

Лидер СНО: Homo academicus или Homo economicus

Научный руководитель – Баранов Николай Вадимович

Платов Ф.Е.¹, Баранов Н.В.², Афанасьев Е.В.³

1 - Кубанский государственный университет, Факультет управления и психологии, Кафедра социальной психологии и социологии управления, Краснодар, Россия, *E-mail:* filplatov2003@gmail.com; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия, *E-mail:* nvb135246@gmail.com; 3 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра общей психологии, Москва, Россия, *E-mail:* afanasiev.evg.vl@yandex.ru

Сегодня, в рамках десятилетия науки и технологий РФ, уделяется отдельное внимание такому социальному институту как студенческое научное общество и, в особенности, лидерам данных объединений. Руководитель СНО — это молодой человек, обучающийся в высшем учебном заведении, который проявляет себя и как руководитель сообщества и как молодой ученый. Руководитель СНО занимает одновременно различные социальные позиции и принадлежит различным социальным пространствам и подсистемам. С одной стороны, молодой человек находится только в начале своего научного пути, учась писать статьи, формируя свою сферу научных интересов и научный капитал. С другой стороны, он также может начать свое развитие как будущий руководитель, при принятии организационных решений, что находит свое отражение в определении вектора развития сообщества, анализа современных трендов, развития себя и своего сообщества как бренда для развития своей индивидуальной траектории.

Таким образом, индивид исполняет либо одновременно, либо постепенно две социальные роли и находится на распутье своих жизненных приоритетов. Он может выбрать в качестве доминантной социальной позиции путь молодого ученого, сделав акцент на изучения тонкостей методологии и методики научной работы, или путь организатора, который направлен скорее на выстраивание оптимальной системы для выполнения последующих задач. Трудности выявления жизненных приоритетов, являющихся руководством к действию, в результате, вызывают трудности в формировании ролевой системы руководителя СНО.

В данном исследовании перед нами стоят две довольно значимых цели.

1. Сформировать рекомендации для руководителей СНО, направленные на разрешение противоречия между ранее описанными социальными ролями.

2. Разработать и апробировать опросник типов лидерства в СНО.

Исходя из ранее обозначенных целей, был сформирован ряд задач.

1. Провести теоретический анализ социальных ролей, функций и компетенций организаторов и молодых учёных.

2. Изучить степень распространённости и социально-психологические особенности типов лидерства Homo academicus, Homo Economicus и смешанного типа у руководителей СНО РФ и дружественных государств.

3. Исследовать взаимосвязь предпочитаемых типов лидерства и типов СНО (общеевропейские или профильные).

4. Исследовать взаимосвязь предпочитаемых типов лидерства и типов культур.

5. Сформировать рекомендации для руководителей СНО, направленные на разрешение противоречия между ранее описанными социальными ролями.

6. Разработать и апробировать опросник типов лидерства в СНО.

На сегодняшний день был проведён теоретический анализ социальных ролей, функций и компетенций организаторов и молодых учёных. На их основе будет производиться разработка категорий для контент-анализа и решение последующих задач.

Теоретический анализ характерных особенностей организатора и молодого учёного как *Homo academicus* и *Homo Economicus*.

На сегодняшний день учёный любой специальности в той или иной степени руководствуется этикой научного сообщества, называемой этосом, которая позволяет регулировать деятельность учёного и нести ответственность за его поступки, но так было не всегда. . .

«Наука – не только система развивающегося знания, но и сфера деятельности специфического профессионального сообщества, один из социальных институтов общества» [5]. Следует отметить, что в философии, а затем в психологии и социологии понятие «этос» воспроизводит в конкретизированном смысле применявшийся еще в античной Греции термин «*θoς*», обозначающий широкий диапазон значений: обычай, привычка, душевный настрой, характер человека, его социальные предпочтения.

Современное звучание и содержательное наполнение этому понятию придал М. Вебер. В его понимании «этос» означает совокупность норм и правил житейского поведения индивидов и групп, ориентирующих их на отношение к труду как к призванию, непреклонное служение профессиональному долгу и рациональное преобразование окружающего социального космоса. Р.К. Мертон, в последствии сформировал само определение этоса науки «это аффективно окрашенный комплекс правил, ценностей и норм, считающийся обязательным для человека науки» [4], и сформировал 4 базовые характерные особенности:

- Универсализм;
- коллективизм (коммунизма);
- бескорыстность;
- организованный скептицизм (критическое мышление).

В противовес ему Дж. С. Милль и А. Смит сформировали в середине XVIII столетия сформировали модель “экономического человека”, которая обладает следующими характеристиками:

- Стремление к инновациям с целью сохранения конкурентоспособности [7]
- Индивидуализм (ориентируется на собственные суждения о том, как наиболее эффективно распорядиться своими ресурсами в своих интересах)
- Жадность («одинаковое у всех людей постоянное и неисчезающее стремление улучшить свое положение» [6])
- Эгоизм (концентрация только на своих интересах)

Соответствующие различия академического и экономического человека также могут быть проинтерпретированы с позиции культурных кодов экономики А.А. Аузана, где *Homo academicus* характеризуется как коллективист. “В коллективистских обществах люди с ранних лет включены в сильные и сплоченные группы, которые в течение всей их жизни предоставляют им защиту взамен на безусловную лояльность” [1] - писал этот учёный. *Homo economicus*, в свою очередь, является индивидуалистом - типом индивида, который “характерен для обществ, в которых связи между людьми слабы: каждый заботится только о себе и своих ближайших родственниках” [1].

Проблема трудовых функций и компетенций руководителей СНО в психологии.

Рассмотрение студенческого научного общества как модели «большой» науки даёт нам право выделять функции руководителя СНО на основе функций руководителей научных учреждений.

У руководителей разных видов профессиональной деятельности существуют универсальные задачи, обязанности (или трудовые функции). Т.С. Кабаченко выделяет следующие

щий ряд базовых функций руководителя [3]:

- функции планирования в управлении организацией;
- собственно организационные функции (или функции организации);
- функции контроля;
- функции регулирования;
- принятие решений руководителем по управлению организацией.

Учёт специфики научных учреждений даёт нам право выделять ряд важных способностей (компетентностей) осуществлять такие трудовые функции, как:

- Экспертная компетентность – причастность к науке в соответствующей предметной области, достаточная успешность, авторитетность в данной области (экспертная функция);

- Управленческая компетентность – способность к планированию, организации, контролю, координации деятельности больших организационных структур; готовность к принятию самостоятельных управленческих решений, реализации менеджерских и административных функций. Эта способность напрямую связана с управлением научным учреждением со всем многообразием его проявлений [2];

- Компетентности социального взаимодействия – готовность к конструктивному межличностному и социальному взаимодействию; владение умениями и навыками эффективных социальных коммуникаций; активность в социальных контактах; нацеленность на совместную деятельность, коллективную работу; способность учитывать мнения подчиненных и руководителей и позиции по тому или иному вопросу (коммуникативная функция);

- Стратегическое лидерство – способность формулировать стратегические цели организации, умение вдохновить, заразить коллег и подчиненных новыми научными проблемами, (функция мотивирования, лидерская функция).

- Социальная направленность – повышенное внимание к внешнему миру, людям, социальным и политическим изменениям, ориентированность на решение социально-значимых задач, предпочтение социально-значимых мотивов своей деятельности, наличие ведущих социально-направленных ценностей.

Выводы.

По итогам работы были выделены противоречия характеристик социальных ролей молодого учёного и организатора, определяющие различия их социальной направленности. Однако можно утверждать, что существует ряд базовых функций руководителя, свойственных в том числе руководителям СНО. При этом перенос универсальных компетентностей на руководителя, как научной организации, так и СНО невозможен без учёта специфики его деятельности. В первую очередь это касается социальной направленности и экспертной компетентности.

Были выделены существенные характеристики, трудовые функции и компетентности руководителей СНО как организаторов и молодых учёных. На их основе будут выполнены последующие задачи исследования.

Источники и литература

- 1) А. Аузан Социокультурная экономика: как культура влияет на экономику, а экономика — на культуру: курс лекций / А. А. Аузан, Е. Н. Никишина. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021. с. 40.
- 2) Кабаченко Т.С. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров // Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2000. Глава 12. С.284-312.
- 3) Кабаченко Т.С. Тест «Ценностные ориентации руководителя» // Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2000. С.357-366.

- 4) Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Роберт Мертон. — М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. С. 769.
- 5) Мирская Е. З. Р. К. Мертон и этос классической науки // Философия науки. Вып. 11: Этос науки на рубеже веков. — М.: ИФ РАН, 2005. С.11.
- 6) Смит А., [1776] 2007, Исследование о природе и причинах богатства народов, М.: Эксмо
- 7) Чаплыгина И. Г. " Экономический человек" Дж. С. Милля и А. Смита: методологический аспект //Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. — 2015. — Т. 7. — №. 2. — С. 15-27.