

ситуация когда ряд важнейших моральных норм вошел в острое противоречие с нормами юридическими, которые в значительном количестве случаев практически перестали выполнять функции удовлетворения коллективных и индивидуальных потребностей; третий - социальные действия ориентированы на измененные (генерированные взамен недостижимых) желательные статусы, достижение которых может происходить с помощью различных комбинаций путей – социально-одобряемых, социально не одобряемых, правомерных и противоправных. Любой из указанных путей связан с пониманием в обществе и в частности политической элитой необходимости предоставления молодежи социально-одобряемых путей социальной мобильности и социальной активности. Определяющим условием здесь выступает возможность получения молодыми людьми качественного высшего образования, а также эффективная деятельность всей системы образования в социализации подрастающего поколения.

ПРОБЛЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ПОДБОРА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ВО ВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ КОЛЛЕКТИВЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЕЁ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Е.А. Гуськова,

кандидат психологических наук

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Создание и эффективное функционирование научных коллективов – одна из главных задач современного конкурентоспособного вуза. От качества и результативности научных исследований зависит имидж организации на рынке образовательных услуг, а главное, статус вуза в научном сообществе. Обладая незаурядным человеческим потенциалом, вузы часто совершают стратегические просчеты и тактические ошибки в области управления научным, творческим, интеллектуальным потенциалами и прочими его видами. Одной из распространенных ошибок является система формирования научных коллективов и подбор талантливой молодежи для участия в научных исследованиях.

Основной проблемой нашего исследования выступило противоречие между необходимостью формирования эффективных временных научных коллективов и существующей практикой подбора научно-исследовательских групп студенческой молодежи.

Практически любой вуз при формировании временных научных коллективов (для работы над грантами, программами, коллективными исследованиями) использует следующие основные стратегии:

1) подбор наиболее одаренных студентов, обладающих незаурядными аналитическими и творческими способностями, оригинальностью, нестандартностью мышления;

2) подбор научным руководителем «последователей» его собственных идей, формирование команды в рамках научной школы;

3) включение во временные научные коллективы самопроявившихся молодых исследователей, активно проявляющих желание работать над научными проблемами.

Каждая из стратегий в определенных условиях приносит свои результаты. При этом могут возникать такие проблемы, как немотивированность участия в научно-исследовательской работе и конфронтация исследовательских позиций (при первой стратегии), смещение мотивации научного познания на социальные мотивы, мотивы вторичной выгоды и нивелирование собственной научной позиции молодого исследователя (при второй стратегии), проблемы качества и достоверности исследований (при третьей стратегии) и т.д.

Одной из масштабных проблем современного научного сообщества является индивидуализация научно-исследовательской работы. С введением понятия «интеллектуальная собственность», ориентацией науки на коммерциализацию исследований, введение рейтинговых оценок качества учебного, объединение молодежи в научные коллективы представляет определенные трудности.

Объектом нашего исследования выступил процесс формирования эффективных научных коллективов. В качестве предмета нами были определены особенности привлечения и подбора студенческой молодежи во временные научные коллективы.

Интеллектуальный потенциал – комплексная характеристика уровня развития интеллектуальных, творческих возможностей, профессиональных компетентностей, направленности деятельности, ресурсов страны, отрасли, организации, личности [3]. Интеллектуальный потенциал коллектива, в том числе временного научного коллектива, представляет собой не просто сумму интеллектуальных потенциалов ее членов. В коллективе совокупный интеллектуальный потенциал приобретает новые свойства, характеризуя качество умственной деятельности его членов, уровень их познавательных потребностей и познавательной самостоятельности.

Для научного коллектива, представляющего собой малую социальную группу, характерны все групповые процессы и феномены, такие как уровень сплоченности, ценностно-ориентационное единство, явления социальной фасилитации и социальной ингибиции, особенности межгруппового взаимодействия и т.д. От того, насколько грамотно будет сформирован коллектив исследователей, будет зависеть эффективность взаимодействия внутри него, особенности взаимопонимания, степень доверия и открытости новому опыту.

В качестве основы формирования научно-исследовательского коллектива мы предлагаем опираться на типологию командных ролей М. Белбина [1], который выделил следующие типы: реализатор, координатор, творец, генератор идей, исследователь, эксперт, дипломат, исполнитель. Каждый из типов имеет свои особенности, и в разных сочетаниях друг с другом они могут давать абсолютно противоположные результаты.

Изучение распределения типов командных ролей в среде студенческой молодежи проводилось на базе ФГАОУ ВПО Белгородский государственный национальный исследовательский университет в 2011-2013 годах. В исследовании приняли участие 158 студентов 4-5 курсов и магистрантов специальности «Управление персоналом».

Командные роли в выборке испытуемых (согласно типологии М. Белбина) распределились следующим образом: дипломаты – 67,72%; реализаторы – 9,49%; координаторы – 5,69%; генераторы идей – 2,53%; исследователи – 4,43%; исполнители – 4,43%; творцы – 1,27%; эксперты – 0,63%. Данное распределение может быть обусловлено спецификой области профессионализации.

Выявление оптимальных сочетаний данных типов является сложной задачей, для реализации которой потребуются формирующий эксперимент. Проведенное пилотажное исследование показало, что в научном коллективе, сформированном из «дипломатов» (наиболее высокая вероятность сочетаний, поскольку их 67,72% выборки), старающихся учитывать интересы окружающих, социально психологический климат коллектива будет комфортным, рабочая обстановка – благоприятной. Однако инновационных идей и творческих решений от такой группы можно не ждать (коэффициент корреляции между степенью выраженности дипломатического типа и уровнем оригинальности мышления – $r = -0,352$, при $p < 0,05$).

Если коллектив исследователей будет состоять только из одаренных людей с высокой оригинальностью мышления, то есть генераторов идей (коэффициент корреляции между оригинальностью мышления и степенью выраженности данного типа – $r = 0,684$, при $p < 0,05$), эффективной и слаженной работы коллектива добиться будет сложно. Каждый из членов будет выдвигать собственные инновационные идеи, гипотезы, часто противоречащие друг другу, и работать на их подтверждение. Причем на оказание помощи со стороны коллег можно не рассчитывать, поскольку чужая идея вряд ли будет поддержана, и, скорее всего, вызовет сопротивление.

Эффективность временного научно-исследовательского коллектива может быть обеспечена наличием 1-2 генераторов идей (для здоровой конкуренции научных позиций), обязательным наличием исполнителей (от 2-х человек – для поддержки и детальной разработки идей каждого из генераторов), исследователя (для поиска ресурсов – от информационных до финансовых – во внешней среде), эксперта (оценивающего степень адекватности научно-исследовательских разработок поставленным задачам) и координатора (который будет четко отслеживать сроки исполнения исследования, координировать работу отдельных исполнителей).

Для привлечения в научные коллективы студенческой молодежи необходимо учитывать особенности мотивационной сферы молодых людей: ориентацию на внутренние или внешние мотиваторы (шкала «Поддержка» методики САТ Э. Шострома); доминирующий мотивационный тип (методика «Мотивационный профиль персонала» В.И. Герчикова), направленность личности и т.д.

Результаты проведенного исследования показали, что в условиях современной рыночной экономики научная сфера привлекает все больше молодежи, ориентированной на внешние мотиваторы – в нашем исследовании основными мотивами самореализации в научной сфере явились: получение вторичной выгоды – дополнительные «плюсы» при сдаче экзаменов и зачетов (94,3%); материальное поощрение – доплаты к стипендии (62,03%). Только 5,7% опрошенных в качестве главных мотиваторов участия в научных исследованиях указали собственные интересы к изучаемой проблеме.

В отношении мотивационных типов личности современной молодежи в выборке доминирует инструментальный тип (53,8%), относящийся к достижительному классу мотивации. На втором месте по частоте встречаемости – профессиональный тип (21,52%), на третьем – хозяйский (13,92%), также относящиеся к достижительному классу мотивации. В меньшей степени в выборке представлен избегательный класс мотивации, к которому относится только один мотивационный тип – люмпенизированный (5,7%). Меньше всего в выборке представителей патриотического типа достижительного класса мотивации – 5,06%.

При этом к участию в работе научно-исследовательских коллективов стремятся только 35,44% опрошенных, в основном представители достижительного класса. Из студентов, периодически участвующих в научной работе 50% – представители профессионального типа мотивации, 33,93% – инструментального типа, 14,29% – патриотического типа (все представители данного типа из опрошенных), и только 1,79% – люмпенизированного типа.

Студенты с профессиональным типом мотивации выбирают научно-исследовательскую деятельность в целях самосовершенствования, развития собственных познавательных способностей, реализации имеющегося интеллектуального потенциала. Инструментальный тип пытается получить выгоды для себя в качестве «бонусов» за научную работу. Личности с патриотическим типом мотивации участвуют в исследованиях из чувства преданности организации, они готовы выполнять все поручения, даже противоречащие их собственным интересам. Люмпенизированный тип участвует в исследованиях только при угрозе применения санкций, такие люди не берут на себя ответственность, им сложно предлагать собственные решения поставленных проблем, поскольку доминирует ориентация на избегание неудач. Среди представителей хозяйского типа желающих войти в научные коллективы для совместной работы над проблемами выявлено не было. Это может быть объяснено тем, что представители данного типа предпочитают работать автономно, не терпят, когда ими руководят, или им предлагают для разработки чужие идеи.

В связи с полученными результатами актуальной становится проблема достоверности проводимых студенческими научными коллективами исследований. В этой сфере существуют определенные риски:

1) представители люмпенизированного типа не будут отстаивать свои идеи, какими бы инновационными они ни были, из-за боязни наказания или отвержения за нестандартное мышление;

2) представители инструментального типа в погоне за результатом (а в данном случае под результатом подразумевается материальное вознаграждение, а не итог научной работы) могут «подгонять» результаты под коммерческий заказ, целенаправленно работать на подтверждение гипотезы вне зависимости от реальных результатов. Создается эффект «запроса – исследования – внедрения», что положительно работает на имидж исследователя, но не на качество проведенных им исследований;

3) патристически настроенные исследователи могут работать на представление своей организации в выгодном свете (например, при сравнении двух вузов своей обязательно будет иметь более высокие показатели эффективности обучения, культуры вуза и т.д.). При этом «патристы» будут намеренно проявлять сверхнормативную активность для включения в научно-исследовательские группы, чтобы их заметили в организации.

Привлечение и подбор студенческой молодежи во временные научные коллективы должен осуществляться целенаправленно и планомерно, начиная с первого курса, при учете индивидуального потенциала студента и его мотивации, под четким руководством компетентных специалистов. Научные группы должны включать не только одаренных учащихся, способных предложить оригинальную идею, но и целый спектр командных ролей для наиболее полного раскрытия интеллектуального потенциала студенческой молодежи.

Интеллектуальный потенциал России – это национальное достояние, открывающиеся перед ней возможности инновационной динамики и поддержания должного уровня цивилизационного развития [2]. Создание эффективных научно-исследовательских команд в вузах будет способствовать дальнейшей интеграции молодых ученых в научное сообщество, формируя, таким образом, платформу научно-технического прогресса.

Литература

1. Белбин, Р.М. Команды менеджеров/ Р.М. Белбин. – М.: НИРО, 2003.
2. Келле, В.Ж. Духовность и интеллектуальный потенциал/ В.Ж. Келле// В диапазоне гуманитарного знания. – 2001. - №4.
3. Шакирова, Д.М. Критерии оценки интеллектуального и образовательного потенциалов в информационном обществе/ Д.М. Шакирова// Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society). – 2010. – Т.13. - №3. – С. 445-455.

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ¹

Л. И. Еремина.

кандидат педагогических наук,

доцент кафедры педагогики, ФГБОУ ВПО «УлГПУ»

Современное общество, как сложное, дифференцированное социальное образование, выдвигает усложняющиеся требования к образованию и воспитанию молодых людей. Формирование интеллектуального потенциала личности становится приоритетной задачей образовательных учреждений. Рассматривая человеческий капитал как компонент в структуре интеллектуальный капитала, необходимо выделить творческие способности, которые обеспечивают интеграцию личности в национальную и мировую культуру. Воспитание самостоятельности, развитие творческих способностей, формирование навыков самообразования – важнейшие цели нашей школы сегодня, что зафиксировано в федеральном законе Российской Федерации «Об образовании», ФГОС, которые определяют требования к новому поколению специалистов (владение системой эвристических методов и приемов; готовность к поиску, созданию, распространению, применению новшеств в профессиональном процессе; готовность к применению технологий формирования креативных способностей и др.).

¹ Работа выполнена при поддержке РГНФ (проект №13-16-73004 а(р)).