

*Экономические науки***ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ  
НА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС**

Шапошников В.И.

*Кубанский государственный бюджетный  
медицинский университет, Краснодар,  
e-mail: Shaposhnikov35@mail.ru*

В наукоемких медицинских учреждениях роль руководителя в научно-техническом прогрессе объективно можно определить путем анализа юбилейных докладов и статей, в которых подчеркивается эрудиция, трудолюбие и компетентность юбиляра. Эти изречения можно отнести к «золотому стандарту» руководителя. Однако в анализ не включены субъективные черты характера, которые или украшают или очерняют его. С этими факторами приходится сталкиваться как внутренним, так и наружным коллегам, причем нередко для внешних этот человек идеал доброты, то для внутренних – деспот. Такое свое двуличие начальник порою культивирует преднамеренно как бы для поддержания дисциплины в коллективе. Один из известных ученых писал, что он постоянно ощущает в себе некоего генерала, который «железной рукой» сплачивает коллектив. Конечно, о демократии в таком учреждении известно лишь понаслышке. Если с объективными параметрами руководителя все ясно, то вот с субъективными всё запутано и завуалировано. Сотрудникам часто приходится приспосабливаться к суровому нраву своего руководителя. В учреждениях же практического здравоохранения занятие наукой приветствуется, но не планируется, хотя для получения врачебной категории требуется наличие у соискателя печатных работ. Исходя из 54-годичного личного опыта работы в практическом здравоохранении (от участковой и до краевой больницы), в крупных научных центрах и кадровом вузе всех управленцев в системе здравоохранения по их отношению к научной деятельности можно разделить на три группы:

1-я. Руководитель носитель всех научных разработок в коллективе.

2-я. Руководитель, использующий лишь творческий потенциал сотрудников.

3-я. Руководитель, объединяющий воедино энтузиазм коллектива с личными творческими устремлениями.

Руководители, относящиеся к первой группе – это яркие личности, внесшие большой вклад в развитие той или иной отрасли медицины. Их именами названы научные центры, больницы, кафедры и другие структурные подразделения. Многие из них начали свой путь к славе не из научных центров, а из участковых и районных больниц. Это лишний раз свидетельствует о том, что для истинного таланта нет никаких препятствий в творческом поиске. Он найдет ноу-хау там, где другие будут скучать от скуки. Однако, как в тени мощного дуба все

другие деревья чахнут, так и в человеческом бытии другой корифей науки созреть рядом с этой личностью долгое время просто не может, или вообще не появится никогда. Имея многочисленных учеников в виде кандидатов и докторов наук, он всё же до глубокой старости, а при ней, как известно, творческий потенциал неизбежно падает, остается незаменимым во всем. Даже тогда, когда научная стагнация налицо, его переизбирают на новый срок руководства, так как нет равноценной замены. К сожалению, этот человек в старости в своей научной работе руководствуется старыми догмами, что сопровождается застоём в отраслевой науке. Об этом хорошо известно медицинской общественности страны на примере хорошо известных ученых, имена которых по этическим соображениям называть не стоит, так как речь о науке идет в целом, а не по каждой отдельной личности.

Руководителей, отнесенных ко второй группе, можно с полным правом отнести к сдерживающему фактору в научно-техническом процессе. Ведь добиваться славы за счет труда других – это бесперспективное дело. Заставить же думать, если не думается – это вообще нонсенс. И всё же такая форма научной деятельности существует. Долго руководить коллективами они не могут, но и за малый срок пребывания у власти могут посеять у людей пессимизм в справедливость, а вот это уже опасно для научного потенциала страны. Существующее же панибратство в научной среде мешает вовремя избавляться от «балласта», хотя законодательным путем это и предусмотрено – переизбрание через пятилетний срок руководства структурным подразделением (за это время полностью раскрывается несостоятельность такого руководителя, как научного деятеля).

Наиболее желанными для государства являются руководители, отнесенные к третьей группе, а потому оно должно «замечать» таких «тружеников» страны и гласно и негласно всячески их поддерживать. Ведь эти трудоголики являются истинным локомотивом научно-технического прогресса. Отдаваясь работе, они, как правило, жертвуют всем, забывая об отдыхе. Не задумываясь, они используют и собственные средства для реализации научных идей, в том числе и для публикации статей, монографий и патентных изобретений. В настоящее время такой альтруизм в нашей стране стал ведущим способом публикации научной продукции. Такие руководители постоянно ищут новизну не только в научной работе, но и в практической деятельности, а заодно и стимулируют весь коллектив на подобный же стиль трудовой деятельности. Обычно в коллективах, которыми они руководят, склока отсутствует, а научный поиск отдельных членов дополняет друг друга. Так возникает и создается научная школа, что имеет важнейшее значение в научно-техническом процессе.