

## References

- Bzhezinskii Z. Mezhdru dvumya vekami. Rol' Ameriki v eru tekhnologii. Progress, 1972.
- Draker P. Postkapitalisticheskoe obshchestvo. SPb., 1999.
- Durov P. Nemnogo ob istorii "Kontakta" // URL: <https://vk.com/blog.php?nid=30> (data obrashcheniya: 16.12.2017).
- Kastel's M. Galaktika Internet: Razmyshleniya ob Internete, biznese i obshchestve. Ekaterinburg: U-Faktoriya, 2004.
- Clark D. B. Raspredelenie bogatstva / per. s angl. D. Strashunskogo i A. Beschinskogo pod red. L. P. Kurakova. M.: Gelios ARV, 2000. 367 s.
- Kuznetsova Yu. M., Chudova N. V. Psikhologiya zhiteli Interneta. 2-e izd., ispr. M.: Izd-vo LKI, 2011. 224 s.
- Ovchinnikova N., Pal' D. Sotsial'nye seti. Istoriya // <https://sites.google.com/site/palovchin/istoria> (data obrashcheniya: 16.12.2017).
- Sukhov E. I. Informatsionnoe obshchestvo kak novoe obshchestvo // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya, 2011. Vyp. № 7. S. 101–103.
- Surkova I. Yu. Potentsial ispol'zovaniya internet-tekhnologii v regional'nykh sotsial'nykh servisah dlya molodezhi // Informatsionnaya bezopasnost' regionov. 2017. № 1. S. 74–79.
- Toffler E. Tret'ya volna. M., 1999.
- Toffler E. Shok budushchego. M., 2002.
- Toffler E. Tret'ya volna // SShA — ekonomika, politika, ideologiya. 1982. № 7–11.
- Galbraith, J. K. The New Industrial State. Dzhon Gelbreit. Novoe industrial'noe obshchestvo / per. na rus.: L. Ya. Rozovskii, Yu. B. Kochevrin, B. P. Likhachev, S. L. Batasov. M., 2004 (URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5021> (data obrashcheniya: 16.12.2017)).
- LinkedIn ofitsial'no zablokirovan // URL: <http://www.sostav.ru/publication/linkedin-ofitsialno-zablokirovan-24599.html> (data obrashcheniya: 16.12.2017).

**ШУХНО ЕВГЕНИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ**

Аспирант, младший научный сотрудник  
Института социологии НАН Беларуси,  
Минск, Белоруссия,  
e-mail: [eshuhno@mail.ru](mailto:eshuhno@mail.ru)



УДК 316.354

DOI: 10.24411/2079-0910-2018-00007

## Организационная культура государственных научных учреждений и ее роль в карьере молодых ученых<sup>1</sup>

В статье рассматривается социокультурный феномен организационной культуры. Представлены особенности данного типа культуры, позволяющие дифференцировать ее от культуры общества. Определены теоретико-методологические основания конституирования теории организационной культуры в работах Ч. Барнарда, М. Вебера, Э. Мэйо. Репрезентированы основные зарубежные и белорусские исследователи, внесшие вклад в изучение данной проблематики. Представлена трехуровневая структура организационной культуры, предложенная Э. Шейном. Выделены функции организационной культуры. Организационная культура научного учреждения рассматривается как система ценностей, норм и традиций, которые существуют (доминируют) в научном учреждении и определяют организационное поведение его членов. Определено влияние организационной культуры на построение молодыми учеными научной карьеры посредством адаптационной, интеграционной и мотивационной функций, а также в рамках механизмов карьерного продвижения, характерных для конкретных научных организаций. Репрезентированы основные результаты социологического исследования «Карьера молодого ученого в академической науке как объект социологического анализа и управления», проведенного Институтом социологии Национальной академии наук Беларуси в апреле 2017 г. Целью исследования было определение роли организационной культуры в процессе построения научной карьеры молодыми учеными. Организационная культура научных институций составляет отдельный тип и складывается, как правило, произвольно, с минимальным участием руководства в ее формировании. Культура научных учреждений представляет собой сочетание различных элементов, формирующихся под пассивным влиянием членов данных организаций и объективных условий деятельности научных организаций, не зависящих от их руководства и сотрудников, что определяет ее синкретический характер. Значительная роль в развитии рассматриваемого типа организационной культуры традиционно принадлежит профессиональным союзам.

**Ключевые слова:** культура, научная организация, организационная культура, карьера, молодые ученые.

Организационная культура представляет собой систему ценностей, норм и традиций, которые существуют (доминируют) в организации и определяют организационное поведение ее членов. Основные компоненты организационной культуры состоят из ценностей, норм и традиций, которые выражают внутренний аспект организационной культуры, ее содержание, тогда как организационное поведение отражает, прежде всего, внешний аспект рассматриваемого социокультурного явления.

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований (БРФФИ), грант Г16М-093.

Одним из первых исследователей, указавших на существование феномена организационной культуры был Ч. Барнард (30-е годы XX в.), рассматривавший проблематику моральной ответственности и выработавший концепцию *организационной морали*, под которой понимался «комплекс моральных, юридических, технических, профессиональных и организационных кодексов, регламентирующих деятельность организации» [Попова, 2002, с. 18]. Концепция организационной морали Барнарда стала основой для дальнейшего изучения организационной культуры. С этой концепцией корреспондирует идея М. Вебера о «*корпоративном духе*», предложенная социологом, как одна из характеристик идеальной формальной организации — *бюрократии*.

Эмпирическая база изучения организационной культуры складывается в конце 1920-х — начале 1930-х гг. в контексте организационных исследований, проводившихся американскими учеными под руководством Э. Мэйо на предприятиях компании Western Electric в Хоторне, целью которых было изучение воздействия различных параметров на производительность труда. Эти исследования позднее стали известны как «Хоторнский эксперимент» и, по мнению профессора Корнельского университета (США) Х. Трайса, представляют собой первую попытку исследования организационной культуры управления [Асаул, 2006, с. 19]. Таким образом, Хоторнский эксперимент послужил основой для непосредственного эмпирического изучения феномена организационной культуры в контексте социологического и управленческого дискурсов.

Организационная культура характеризуется рядом особенностей, дифференцирующих ее от культуры общества. Такими особенностями являются:

- 1) Небольшая относительно культуры общества продолжительность существования;
- 2) Возникновение и развитие в трудовых коллективах;
- 3) Подверженность влиянию национальной, религиозной, профессиональной и других культур;
- 4) Вид организационной деятельности во многом обуславливает организационную культуру конкретной организации;
- 5) Относительно небольшой размер социальной общности, в которой функционирует организационная культура, позволяет осуществлять управление данным феноменом, при этом роль лидера, руководства имеет первостепенное значение;
- 6) Основными целями членов организации выступают материальные цели, что находит выражение в организационной культуре, а также во внутриорганизационных и внешнеорганизационных отношениях [Стеклова, 2007, с. 9].

Несмотря на то, что отдельные аспекты организационной культуры изучались уже в первой трети прошлого столетия, первые определения данного феномена появились лишь в 1950–70-е гг., при этом среди авторов отсутствовало единство относительно применяемых терминов. Так, употреблялись понятия «культура предприятия», «культура организации», «корпоративная культура» и собственно «организационная культура». Изучением рассматриваемого феномена занимались Э. Джакус (1952), Л. Элдриж, А. Комби (1974), У. Оучи (1981), Л. Смирнич (1983), Э. Шейн (1985), К. Шольц (1987), Г. Хофстеде (1991), Д. Мацумото (2002) и др. [Грошев, 2004, с. 12–15].

К белорусским исследователям проблематики организационной культуры относятся такие ученые, как О. В. Кобяк, И. Н. Кузнецов, Т. М. Гращенко, Н. С. Березина, С. А. Валаханович, Т. В. Купчинова. Социолог О. В. Кобяк определяет организационную культуру как «систему ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками социальной организации и определяют их организационное поведение» [Кобяк, Организационная культура, 2003, с. 689]. Под организационным поведением понимаются «индивидуальные и коллективные формы поведения людей, включенных в структуру социальной организации» [там же, с. 690]. Данная дефиниция организационной культуры важна тем, что не просто содержит элементный набор организационной культуры, но указывает на ее роль, определяет ее практическое преломление в контексте организационной деятельности, позволяет связать культуру и деятельность организации через понятие организационного поведения, как опосредующего звена названных явлений социокультурной реальности. Именно переход (влияние) организационной культуры посредством организационного поведения в эффективность организационной деятельности является ключевым аспектом как для управленческой деятельности, так и для понимания сущности рассматриваемого феномена. Таким образом, культура в организации — это не абстрактное, эфемерное явление, а доступная наблюдению и фиксации социокультурная реальность, определенным образом влияющая на работу персонала и, таким образом, на общеорганизационную деятельность в целом.

В *структуре* организационной культуры выделяются три уровня: поверхностный, подповерхностный и глубинный. Поверхностный (или символический) уровень включает такие видимые внешние факты, как применяемая технология и архитектура, использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык, лозунги, или все то, что можно ощущать и воспринимать. Подповерхностный уровень представлен ценностями и верованиями, которые разделяются членами организации в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Глубинный уровень — это скрытые, принимаемые на веру основополагающие представления, направляющие поведение людей и помогающие им воспринимать атрибуты, характеризующие организационную культуру [Шейн, 2013, с. 35].

Как и любому социальному явлению, организационной культуре присущ ряд функций, часть из которых является общими с культурой в более широком понимании (макрокультурой — национальной, этнической, религиозной, региональной и т. д.), а часть является специфической и присуща преимущественно лишь организационной культуре. *Функциональный профиль* организационной культуры включает в себя адаптационную, интеграционную, мотивационную, нормативно-оценочную, имиджевую, коммуникативную, трансляционную, смыслообразующую, рекреационную, ориентирующую функции.

Та или иная культура существует в любой организации вне зависимости от сферы ее деятельности, размера, формы собственности и других параметров. Проблема заключается в степени конгруэнтности существующей культуры целям и задачам деятельности организации, способствует ли она ее эффективности либо же, напротив, дисфункциональна и сдерживает, препятствует эффективной работе конкретной организации, предприятия. Изучение организационной культуры, как правило, охватывает коммерческие организации, тогда как научная организация представляет собой отличный от них тип и обладает рядом специфических особенностей, что, в свою очередь, накладывает свой отпечаток на ее организационную культуру.

Организационная культура может выступать в качестве ресурса (инструмента) управленческой деятельности руководства научных учреждений по привлечению и закреплению научных кадров, использоваться при планировании карьеры научных работников, что особенно актуально для молодых ученых. Организационная культура влияет на построение ими научной карьеры посредством ряда своих основных функций, в частности через адаптацию, интеграцию и мотивацию, а также в рамках механизмов карьерного продвижения, существующих в конкретной научной организации.

Первичной функцией организационной культуры, влияющей в значительной мере на работу и карьеру молодого ученого, является *адаптационная функция*, направленная на максимально быстрое включение молодого специалиста в полноценную трудовую деятельность структурного подразделения научного института при минимальных издержках (материальных, эмоционально-психологических и др.). Длительность и успешность адаптации к рабочим обязанностям и новому коллективу во многом определяют дальнейшие карьерные ориентации молодого ученого, его желание продолжить работу в данной научной организации или же при благоприятной возможности, истечении срока трудового договора (контракта) или по окончании периода обязательной работы по распределению уволиться, покинуть научный институт, сменить место работы.

*Интеграционная функция* подразумевает включение нового работника в систему горизонтальной и вертикальной коммуникации научной организации, вхождение молодого ученого прежде всего в свой непосредственный трудовой коллектив, его вовлечение в процессы групповой динамики, осведомленность и участие в организационной жизни как на формальном, так и на неформальном уровнях (таким образом, интеграционная функция тесно связана с адаптационной функцией и является в некоторой мере ее пролонгацией в постадаптационном периоде).

*Мотивационная функция* в большей степени, нежели адаптационная, влияет на намерения молодого ученого работать в той или иной научной организации и выстраивать в ней свою карьеру. Построение системы мотивации является одной из приоритетных задач руководства научно-исследовательских организаций. Мотивация персонала в частности, как и построение, и развитие организационной культуры в целом в государственных научных учреждениях, в значительной мере финансируемых из бюджета, имеет свои особенности и ограничения, которые в определенной мере снимаются в случае выполнения такой организацией внебюджетных проектов. Так, в условиях ограниченных ресурсов материального стимулирования труда, кроме необходимости максимально эффективного, целевого их использования, актуализируются способы нематериального мотивирования сотрудников. Важнейшим механизмом мотивации в данном случае выступают карьерные перспективы (которые имеют важное значение и в условиях развитого материального стимулирования), наличие у работодателя схемы построения карьеры, позволяющей молодому ученому планировать свою научную карьеру в конкретном учреждении на достаточно длительный срок.

Помимо представленных функций организационной культуры, направленных прежде всего на самого работника и влияющих на его субъективное желание работать и намерения продвигаться по карьерной лестнице организации-работодателя, существуют механизмы построения карьеры в конкретной организации, которые могут быть формализованными (детализированными в организационных докумен-

тах), неформализованными или же сочетать в себе как формализованные, так и неформализованные аспекты.

С целью изучения роли организационной культуры в процессе построения научной карьеры Институтом социологии Национальной академии наук при поддержке гранта «Наука-М» Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований (БРФФИ) в апреле 2017 года было проведено социологическое исследование карьеры молодых ученых. Генеральная совокупность была представлена молодыми учеными (в возрасте до 35 лет) Национальной академии наук Беларуси, выборка составила 316 респондентов. Для целей исследования использовалось определение молодых ученых, содержащееся в Положении о Совете молодых ученых Национальной академии наук Беларуси: «*молодыми учеными* признаются научные работники, магистранты, аспиранты, соискатели и докторанты организаций НАН Беларуси, не достигшие 35 лет» [Положение о Совете молодых ученых Национальной академии наук Беларуси, с. 1].

Одним из основных аспектов организационной культуры является ознакомление новых сотрудников не только с их непосредственными обязанностями и нормами трудовой деятельности, но и с историей данной организации, конкретного структурного подразделения, ценностями и традициями организации (рис. 1).



Рис. 1. Компоненты организационной культуры, с которыми молодых ученых ознакомили при трудоустройстве в институты НАН Беларуси (в %, в целом по выборке)

Согласно полученным данным, большинство молодых ученых при приеме на работу в структурные подразделения Национальной академии наук ознакомили с профессиональными обязанностями (73,6%), что отражает заинтересованность нанимателя в выполнении работниками соответствующих целей и задач научных организаций. К другим основным параметрам организационной культуры, с которыми будущие ученые были ознакомлены при трудоустройстве, относятся нормы института (40,2%), его структура (38,3%) и перспективы работы в нем (36,7%). В то же время такие важные аспекты организационной культуры (классические

в управленческой теории и практике коммерческих организаций), как история организации (в том числе история первичного коллектива, общая история всей организации, в данном случае Академии наук), традиции и ценности являются периферийными при ознакомлении молодых ученых с организацией-работодателем.

В ходе исследования изучались отдельные аспекты организационной идентичности молодых ученых институтов Национальной академии наук (см. табл. 1).

Таблица 1

Организационная идентичность молодых ученых (в %, в целом по выборке)

	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Мне это не важно
Успехи института относятся ко мне лично	8,9	29,2	36,2	18,1	7,6
Неудачи и проблемы институты относятся ко мне лично	7,3	25,1	33,3	27,0	7,3
Я испытываю чувство гордости за свой институт	12,5	45,5	19,2	12,5	10,3

Практически каждый третий молодой ученый в той или иной степени отождествляет себя с успехами своего научно-исследовательского института (38,1%) и его неудачами / проблемами (32,4%). При этом несколько выше доля тех, кто склонен идентифицировать себя с достижениями своей научной организации. В то же время более половины респондентов (58%) испытывают чувство гордости за свой институт.

В рамках проведенного социологического исследования рассматривались отдельные аспекты социально-психологического климата научных организаций.

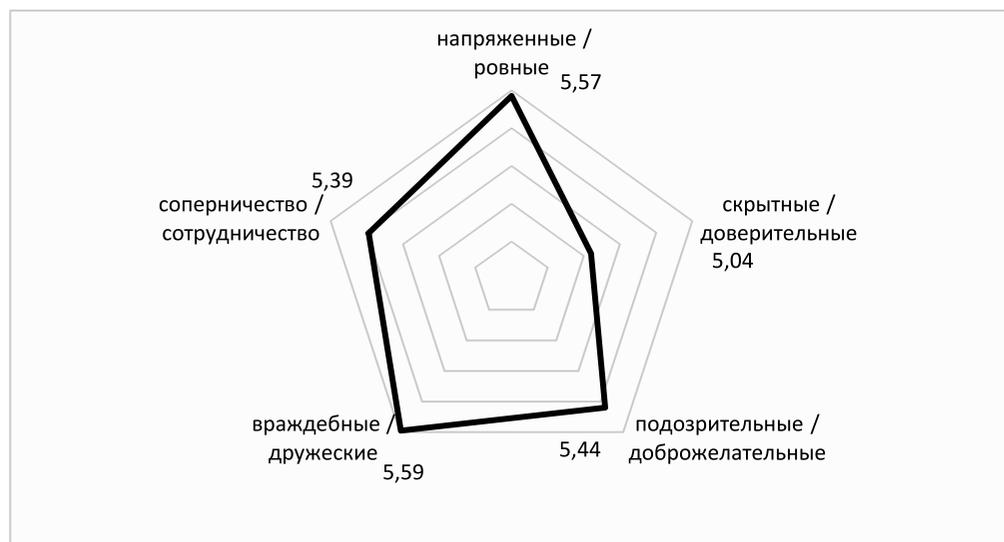


Рис. 2. Профиль социально-психологического климата научных институтов НАН Беларуси (средние значения, в целом по выборке)

Респондентам предлагалось оценить взаимоотношения в их трудовом коллективе по таким континуумам, как напряженность / ровность, скрытность / доверительность, подозрительность / доброжелательность, враждебность / дружелюбность, соперничество / сотрудничество. Минимальная (негативная, соответствующая отрицательной коннотации в представленных смысловых парах) возможная оценка составляет 0 баллов, максимальная (позитивная, соответствующая положительной коннотации смысловых пар) — 7 баллов.

Согласно полученным данным, профиль социально-психологического климата научных институтов характеризуется следующим образом. Средние значения всех изученных аспектов межличностных отношений находятся в пределах от 5 до 6 баллов, что позволяет говорить о благоприятном социально-психологическом климате в научных институтах НАН в целом. В то же время наиболее высокие значения характерны для таких континуумов, как враждебность / дружелюбность и напряженность / ровность, 5,59 и 5,57 соответственно, наименьшее для континуума скрытность / доверительность (5,04).

Одним из индикаторов социально-психологического климата, значимой характеристикой трудовых и межличностных отношений, критически важной для молодых специалистов, молодых ученых в период адаптации, вхождения в новый трудовой коллектив и в новую организацию являются помощь и поддержка со стороны коллег, возможность обращения за такой помощью в случае необходимости. Согласно результатам опроса, более двух третей (69,9%) молодых ученых могут обратиться за помощью всегда, к любому из своих коллег; каждый четвертый (26,3%) — лишь к некоторым, с кем сложились хорошие отношения; 3,2% респондентов могут обратиться за помощью только в исключительных случаях, а 0,6% — отметили, что в их коллективах не принято обращаться к коллегам за помощью.

В данном контексте актуализируется восприятие молодыми учеными отношения к себе со стороны опытных коллег, которое может как способствовать скорейшей профессиональной и личной адаптации в коллективе, так и, наоборот, сдерживать этот процесс. Молодые ученые оценивают отношение к себе со стороны опытных коллег как понимание (64,7%), заботу и помощь (51,9%), однако присутствуют случаи негативного отношения, а именно: соперничества (8,7%), необоснованной критики (8,0%) и чрезмерной опеки (1,9%), которые составляют исключение и имеют место в той или иной степени практически в любом трудовом коллективе.

Руководство всех уровней заинтересовано в формировании определенного типа личности работника, развитии у него качеств, способствующих успешному выполнению трудовой деятельности. По мнению молодых ученых, основными качествами, которые руководство академических организаций поощряет в сотрудниках, являются профессионализм (80,6%), добросовестность (63,8%), инициативность (57,1%), самостоятельность (51,7%).

Одной из задач социологического исследования было определение традиций научных учреждений Академии наук (рис. 3). Традиции являются одним из наиболее распространенных элементов организационной культуры, имеющим место даже в случае ее неартикулированности, то есть при отсутствии целенаправленной политики руководства по формированию организационной культуры, которые могут существовать как на общеорганизационном уровне, так и на уровне отдельных структурных подразделений — в случае научных институтов на уровне центров, отделов, секторов, лабораторий.

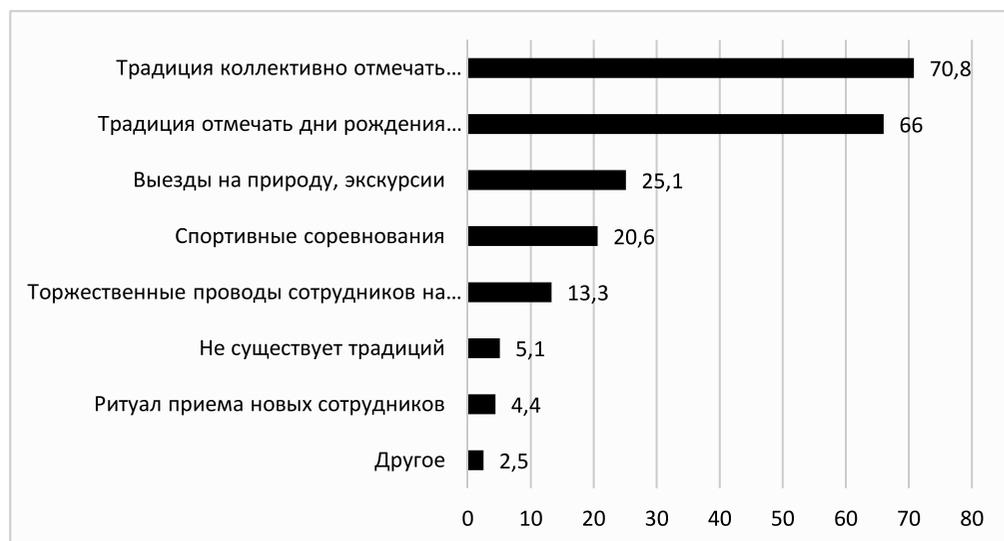


Рис. 3. Традиции, существующие в научных учреждениях (в %, в целом по выборке)

Согласно результатам исследования, основными традициями научных институтов НАН являются традиция коллективно отмечать профессиональные / общие праздники и традиция отмечать дни рождения сотрудников, при этом в большинстве случаев эти традиции культивируются в первичных трудовых коллективах и не являются общеорганизационными. Каждый четвертый и каждый пятый опрошенный указали на существование таких традиций, как выезды на природу, экскурсии и спортивные соревнования, формат данных мероприятий предполагает, как правило, больший масштаб, нежели мероприятий, представленных выше, и они являются общеинститутскими или даже могут включать в себя несколько академических организаций, или проводится на уровне всей Академии наук (например, туристические слеты). Необходимо отметить, что важную роль в проведении этих мероприятий и поддержании соответствующих традиций выполняют профсоюзы, что актуализирует необходимость изучения роли профессиональных союзов в организационной культуре учреждений научного сектора.

В то же время в академических организациях не распространены традиция приема новых сотрудников (только 4,4%) и традиция проводов на пенсию (13,3%), являющиеся маркерами начала и завершения организационной карьеры, и таким образом, имеющими важное психологическое и символическое значение для работников. Лишь немногим более пяти процентов респондентов указали на то, что в их организациях не существует традиций, что может отражать не только действительное их отсутствие, но также и неосведомленность / невключенность части молодых ученых в коллективные традиционные мероприятия либо объясняться тем, что они еще не полностью адаптировались в своем коллективе и институте, либо исключены из процессов социально-групповой динамики.

С целью изучения включенности молодых ученых в коммуникационные связи в ходе исследования определялась степень их осведомленности о событиях, происходящих в научно-исследовательских учреждениях, в которых они работают. Данный показатель свидетельствует как об адаптированности молодых сотрудников в новом коллективе, так и об их интегрированности в систему горизонтальной и вертикальной

коммуникации своей организации. Согласно полученным данным, полностью владеют информацией о событиях, происходящих в институте, 41,1% респондентов, практически половина (52,2%) отметили, что владеют такой информацией недостаточно, лишь 6,6% указали, что вообще не владеют подобной информацией. Полученные данные позволяют говорить о достаточно высокой степени включенности молодых ученых в коммуникационные процессы своих научных учреждений, однако тот факт, что половина опрошенных владеет информацией о внутриорганизационной жизни недостаточно, а также то, что практически каждый двадцатый молодой ученый исключен из информационного поля учреждения (в силу объективных, связанных с организацией распространения информации в учреждении или личных, субъективных причин, таких, как самоустранение из организационной жизни и др.), свидетельствует о необходимости совершенствования механизмов информирования сотрудников о мероприятиях, событиях, имеющих место в деятельности институтов.

В контексте осведомленности молодых ученых об организационной жизни, были определены основные источники информации о событиях, происходящих в их научно-исследовательских учреждениях (рис. 4).

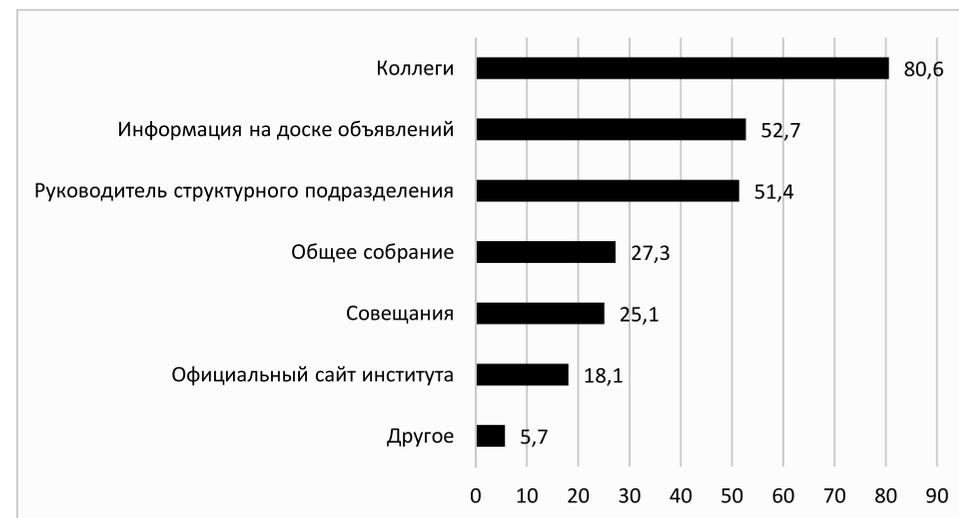


Рис. 4. Источники информирования молодых ученых о событиях, происходящих в институте (в %, в целом по выборке)

Как следует из рис. 4, основным источником, из которого молодые ученые получают информацию о внутриорганизационной жизни, является коммуникация с коллегами (80,6%), практически одинаковую роль в информировании респондентов выполняют информация, размещаемая на доске объявлений, и непосредственный руководитель (52,7% и 51,4% соответственно), существенно меньшим значением обладают такие формальные источники, как общее собрание сотрудников института (27,3%), совещания (25,1%) и официальный сайт института (18,1%). Незначительная роль сайта научного учреждения может объясняться низкой оперативностью его обновления, тогда как общие собрания коллектива и совещания представляют собой не только источники информации, но и сами являются событиями организационной жизни, деятельности институтов.

Для организационной культуры важно наличие своих «героев», то есть настоящих или бывших работников, которые могут служить примером, ориентиром в работе для новых сотрудников, особенно молодых. В случае научных организаций роль подобных героев могут иметь выдающиеся ученые, работавшие и/или продолжающие работать в организации, лауреаты различных премий, члены-корреспонденты, академики, основатели собственных научных школ и др. Согласно результатам опроса, 64,1 % молодых ученых полагают, что в их научном институте есть сотрудники (бывшие или нынешние), с которых другие работники берут пример, только 4,1 % ответили, что таких сотрудников нет, при этом каждый третий (31,7 %) затруднился с ответом на данный вопрос, что может быть связано с незнанием или недостаточным знанием истории своей научной организации.

Успешная деятельность любой организации в значительной мере определяется работой с новыми сотрудниками, что особенно важно в случае молодых работников, поскольку позволяет с наименьшими издержками осуществить их адаптацию, ознакомить с профессиональными обязанностями, с конкретным содержанием труда на новом рабочем месте, должности. В советской науке (и экономике в целом) значительная роль в выполнении функций профессиональной адаптации отводилась институту наставничества. В рамках проведенного исследования решалась задача по определению роли наставничества в профессиональной адаптации современных молодых ученых. По мнению 38,5 % молодых ученых в их институте существуют те или иные формы наставничества, лишь каждый десятый (12,2 %) отметил, что подобной формы передачи опыта нет, однако практически половина (49,4 %) респондентов не смогла ответить на данный вопрос. Такое количество затруднившихся с ответом может свидетельствовать не только о незнании о рассматриваемой форме адаптации молодых ученых, но и о сложностях интерпретации понятия «наставничества» современным поколением молодых ученых.

На открытый вопрос о том, какие формы наставничества используются в научных учреждениях Национальной академии наук, были получены следующие ответы:

1. Наставничество руководителя структурного подразделения над сотрудниками,
2. Научное руководство аспирантами,
3. Передача опыта от более старших коллег,
4. Индивидуальная, групповая, коллективная формы наставничества,
5. Передача опыта только от руководителя отдела в личных практических мерах,
6. Личные беседы на научные темы,
7. Научная школа,
8. Консультирование,
9. Совместные исследования,
10. Обучение практическим навыкам,
11. Лекции, семинары, круглые столы для молодых ученых,
12. Кафедра от университета,
13. Обмен информацией,
14. Помощь в разработке документации,
15. Школа юного экономиста,
16. Занятия с магистрантами,

17. Шефство над начинающими,

18. Обсуждение исследовательской деятельности с коллегами.

Чаше других назывались передача опыта от более старших коллег; научное руководство аспирантами; лекции, семинары, круглые столы для молодых ученых. Достаточно широкая вариация ответов, полученных на открытый вопрос, свидетельствует не только о многообразии форм наставничества, но и об отсутствии относительно единого понимания данного института среди респондентов.

Таким образом, организационная культура научных учреждений представляет собой отдельный тип, характеризующийся существенными отличиями от культур организаций других сфер человеческой деятельности. В большинстве организаций рассматриваемой отрасли организационная культура складывается произвольно, без активных целенаправленных усилий по ее формированию со стороны руководства, что определяет синкретический характер организационной культуры научных институций, которая представляет собой конгломерат различных базовых элементов, формирующихся под пассивным влиянием членов данных организаций и объективных, не зависящих от их персонала и руководства, условий деятельности научных учреждений.

### Список литературы

- Асаул А. Н., Асаул М. А., Ерофеев П. Ю., Ерофеев М. П.* Культура организации: проблемы формирования и управления. СПб.: Гуманистика, 2006. 216 с.
- Грошев И. В., Емельянов П. В., Юрьев В. М.* Организационная культура. М.: Юнити-Дана, 2004. 288 с.
- Кобяк О. В.* Организационная культура // Социология: энциклопедия / сост. А. А. Грицанов. Мн.: Интерпрессервис, 2003. С. 689–690.
- Кобяк О. В.* Организационное поведение // Социология: энциклопедия / сост. А. А. Грицанов. Минск: Интерпрессервис, 2003. С. 690–691.
- Положение о Совете молодых ученых Национальной академии наук Беларуси от 18.07.2013 № 16 [Электронный ресурс] // Совет молодых ученых Национальной академии наук Беларуси. URL: <http://smu-nanb.by/?q=polozhenie-o-sovetakh-molodykh-uchenykh-v-nan-belarusi> (дата обращения: 12.10.2017).
- Попова Е. П.* Социология организаций: некоторые аспекты становления и современная проблематика: учебное пособие. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2002. 68 с.
- Стеклова О. Е.* Организационная культура: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с.
- Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2013. 352 с.

### Organizational culture of the state scientific institutions and its role in career of young scientists

*SHUKHNO Y. V.*

Post-graduate Student, Junior Researcher

Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk, Belarus  
e-mail: eshuhno@mail.ru

Abstract: The paper considers a socio-cultural phenomenon of organizational culture. Features of this type culture that allow differentiating it from the culture of society are represented.

The theoretical-methodological basis for constituting of the theory of organizational culture in works of C. Barnard, M. Weber, and E. Mayo is defined. The main foreign and Belarusian researchers who contributed to the study of this issue are considered. The three-level structure of organizational culture proposed by E. Shein is presented. Functions of organizational culture are emphasized. The organizational culture of scientific institution is considered as a system of values, norms and traditions that exist (dominate) in a scientific institution and determine the organizational behavior of its members. The influence of organizational culture on the building of career by young scientists by means of mechanisms of adaptation, integration, and motivation functions as well as within career advancement mechanisms characteristic for specific scientific organizations is determined. The main results of the sociological research "Career of a young scientist in academic science as an object of sociological analysis and management" conducted by the Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus in April 2017. The aim of the study was to determine the role of organizational culture in the process of building a scientific career of young scientists. The organizational culture of scientific institutions constitutes a separate type, and is formed, as a rule, involuntarily, with minimal participation of management in its formation. The culture of scientific institutions is a combination of various elements formed under the passive influence of members of these organizations and the objective conditions of the activities of scientific organizations that do not depend on their management and employees, which determines its syncretic character. Significant role in the development of this type of organizational culture traditionally belongs to trade unions.

**Keywords:** culture, scientific organization, organizational culture, career, young scientists.

## References

- Asaul A. N., Asaul M. A., Yerofeyev P. Y., Yerofeyev M. P. (2006) *Kultura organizatsii: problemy formirovaniya i upravleniya* [Culture of organization: problems of forming and managing]. SPb.: Gumanistika. 216 s. (in Russian)
- Groshev I. V., Yemelyanov P. V., Yuryev V. M. (2004) *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture]. M.: Yuniti-Dana. 288 s. (in Russian)
- Kobyak O. V. (2003) *Organizatsionnaya kultura* [Organizational culture] // *Sotsiologiya: entsiklopediya* [Sociology: encyclopedia] / sost. A. A. Gritsanov. Minsk: Interpresservis. S. 689–690. (in Russian)
- Kobyak O. V. (2003) *Organizatsionnoye povedeniye* [Organizational behavior] // *Sotsiologiya: entsiklopediya* [Sociology: encyclopedia] / sost. A. A. Gritsanov. Minsk: Interpresservis. S. 690–691. (in Russian)
- Popova Y. P. (2002) *Sotsiologiya organizatsiy: nekotoryye aspekty stanovleniya i sovremennaya problematika: uchebnoye posobiye* [Sociology of organizations: some aspects of forming and modern problems: textbook]. Volgograd: Izdatelstvo VolGU. 68 s. (in Russian)
- Polozheniye o Sovete molodykh uchenykh Natsionalnoy akademii nauk Belarusi ot 18.07.2013 № 16 [Regulations on the Council of Young Scientists of the National Academy of Sciences of Belarus from 18.07.2013 № 16] [electronic resource] // *Sovet molodykh uchenykh Natsionalnoy akademii nauk Belarusi*. URL: <http://smu-nanb.by/?q=polozhenie-o-sovetakh-molodykh-uchenykh-v-nan-belarusi> (date of access: 12.10.2017). (in Russian)
- Steklova O. Y. (2007) *Organizatsionnaya kultura: uchebnoye posobiye* [Organizational culture: textbook]. Ulyanovsk: UIGTU. 127 s. (in Russian)
- Shein E. (2013) *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. SPb.: Piter. 352 s. (in Russian)

### ДИМОВА ВИКТОРИЯ СЕРГЕЕВНА

студентка 3-го курса Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»,  
Москва, Россия;  
e-mail: vsdimova@edu.hse.ru



### ЛЯГУШКИНА ДАРЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА

студентка 3-го курса Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»,  
Москва, Россия;  
e-mail: dalyagushkina@edu.hse.ru



УДК 316.446

DOI: 10.24411/2079–0910–2018–00008

## Новое понимание мобильности в контексте зарядных практик<sup>1</sup>

Из-за использования приложений, значительно снижающих заряд батареи, время, которое телефон способен держать зарядку, уменьшается. Люди постоянно сталкиваются с одной и той же проблемой — мобильные телефоны нужно подзаряжать более одного раза в день [Ferreira, Dey, Kostakos, 2011]. Зарядные практики проникают в нашу повседневную жизнь, влияют на наши планы и, конечно, трансформируют каким-то образом ежедневную мобильность, поскольку нам часто приходится искать места, где будет возможна подзарядка гаджета. В исследовании необходимо было понять, как телефон с его непостоянной возможностью выхода в Сеть и ограниченным зарядом батареи влияет на перемещения пользователя. Концепции новой парадигмы мобильности Дж. Урри, взятая за теоретическую основу работы, позволили нам это осуществить.

Мы используем количественный метод онлайн-опроса, чтобы описать зарядные практики, связанные с решением проблемы ограниченных возможностей телефона, и их влияние на мобильность. В работе представлены типологии пользователей по способам уменьшения скорости разрядки телефона, а также индекс мобильности, который выражает связь зарядных практик и мобильности пользователя.

**Ключевые слова:** мобильность, иммобильность, режимы мобильности, зарядные устройства, зарядные практики, мобильные телефоны, Урри.

## Мобильные телефоны больше не делают нас мобильными

Мы не замечаем, сколько времени и сил тратим на то, чтобы перед сном удостовериться, что все зарядные устройства подключены к розетке, что процесс зарядки начался или успешно закончился. Часто ли мы просим у знакомых зарядку

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке гранта Российского научного фонда (проект РНФ № 17-78-20164) «Социотехнические барьеры внедрения и использования информационных технологий в современной России: социологический анализ».