут понимать ее в другом парадигмальном преломлении, а человек, с которым он никогда не встречался, может оказаться хорошим соавтором.

Налаживание внешних, внеинституциональных, жестко не регламентированных связей жизненно необходимо для процесса функционирования научной отрасли. Оно помогает расширять границы национальных научных исследований, перенимать опыт других научных школ и наиболее эффективно презентовать результаты на международной арене науки. Формирование этих связей происходит за счет заочного знакомства, причем не ученых с учеными, а с идеями других ученых. Ученые, разрабатывающие одну тему, знают друг о друге или слышали о работах других ученых, работающих в той же области или по смежным темам, через сложную систему печатных изданий.

Здесь теория коллективного действия пересекается с концепцией слабых связей [Грановеттер, 2009]. Эти связи могут иметь виртуальную природу, реализуется галактика Интернет [Кастельс, 2004], воплощенная в дивном новом мире науки. Общность идеи, темы и методологи-

ческих парадигм порождает «облачную» структуру [Барков, Носуленко, 2015, с. 19] постоянно взаимодействующих между собой исследователей, которые в жизни могут никогда не встречаться друг с другом или только изредка пересекаться в рамках тематических встреч: конференций, семинаров, лекций, которые в наше время также могут быть виртуальными.

Чем раньше ученый заявляет о себе как о части не только отдельного микросообщества исследователей, но части печатной галактики научного поля, тем выше его шансы на закрепление в нем, ведь навыки научной публицистики, умение размышлять на бумаге и презентовать результаты своей деятельности – сложный комплексный навык, который разрабатывается и усваивается только посредством постоянной тренировки. При этом от ученого буквально требуют публикационной активности для доказательства его научной состоятельности [Рехтина, Соколов, 2015].

Аппарат науки развивается преимущественно за счет развития публичной научной среды, в которой только верифицированные научным сообществом данные могут стать фундаментом дальнейшего развития отрасли. От успешности инициации молодого ученого зависит взаимное развитие научного потенциала как отдельных ученых, так и научной среды, «...общество тем благополучней, чем больше возможностей у человека обрести себя в деятельности. А для этого каждому нужно дать возможность войти в подходящий для него круг людей либо создать его самому» [Долгин, 2012]. Таким образом, создается среда для формирования расширенных научных коллективов и инициализации через них молодых ученых.

В реальности теория коллективного действия работает не линейно, а элементы социальной среды не склонны к рациональному поведению [см., напр., Рыжкова, 2012]. Один из парадоксов состоит в том, что вначале профессиональной социализации будущий ученый привыкает к самостоятельному и атомарному существованию, опосредованному по отношению к науке буфером, из институциональных субъектов образования. Ролевое взаимодействие между студентами и преподавателями, научными руководителями лишь частично может смоделировать ситуацию коллективного действия, свойственного науке. На этапе подготовки диссертационного исследования атомизация возрастает, в некоторых случаях до полной обособленности.

Как было отмечено выше, объединение индивидуальных ресурсов в рамках коллективной деятельности для достижения общих или пересекающихся целей может стать источником «социальной энергии» и предпосылкой качественного развития. Но не секрет, что недостаток «договоропригодности» [Долгин, 2012] остается значимой проблемой социальной реальности, и научная практика не исключение.

Вторая проблема состоит в том, что включение нового, молодого исследователя сопровождается социальным напряжением и сложным обрядом инициации. В ходе исследования сразу несколько молодых ученых обратили внимание, что чем формально успешнее институциональный этап академической социализации, тем большее недоверие и сомнение вызывает претендент. Выразаться это может в разных фор-

мах, а проявляется в разных отраслях и на разных этапах профессиональной социализации. Общим является скептическое отношение к неопиту, его стигматизация, а также пренебрежение имеющимся и институционально уже подтвержденным потенциалом.

Кратко опишем пару, на наш взгляд, характерных примеров, которые основаны на транскриптах онлайн фокус-групп и глубинных интервью, проведенных в ходе реализации первого этапа исследовательского проекта Санкт-Петербургского государственного университета при поддержке Российского Научного Фонда.

Первый пример основан на истории молодого инженера, занимающегося вопросом самообеспечения электроэнергией животноводческих комплексов. Информант работает по специальности, подготовил текст диссертации, опубликовал около 10 статей в журналах ВАК по конструкции и особенностям перерабатывающей установки, имеет патент от Роспатента на одно из технологических решений, которое он описывает в тексте своей диссертации. Информант официально учился в аспирантуре в вузе, который находится в другом городе. Чтобы иметь возможность пройти защиту в городе, в котором информант проживал на момент интервью, он хотел перейти в аспирантуру другого вуза. В первом вузе была подготовлена диссертация, собран пакет документов для защиты, опубликованы статьи в журналах ВАК по результатам диссертационной работы. Узнав о проблемах с дорогой в другой город, научный руководитель диссертации посоветовал поступить в аспирантуру другого вуза. Когда аспирант согласился (так показалось удобнее, чтобы меньше отпрашиваться с работы), они договорились встретиться во втором вузе в 12 часов и подать документы в аспирантуру. Для этой встречи информанту пришлось отпрашиваться с работы на первую половину дня (дата встречи, назначенная научным руководителем, приходилась на его дежурство на работе). В назначенное время научного руководителя в вузе не оказалось, а через два часа ожидания выяснилось, что он вообще не приедет. При обращении в отдел аспирантуры у нового соискателя попросили предъявить публикации. Когда оказалось, что их десять, сотрудник отдела аспирантуры ответил, что такого быть не может, а потом попросил предъявить журналы. Итогом этой истории стало то, что нашему информанту пришлось ехать домой, брать стопку с журналами и возвращаться обратно, чтобы подать документы в аспирантуру. В наше время требование предъявить печатные издания журналов со стороны сотрудника отдела аспирантуры выглядит довольно странно, ведь это можно было проверить с помощью электронной библиотеки, в которой индексируются журналы из списка ВАК: *«...я не знаю, сколько штрафов мне потом придет, я знал... с работы звонят все время... я же там тоже людям обещал (быть на работе во второй половине дня. – Прим. авт.)...»* (М., 26 лет).

На первый взгляд, ситуация тривиальная и напрямую не связана с процессом инициации молодого ученого в науку, а касается исключительно институционально-бюрократических проблем аспирантуры, а также противоречий, вызванных сложившимися в разных вузах традициями. Прошло уже больше года (интервью состоялось в начале 2016 года), а информант так и не защитился и, насколько известно, уже не предпринимает никаких попыток сделать это. Таким образом, про-

явленное недоверие и пренебрежение со стороны агентов институциональной интеграции привело к потере ученого инженера, которому уже не интересно это направление индивидуального развития – потеря энтузиазма привела к потере наукой потенциального ученого. Но кого интересуют потери подобного рода? Кто считает таких «перегоревших» на бюрократических проволочках и препятствиях, вызванных личной неприязнью или пренебрежением молодых людей, потенциальных ученых. Что касается темы исследования проекта, в рамках которого было взято это интервью, то скажем, что потенциально такие ситуации активизируют миграционный потенциал ученых в поисках более сильных научных школ и профессиональных сообществ, потенциальных перспектив индивидуального развития.

Второй пример опишем в общих чертах, так как случай не уникальный, многие молодые ученые в ходе фокус-групповых дискуссий описывали похожие ситуации, связанные с недоверием научного коллектива к потенциалу молодых специалистов. Специалист гуманитарной сферы, кандидат наук, преподаватель участвует в разных исследовательских проектах. С точки зрения реализации научного потенциала – успешный пример академической карьеры. Надо отметить, что в тех же проектах участвуют студенты с разным уровнем исследовательского энтузиазма. Обращает на себя внимание то, что и состоявшийся ученый, и студенты со столь разным потенциалом получают одинаковые задания от руководителя проекта, хотя очевидно, что навыки и умения даже в силу пройденного академического пути разные. Таким образом, успешный научный кадр, эффективный педагог отвлекается на задачи, которые им легко решаются, но на которые тратятся силы и время.

Молодых ученых ставят в ситуацию тирании момента, когда постоянно обновляющийся набор мелких задач и краткосрочно востребованной информации отвлекает от решения крупномасштабных и значимых задач [Эриксен, 2003]. Включение студентов в такие проекты, на наш взгляд, необходимо, и, возможно, сейчас объем участия студентов в реальных проектах недостаточен. Реальное участие позволяет не только реализовать и развивать собственные навыки и знания, но и знакомиться с исследовательским процессом и видеть потенциал научной карьеры. Отметим лишь, что молодые специалисты сталкиваются с эксплуатацией, а иногда с замыканием на задачах, не требующих имеющегося у них уровня подготовки.

Феномен «стеклянного потолка» не нов и не уникален. В данном случае мы не имеем в виду именно гендерную специфику, так как в ходе фокус-групповой дискуссии и мужчины описывали подобные ситуации и сталкивались с ограничением достижимых перспектив научной карьеры. Отметим, однако, что в научной среде это больше напоминает мыльный пузырь, чем классический «стеклянный потолок» – институциональная ловушка, попадая в которую под давлением тирании момента, ученый не может уже выйти из статуса «молодого» специалиста.

Горизонтальный переход в науке не менее затруднителен, чем вертикальное развитие академической карьеры. Как было упомянуто выше, существует очень узкая отраслевая сегментация внутри науки, и переход в другой сегмент на ту же позицию требует переподготовки, на ко-

торую необходимо время. Это приводит к отставанию от тех специалистов, которые получили первоначальную подготовку в этом направлении, а отставание, в свою очередь, означает, что равноценный горизонтальный переход между научными сегментами если не невозможен, то затруднителен и требует от ученого заметных усилий.

Переход на позиции, ниже достигнутых по карьерной лестнице, также затруднителен и опасен. Из-за сильного давления капиталов, накопленных за время всех этапов послешкольного образования, движение с занимаемой позиции на более низкие карьерные позиции ведет к потере статуса внутри научного поля, вплоть до исключения на отраслевую периферию.

Таким образом, с одной стороны, ученый, попавший в такую «ловушку», боится потерять достигнутый уровень науки, постоянно ожидая, что появится новая перспектива дальнейшего развития. А она все не появляется, годы идут, и новые более молодые специалисты становятся перспективнее и привлекательнее, чем «застрявший» ученый, так как выступают для научного сообщества источником более свежих навыков, знаний и идей. Выход из отрасли также опасен – можно потерять все источники конвертации капиталов. Продолжая же оставаться внутри отрасли, «молодой» ученый усугубляет разрыв с каналами перераспределения ресурсов, а отсутствие научной реализации ведет к профессиональной стагнации.

Не всегда такие ловушки связаны с тем, что социальные лифты не работают. Даже при внешне динамичном продвижении как по горизонтальным, так и вертикальным социальным лифтам велик риск «застрясть между этажами». Таким образом формируется научная маргинальность. Фактически находясь внутри институциональной науки, многие ее участники оторваны от реального научного процесса, выполняя бюрократические, административные и вспомогательные функции полевого или относительно низко квалифицированного персонала. В науке такое «простаивание» равно потере приобретенных за годы обучения и подготовки знаний и навыков, особенно в быстроразвивающихся и динамичных областях.

Возвращаясь к проблеме «договоропригодности», в науке кроме понятной и всегда возможной личной неприязни, которой можно объяснить практически любое недоразумение, включая описанные выше примеры, наблюдаются проблемы, которые имеют системный характер и явным образом сказываются на эффективности коллективной деятельности ученых. Тот самый невидимый колледж, тонкой паутиной опутывающий институциональный скелет научного поля, похож на бурлящий поток, постоянно заочно разделяющийся и раскалывающийся на отдельные фрагменты. При попытке его исследовать возникает вопрос, как вообще возможно объединение ученых, столько противоречий он обнаруживает.

В рамках исследования был выбран метод групповых дискуссий онлайн. Для социологии метод фокус-групп является одним из ведущих и традиционных, но современные технологии открывают новые возможности его применения. В ходе онлайн дискуссии можно добиться одновременного участия ученых из разных городов и даже стран. В реальной

жизни это тоже можно сделать в рамках международных конференций, симпозиумов и семинаров, но Интернет позволяет участвовать ученым, находясь в привычном, повседневном контексте.

В условиях онлайн фокус-группы исследователь получает еще одно преимущество – можно вести групповой диалог и сразу параллельно получать комментарии участников по тому, что происходит, что они думают, с чем действительно согласны и что их возмущает или раздражает. Несмотря на то, что, как и ожидалось, присутствовала определенная отраслевая специфика, участники фокусированных дискуссий совместно пришли к выводу, что сталкиваются с общими проблемами, скорее всего, системными, так как они обнаруживаются и за пределами научной отрасли. Прежде всего, указывали на недостаток финансирования. Отсутствие финансовых капиталов выступает в качестве ключевой проблемы, что само по себе не открытие.

С момента формирования такой социальной общности, как молодежь, она оказывается на периферии распределения социальных ресурсов, и первое, что нужно сделать для подключения к каналам их перераспределения, это выйти из состояния «молодежи». В данном случае прилагательное «молодой» выступает в качестве отрицательной стигмы, которая маркирует новичка «нуба» в профессиональной отрасли, в конкретном случае в рамках научно-преподавательской деятельности.

Финансовый лаг отрасли и отраслевой «молодежи» – лишь верхушка айсберга, маркирующая общее состояние системы. Сами респонденты отмечают, что грантовая система чуть ли не единственный канал поддержания и насыщения научных коллективов новыми, молодыми кадрами. Внутри проблем финансирования скрывается целый клубок социально-профессиональных проблем, которые формируют своеобразную плотину: на входе высокий потенциал капиталов, на выходе пересыхающий ручей, а в итоге «заболачиваются» целые отрасли.

*«Да поймите вы, единственная проблема, которая есть в нашей науке, – это отрицательный отбор и все... Отрицательный отбор в обществе. В котором успех получают не те, кто должен его получать за свои заслуги и способности, а те, у кого есть связи, подлость, мерзость. Если говорить о науке, то все самые способные, самые умные и талантливые в науку не идут. А идут те, кому податься больше некуда» (М., 34 г.).*

Профессиональное становление невозможно без обрядов коллективной инициации неопитов. Но успешная инициация возможна, если она открывает доступ к ресурсам. Чем больше ресурсы, тем сильнее инициация на входе. Однако наблюдается диспропорция в уровнях инициации и реальных ресурсах, доступных после ее прохождения.

*«Поскольку бонусы в науке теперь очень невелики, наиболее амбициозно-агрессивные личности оборотили свои взоры на другие сферы» (М., 34 г.).*

Несмотря на диспропорцию в перераспределении ресурсов, очень многие из принявших участие в исследовании ученых говорили о наличии особого энтузиазма, который привлекает участников в науку, а дефицит ресурсного обеспечения может компенсироваться личной активностью, трудолюбием и упорством. Один из участников фокус-



группы считал, что наука не может рассматриваться в качестве источника финансовых ресурсов. В чем-то мы с ним согласны, но согласно концепции тирании момента невозможна эффективная, последовательная и основательная научная работа, если она выполняется параллельно с другими задачами.

Таким образом, для эффективности и продуктивности ученого необходима его полноценная профессиональная интеграция в отрасль, а малые коллективные объединения могут стать успешной точкой для формирования и развития научного потенциала, сохранения научных школ, но их успешность или неуспешность способна напрямую повлиять на характер кадрового потенциала науки.

### Список литературы

- 1 Барков С. А., Носуленко С. В. «Облачные технологии» как этап в развитии информационного общества // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2015. – Вып. № 2. – Т. 15. – С. 16-24.
- 2 Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. – 2009. – Т. 10. – № 4. – С. 31-50.
- 3 Долгин А. Как нам стать договоропригодными, или практическое руководство по коллективным действиям // Полит. ру [Электронный ресурс]. URL: <http://polit.ru/article/2012/10/27/club> (дата обращения: 19.03.2017).
- 4 Ершов Ю. С. Особенности национальной экономики, или почему Россия не стала Америкой. И не будет, если. . . // ЭКО. Всероссийский экономический журнал. – 2016. – № 3. – С. 6-29.
- 5 Казаринова Д. Б. Теория коллективных действий: политические импликации // Вестник РУДН. Серия Политология. – 2011. – №3. – С. 71-78.
- 6 Кастельс М. Галактика Интернет. – Екатеринбург: У-Фактория, 2004. – 75 с.
- 7 Киенко Т. С., Семенова Т. Молодежная безработица: мировые тенденции, российская специфика, альтернативные пути решения: V Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум». 2013.
- 8 Латова Н. В. «Утечка умов» в системе институтов воспроизводства человеческого капитала современной России // Журнал институциональных исследований. – 2011. – Т. 3. – № 3.
- 9 Новиков М. РФ занимает второе место в мире по числу мигрантов [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2013/09/12/migranty-site.html> (дата обращения: 19.03.2017).
- 10 Рехтина Л. С., Соколов Н. В. Одномерный человек в галактике Гуттенберга: профессионализация молодого ученого: материалы 11 международной научно-практической конференции «Современный научный потенциал». – Белгород: Изд-во «Education and Science», 2015. – 96 с.
- 11 Рыжкова М. В. «Провалы» теории рационального выбора // Вестник Томского государственного университета. Серия Экономика. – 2012. – № 3(19).
- 12 Эриксен Т. Х. Тирания момента. Время в эпоху информации / пер. с норв. – М.: Изд-во «Весь Мир», 2003. – 208 с.
- 13 Bratman, M. E. "Shared Intention." Ethics, vol. 104, no. 1, 1993, pp. 97–113.
- 14 Santos, J. M., Horta, H., Heitor, M. Too many PhDs? An invalid argument for countries developing their scientific and academic systems: The case of Portugal Technological Forecasting and Social Change. – 2016, 1 December. – V. 113. – P. 352-362.