

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. И. ЩЕРБАКОВ, В. В. КОСОЛАПОВ

(Представлена научным семинаром кафедры политической экономики)

Принадлежность научного сотрудника к сфере науки — это его солидарность с особыми этическими нормами («научная этика»), со специфическими интересами своих коллег, а также поддержание постоянных деловых контактов в процессе научной деятельности. В определенном смысле можно говорить об особом социальном мире науки, состоящем из подсистем математиков, физиков, философов и т. п.. В свою очередь, они расчленяются на группы, в которые специалисты объединяются для разработки узких проблем. Функциональные и конвенциональные роли, которые человек играет в научном коллективе, обособляют его от других социальных миров — мира художников, строителей, спортсменов, музыкантов и т. д. В мире науки существуют, несмотря на узкую индивидуальность его отдельных представителей, определенные шаблоны поведения, способы согласования действий и принятия решений. Естественно, что они каким-то образом «увязаны» с общечеловеческими нормами поведения.

В современном обществе происходит дальнейшая дифференциация некогда единого для всех ученых социального мира науки на все новые подсистемы. Это ставит перед науковедением целый комплекс актуальных вопросов. С. Р. Микулинский и М. Г. Ярошевский отмечают: «Труд ученых, который в прошлом был трудом одиночек, подобным по существу ремесленному труду, на наших глазах превратился в разновидность индустриального труда с характерными для него массовостью, подчинением больших коллективов единой цели и глубоким разделением функций между занятыми в ней людьми. Это породило целый ряд новых проблем, не

только структурно-организационных, экономических, но и социально-психологических¹⁾). К числу таких социально-психологических проблем относится анализ внутринаучных конфликтных ситуаций, присущих научной среде в условиях современной научно-технической революции.

Дискуссии, столкновение мнений в науке — это обычное явление. Несогласие, критическое, конкурентное отношение различных школ и направлений, взаимная критика основателей разных научных коллективов является не столь уж редким в истории науки. Еще чаще возникают кризисные явления, когда существующая общепризнанная в качестве истинной научная теория гибнет под напором новых фактов. Нередко у разработчика этой теории не хватает мужества признать достоверность новых концепций, и он вступает в конфликт с инакомыслящими, отстаивая ошибочную позицию. Такого рода конфликты — это естественная форма развития науки. Поиск истины — это диалектический путь, который не исключает и отдельных ошибок, заблуждений. Для достижения нового результата необходима напряженная обстановка соревнования, столкновения конкурентных пониманий решения поставленной проблемы, «конкурентные отношения» научных коллективов, имеющих одну и ту же научную тематику, но работающих на основе разных методик, с использованием нетождественных приемов. Новая информация возникает в обстановке острых творческих дискуссий, в столкновении различных мнений.

В науке могут создаваться кризисы и конфликты, порожденные социально-политическими условиями. Типичным примером такой ситуации является кризис естествознания конца XIX — начала XX века, особенности которого раскрыты В. И. Лениным в работе «Материализм и эмпириокритицизм». Такого рода кризисы не способствуют ускорению развития науки. Они связаны с конфликтом научного познания, стремящегося к объективной истине, и господствующей в обществе идеологии, заинтересованной в искажении этой истины с узкоклассовых, партийных позиций. Конфликт между стихийно-материалистическим содержанием науки и идеалистическим воззрением как основой иллюзорной идеологии порождает кризисы, которые тормозят развитие научного познания. До тех пор, пока в обществе существуют классовые антагонизмы и имеются слои и группы, заинтересованные объективно в иллюзорном объяснении действительности, будут существовать и кризисы в науке, порождающие конфликтную ситуацию между содержанием научного познания и господствующей идеологией.

Наконец, в условиях научно-технической революции нередко возникают внутриколлективные ситуации, которые можно определить как производственные, трудовые конфликты.

Конфликты, основанные на защите научных взглядов и интересов, представляют собой естественную форму существования научных коллективов. Кризисы науки, порожденные социально-политической обстановкой, буржуазным мировоззрением, устранимы с построением социализма.

Трудовые, производственные конфликты — это результат неоптимального управления научным коллективом. Возрастание количества конфликтов в коллективе — это наиболее яркий показатель

¹⁾ С. Р. Микулинский, М. Г. Ярошевский. Психология научного творчества и науковедение. В кн.: «Научное творчество»; М., «Наука», 1969, стр. 6.

несоответствия формальной организации исследований и уровня руководства интересам и мотивам исследователей.

Причины для возникновения конфликтов существуют во всех научных коллективах. К объективным факторам причин конфликтных ситуаций можно отнести развитие жесткой регламентации деятельности научного сотрудника в коллективе. С одной стороны, от него требуется самостоятельность, инициатива в постановке научных проблем, а с другой — его деятельность ограничивается администрацией, заинтересованной в разработке плановой тематики. При этом нередко темы, избранные в качестве исследовательских, имеют прикладной характер. Чтобы выполнить их качественно, необходимо предварительно провести фундаментальные исследования, в которых администрация не всегда заинтересована. Требование ускоренной разработки малоисследованных вопросов приводит к необходимости поспешного некачественного проведения исследований. В результате у научных работников теряется чувство удовлетворения полученными результатами, ослабевает интерес к работе, гасится самостоятельность. Ученый постепенно превращается в обыкновенного служащего, работающего по распоряжениям администрации. Особенное раздражение в ученых вызывает требование соблюдения жесткой производственной дисциплины, пренебрежение руководства к относительной свободе творческого труда, постоянное напоминание о сроках и нормах рабочего времени и т. д. В то же время в условиях научно-технической революции и массовости профессии ученого невозможно всем предоставить свободное посещение работы, отказаться от планирования сроков и трудозатрат по исследованиям, своевременной отчетности. Так создаются причины для конфликтования сотрудников с администрацией НИО.

К объективным факторам, порождающим конфликты, относится усложненная структура ролей, которые вынужден играть ученый в коллективе. Конвенциональная роль — это положение научного сотрудника как служащего определенного ранга, функциональная — его профессионально-признанные обязанности ученого, межличностная — его положение как члена коллектива. Если он хочет играть хорошо конвенциональную роль, то должен стремиться стать администратором в науке. Как правило, это ведет к потере ученым функциональной роли. Американский науковед Г. Шепард отмечает, что «большой частью из ученых не получается администраторов или они перестают быть учеными и теряют профессиональный авторитет». Часть ученых делает карьеру администратора, другая — профессиональную, но это редко совмещается в одном лице. Желание добиться профессионального признания не способствует выполнению конвенциональной роли (ученый стремится больше печататься, активно участвует в деятельности «незримых» коллективов и меньше внимания уделяет скрупулезному выполнению требований администрации собственной НИО), часто ведет к нарушению межличностных отношений (к преуспевающему ученому у его коллег может возникнуть зависть, подозрение в использовании материалов коллектива и т. п.). Поэтому ученый находится в напряженной психологической ситуации. Он вынужден интуитивно искать меру между теми тремя ролями, которые должен играть в научном коллективе. А это нелегкая задача, как правило, оканчивающаяся тем, что исследователь чем-то вынужден жертвовать: или административной карьерой и связанным с ней улучшением материальных ус-

ловий, или профессиональным признанием в среде специалистов, или же хорошими отношениями с коллегами.

Положение усложняется тем, что современная научно-техническая революция повышает профессиональную мобильность. В науке происходит быстрая смена направлений, проблем и т. п. В результате ученый вынужден много раз менять узкую специализацию, переходить от экспериментального типа исследования к теоретическому, от прикладного — к фундаментальному. Способность к переквалификации становится свойством профессии ученого. В 1968—1969 гг. в Ленинграде и Риге был произведен анкетный опрос 1400 научных работников академических (естественнонаучного профиля) и отраслевых (технические науки) научных учреждений²⁾. Оказалось, что больше половины опрошенных научных работников работают в новых научных направлениях, не соответствующих их вузовской специальности. К ним, как правило, относятся молодые ученые, работающие значительное время сверх нормированного рабочего часа над темами, которые официально не запланированы. Только $\frac{1}{4}$ часть работает по тематике, которая полностью соответствует узкой специализации в вузе. Некоторые (5,8%) работают в области, которая не соответствует их вузовской специальности и находится в смежной области науки, т. е. они по существу овладели второй профессией

Сразу же после вуза 36,8% выпускников направляются на работу, которая не соответствует ни общей специализации, ни узкой специализации в вузе. Это свидетельствует о значительном отставании перестройки вузовских программ обучения от бурного развития науки. 61,1% выпускников работают во вновь возникших направлениях в науке. Таким образом, смена научных профессий, работа на «стыках» научных дисциплин становится делом преобладающего числа ученых. В результате в современной науке ученый представляет собой профессионально «маргинального человека». Этот термин введен Р. Парком для обозначения тех людей, которые находятся на границах («стыках») двух или нескольких социальных миров, не являясь ни в одном из них полноправным участником. По его мнению, маргинальные люди серьезно сомневаются в своей личной ценности: имеют неопределенные связи с друзьями, охотно избегают неопределенных ситуаций, где их могут унижить, одиноки и чрезмерно мечтательны, излишне беспокойны за будущее, неспособны наслаждаться и уверены в том, что окружающие несправедливы к ним. Конечно, необязательно, чтобы набор этих качеств был у каждого ученого, но несомненно, что большая часть их присуща многим. Математик в социологии, инженер в биологии, психолог в технических науках, физик в физиологии, генетик в математике и другие представители, работающие на стыках межнаучных проблем, находятся в маргинальном статусе. Количество междисциплинарных исследований быстро увеличивается и, как свидетельствует история науки, на «стыках» находятся наиболее результативные разработки. Поэтому, очевидно, будущее науки — в усилении комплексности исследуемых вопросов и, следовательно, в переводе все более значительных отрядов научных работников в маргинальный статус. Положение усугубляется тем, что, несмотря на призывы к ученым работать в смежных пограничных областях, в академических НИО, существует стойкая традиция соблюдения

²⁾ С. А. Кугель. Профессиональная мобильность в науке и тенденции ее изменения в условиях научно-технической революции. «Вопросы философии», 1969, № 11, стр. 109—116.

границ различных областей специализации. Во всяком случае, специалисты по науковедению, информатике, научному коммунизму, бионике и многим другим «смежным» наукам труднее добиваются профессионального признания, чем просто экономисты, инженеры, философы, биологи, исследовательская тематика которых не вызывает сомнения в ее принадлежности к строго определенной области науки.

К субъективным факторам возникновения внутринаучных конфликтов следует отнести те, что связаны с нарушением микроклимата, неудачным подбором лидера, посягательством на достоинства ученого как человека, как члена коллектива. Чем человек образованнее, культурнее, тем он в большинстве случаев более болезненно реагирует на всякое посягательство на его честь и достоинство.

Отсюда конфликтная ситуация — совокупность таких действий и высказываний лиц, работающих в этом же НИО (или в вышестоящей организации), которые ставят перед исследователями вопрос о целесообразности или возможности дальнейшего пребывания в коллективе, ставят под сомнения качества, количество или целесообразность их труда или же иным способом причиняют им обиду. Конфликтные ситуации можно делить на две группы: вербальные, когда столкновение интересов или мнений ограничивается словесными высказываниями, и трудовые, когда конфликтная ситуация рассматривается в общественных организациях, комиссиях по трудовым спорам, в судебных органах или вышестоящих организациях, которым подчинен данный коллектив. В первом случае нередко бывает, что один из участников конфликта уходит из коллектива «по собственному желанию», но сама конфликтная ситуация, ее причины и пути разрешения не отражаются документально. Во втором случае конфликт рассматривается в органах общественных организаций, партийных, комсомольских и профсоюзных как в первичных, так и вышестоящих, или же в судебном или дисциплинарном порядке (в комиссиях по трудовым спорам, в судах или в порядке подчинения).

Причины конфликтных ситуаций для рабочих, служащих и инженерно-технических работников НИО и научных сотрудников могут изучаться на материалах практики комиссий по трудовым спорам и судебных органов. Что касается руководящих работников НИО, для которых установлен иной порядок разрешения споров о наложении взысканий и увольнениях (в порядке подчиненности), то в судебной практике соответствующих материалов не найти. Поэтому в отношении руководителей НИО приходится прибегать к анкетному методу изучения вопроса.

К составлению анкет предъявляются специальные требования:

1) не следует включать в анкету вопросы и данные, которые могут быть получены из официальных и науковедческих источников;

2) ставить вопросы четко, грамотно и достаточно остро, касаться вполне конкретных явлений и процессов и предусматривать при этом вполне определенные ответы;

3) нельзя увлекаться ответами типа «систематически», «периодически», «редко», тем более, если они не конкретизируются другими вопросами;

4) вопросы анкеты и возможные ответы на них должны быть хорошо знакомы каждому ученому. По сложным вопросам необходимо дать наводящие вопросы-ответы;

5) вопросы следует размещать в опросном листке по степени

трудности: в начале — требующие больших раздумий, затем попроще и в конце — сведения о самом опрашиваемом. Последний в анкете вопрос рекомендуется отводить под замечания и предложения, оставляя для него не менее $\frac{1}{4}$ страницы.

Будучи систематизированным и дополненным другими методами (анализ различного рода данных о деятельности институтов, интервьюирование ученых и другие социометрические тесты, проведение организационно-научного эксперимента), этот источник получения информации становится достаточно объективным и вполне пригодным для анализа причин конфликтных ситуаций. Составленную анкету рекомендуется несколько раз «обкатать» среди ученых разных специальностей, возрастов, должностей и т. п. Это позволит выбраковать неадекватные, слабо работающие пункты анкеты и усовершенствовать ее.

Само анкетирование лучше начинать с того, чтобы исследователь и доверенные организаторы опроса в краткой и непосредственной беседе или выступлении перед сотрудниками института (лаборатории, отдела) ознакомили их с целями, задачами, методикой опроса и способами ответов на вопросы. На заполнение анкеты, как правило, следует давать не более 1—2 дней, а лучше раздать их утром и в конце рабочего дня собрать, или раздать вечером, а утром собрать. При растянутых сроках теряется острота вопроса и процент возвращенных анкет значительно снижается. С целью обеспечения максимальной объективности и авторитетности опроса надо обеспечить его полную анонимность на всех стадиях проведения.

Перед составлением анкеты исследователь должен очень четко представлять цель опроса, очень тщательно продумать теоретическую программу и выработать основные рабочие гипотезы. Исходя из этого, формулируются вопросы и производится их группирование, например, одна группа вопросов может охватывать комплекс предполагаемых причин конфликта, связанных с отсутствием условий для повышения квалификации научных кадров и их использования, другая — со структурой научных учреждений и стилем руководства. Кроме того, анкета должна быть строго целенаправленной и оптимально выдержанной по числу поставленных в ней вопросов. Такая анкета «работает» значительно продуктивнее, чем анкета многопроблемная, разноплановая, с чрезмерно большим количеством вопросов.

В сентябре 1964 г. такое изучение было проведено на примере ряда научных учреждений г. Новосибирска: Института горного дела Сибирского отделения АН СССР, Сибирского института энергетики бывшего Госкомитета СССР по энергетике, Сибирского филиала Всесоюзного научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства СССР³). Лица, ответившие на поставленные в анкете вопросы, были знакомы, как правило, с деятельностью нескольких НИО. Поэтому анализируемые ниже данные о причинах возникновения и путях разрешения 155 конфликтных ситуаций не могут быть отнесены лишь к тем институтам, в которых участники исследований работали в данный момент. Что чаще всего является причиной возникновения конфликтных ситуаций по мнению обследованных? Данные с исчерпывающей полнотой указывают на это: во-первых, нежелание или неумение

³ И. В. Чернов, А. И. Щербаков. Социологические вопросы организации научного труда. В сб.: «Организация и эффективность научных исследований». 2-е издание. Новосибирск, 1967, «Наука», стр. 132—137.

соблюдать правила поведения в коллективе, во-вторых, неумение руководить научными работниками (именно руководить, а не «командовать», что вообще неприемлемо для работников умственного труда).

Более детальное изучение данных обследования дает возможность сделать следующие выводы. В большинстве случаев (87%) причиной конфликта было, как мы уже говорили, неумение (точнее, нежелание) соблюдать правила поведения в коллективе. И на первом месте здесь находится проявление неуважения к своим товарищам — порочащие и нетактичные высказывания о сотрудниках своего коллектива (11,1% всех конфликтов). Далее следуют конфликты из-за нечестных поступков (4,7%), проявления личной неприязни или зависти (3,5%) и т. п. Таким образом, четвертая часть всех конфликтов вызывается аморальными поступками, которые порой совершаются вполне сознательно. Такого рода итоги изучения состояния психологического климата в коллективе открывают определенные возможности для общественных организаций в области воспитательной работы, особенно среди отдельных членов коллектива, зачинщиков неурядиц, склок и т. п.

Значительная часть конфликтов вызывается различными недопониманиями: неправильное или неточное представление об обязанностях и правах как своих, так и чужих (10,5%), нечеткое разграничение доли участия каждого в проведении совместных работ (столько же), небрежность или ошибки в работе (8,8%) и т. д. Причина возникновения этих конфликтных ситуаций — недостаточная внимательность и чуткость по отношению к своим товарищам, поспешность в высказываниях и принятии решений, проявление недисциплинированности. И только 13% конфликтных ситуаций возникло из-за неспособности руководителей организовать работу подчиненных им коллективов. При этом следует помнить, что в научных коллективах авторитет руководителей основан не на атрибутах власти, позволяющих «командовать», а на знаниях и таланте.

Можно ли обойтись без конфликтов в этих коллективах? Мнения участников исследования по этому вопросу разделялись: большинство — 59,4% — считают, что без них обойтись невозможно, остальные уверены, что основную часть конфликтов можно предотвратить путем предварительного создания условий для устранения вызывающих их причин. Основная причина возникновения конфликтных ситуаций — неуважение к взглядам, интересам и достоинству других людей.

Каковы же, по нашему мнению, основные пути и средства для предотвращения конфликтных ситуаций?

Прежде всего необходимо широко обсуждать в первичных научных коллективах конкретные причины и последствия (фактические и возможные) конфликтных ситуаций. Особое внимание при этом следует обращать на тот вред, который они наносят обществу, замедляя процесс превращения труда в первую жизненную потребность, отвлекая работников на длительное время от работы. Учреждение может понести значительный и невосполнимый ущерб в результате ухода работника вместе с его опытом, идеями, мыслями и проектами.

Особую роль в предотвращении конфликтных ситуаций должны играть руководители научных учреждений. Если руководитель не в состоянии укрепить сплоченность и дружбу между членами коллектива, он не может быть руководителем. Принципиальность,

вдумчивость, высокие моральные качества руководителя коллектива лишь помогут развитию достойных человека взаимоотношений в коллективе. Психологи утверждают, что хорошее или плохое настроение является причиной колебаний в уровне производительности труда порядка 70%, а без упомянутых качеств руководителя хорошего настроения в коллективе никогда не будет.

Особенно нетерпимо положение, когда, как указывается в одной из полученных анкет, «создаются условия, позволяющие работать нескольким сотрудникам на одного сотрудника, не отличающегося способностями от тех, кто на него работает».

В соответствии с Уставом профессиональных союзов СССР профсоюзным комитетам предоставлено **право высказывать свои** соображения по кандидатурам, выдвигаемым на руководящие должности. Между тем, профсоюзные комитеты в учреждениях и на предприятиях этим правом еще не привыкли пользоваться. В настоящее время на предприятиях и стройках все шире распространяется порядок, при котором бригадир назначается только при согласии членов бригады. Такое же согласие требуется и при направлении в бригаду новых рабочих.

Такой порядок целесообразно внедрить и для всех руководящих работников. При этом коллектив должен быть уверен, что его мнение обязательно будет учтено вышестоящим руководством при окончательном решении вопроса о назначении нового работника, иначе может создаться ненормальная обстановка, которая на длительное время дезорганизует всю работу.

В настоящее время результаты конкурсных комиссий вопроса о приеме на работу новых работников до сведения коллектива, как правило, не доводятся. Между тем в отдельных случаях следовало бы рассматривать рекомендации этих комиссий на общих собраниях отделов и лабораторий, всего коллектива (в зависимости от вакантной должности), и тогда это обсуждение приносило бы реальную пользу в виде общей ответственности за принятого в коллективе нового работника, а последнему показывало, что к его приходу коллектив не равнодушен.

Все это в совокупности создало бы более существенные, чем сейчас, гарантии для правильного отбора руководящих кадров из среды способных, честных, добросовестных, увлеченных творчеством работников. С сожалением, но поневоле приходится согласиться с высказыванием автора одной из анкет о том, что «нередко в отдельных коллективах приживаются малоспособные и склочники».

Велика роль общественных организаций в создании и укреплении здоровой моральной атмосферы в коллективе. Типичный подход в выявлении сути возникающего конфликта и, если потребуется, широкое обсуждение спорных вопросов, по которым он возникает,— конкретная пропаганда правил социалистического общежития и поведения в коллективе, публичное порицание инициаторов конфликта независимо от их должностного положения — все это позволяет свести конфликты к минимуму или даже вовсе изжить их.

Всей своей работой общественные организации должны воспитывать у членов коллектива честное отношение к своим обязанностям, ясное и четкое представление о цели и методике работы, искать пути справедливого разграничения обязанностей и использования полученных или ожидаемых результатов, создавать условия для роста квалификации. И тогда, как пишет один из участни-

ков обследования в своей анкете, «можно договориться по-хорошему по любому вопросу. Будь сам человеком и уважай других.»

Какими же путями разрешались конфликтные ситуации, подвергнутые анализу в ходе вышеописанного исследования?

Одна четверть их разрешалась путем вхождения участников конфликта в нормальную колею обычных отношений без всякого официального рассмотрения или путем уступок одной из сторон, извинения и т. д. Столько же пришлось улаживать администрации: мирить спорящих, объявлять кое-кому взыскания и даже увольнять с работы. В общественных организациях было рассмотрено 16,1% конфликтов (почти все — в партийных органах). Почти 17% конфликтов завершилось уходом его участников из коллектива, в большинстве случаев — «по собственному желанию».

Следует отметить, что профсоюзные и комсомольские организации зачастую принимают крайне незначительное участие в разрешении конфликтов. О товарищеских судах вообще никто не вспоминает, что подтверждает анализ свыше полутора сот конфликтов. Лишь два конфликта были рассмотрены в комиссиях по трудовым спорам и в народных судах.

Для научного коллектива по данным конкретно-социологического исследования можно построить вероятностную модель конфликтной ситуации. Такая модель дает возможность предвидеть конфликты и принять меры (с целью предотвращения этих конфликтов) по оптимизации расстановки научных кадров, организационной «перестройке» деятельности коллектива.

Моделирование конфликтной ситуации позволяет эффективно управлять коллективом, предвидя в нем наиболее вероятный ход событий.