

АБЛАЖЕЙ АНАТОЛИЙ МИХАЙЛОВИЧ

заведующий сектором социологии науки и образования
Института философии и права Сибирского отделения РАН
Новосибирск, Россия
e-mail: ablazhey@philosophy.nsc.ru



Академические сообщества научных центров Сибирского отделения РАН: по материалам исследований 2009–2010 годов

В статье на основе эмпирических данных, полученных в ходе социологического исследования в Красноярском, Иркутском и Новосибирском научных центрах СО РАН, проведен анализ специфики финансирования исследований в академических НИУ, кадровой ситуации и способов ее оптимизации, проблемы соотношения фундаментальных и прикладных исследований, принципов и практических методик измерения продуктивности и качества научной деятельности как отдельного ученого, так и целых лабораторий и институтов. Сделан вывод, что академические сообщества научных центров СО РАН научились работать в рыночных условиях, наработали опыт быстрой и успешной адаптации к меняющимся условиям деятельности.

Ключевые слова: академическая наука, финансирование исследований, адаптация, кадры, продуктивность ученого

Поставленная высшими лицами государства задача модернизации страны невозможна без активного участия науки и научного сообщества, в связи с чем важнейшее значение имеют ответы на такие вопросы: способна ли отечественная наука решить поставленные перед ней задачи? обладает ли она необходимым кадровым потенциалом, фундаментальным научным заделом, адаптационными ресурсами, соответствующей материально-технической базой? Не менее важен анализ социальных процессов, происходящих в науке, прежде всего в ее академическом секторе, выявление как кризисных моментов, так и точек роста — имеется в виду изменение ценностных установок человека науки. Актуальность подобных исследований не в последнюю очередь определяется часто звучащими в адрес Академии наук упреками в «консерватизме», «неумении (нежелании) перестроиться», «чрезмерном увлечении фундаментальными исследованиями в ущерб прикладным» и т. д.

Весь спектр активно обсуждаемых сегодня проблем российской академической науки можно свести к нескольким важнейшим аспектам:

- виды, объем, способы и принципы получения и распределения денежных средств для финансирования исследований;
- кадровая ситуация в академических институтах, способы ее оптимизации;
- соотношение фундаментальных и прикладных исследований, внедренческие проблемы, шире — пути и способы оптимизации взаимодействия науки с обществом и экономикой;

— принципы и практические методики измерения продуктивности и качества научной деятельности, как отдельного ученого, так и целых лабораторий и институтов.

При всем многообразии оценок ситуации в современной российской науке есть возможность выделить ведущие тренды такого анализа. Один из наиболее распространенных — ярко выраженная критическая линия в отношении как руководства Российской академии наук, так и всей академической науки в целом. Вот несколько тому примеров.

В подготовленном центром «Открытая экономика» по заказу Экспертного управления администрации Президента России аналитическом докладе «**Академический сектор науки в среднесрочной перспективе**» (2005) ситуация в РАН оценивалась скорее негативно. Авторы сетуют на «слишком большую» численность ученых, признают необоснованными претензии РАН считать себя «мировым научным центром», а также активно обсуждают вопрос о «малой эффективности» труда российских академических ученых. Признавая «явно недостаточное» финансирование академической науки, делают, тем не менее, вывод о том, что в «последние годы в условиях низкой бюджетной обеспеченности в научной среде сформировались или сугубо иждивенческий, или избыточно либеральный подходы, когда активный научный сотрудник может фактически не появляться на рабочем месте, находясь большую часть года в командировках, в том числе зарубежных» (Академический сектор науки, 2005). Исполнительный директор того же Центра А. Гордеев также формулирует тезис о «забросивших исследования» ученых (речь, разумеется, идет в первую очередь о научных сотрудниках академических институтов. — А. А.), которые никакой наукой не занимаются, а только переписывают отчеты 40-летней давности, а 90 % доходов Академии наук — средства, полученные от сдачи в аренду помещений (Наука научилась зарабатывать, 2009).

С. Белановский в подготовленном для «Центра стратегических разработок» докладе «**Оценка возможностей реформирования РАН с точки зрения руководителей эффективных научных коллективов**» (2007) также констатирует наличие «оставшейся с советских времен» «определенной двойственности» в мировоззрении российских академических ученых: они, с одной стороны, считают, что «наука необходима России для создания новых технологий, которые станут основой ее экономического развития, именно этим аргументом они обосновывают ее право на существование и запросы на финансирование», с другой — «убеждены, что академическая наука не должна иметь никакой связи с коммерцией и должна финансироваться государством исключительно на безвозвратной основе». Автор делает вывод, что «логическая противоречивость такого мировоззрения российских ученых является серьезным психологическим тормозом на пути реформирования российской науки». Дальнейшие выводы звучат еще более категорично: «в составе РАН нет эффективных научных коллективов, сумевших решить проблему собственного финансирования и эффективно развивающихся», «в России внедренческая цепочка не создана даже в зачаточном состоянии, и это, по существу, является главной причиной кризиса российской науки», «число эффективных научных коллективов колеблется от 20 до 40 %», «РАН неэффективна, ее принципы устарели и не соответствуют принципам рыночной экономики». При этом, однако, автор уверен: ликвидация или радикальное реформирование нецелесообразны, поскольку «любому другому менеджменту (чиновничьему или коммерческому) ученые доверяют еще меньше» (Белановский, 2007).

И. Федюкин в докладе «**Российская наука: от кризиса качества к поиску точек роста**» (2009) также констатирует крайнюю неоднородность ситуации: «в рамках одного инсти-

тута полностью недееспособные лаборатории соседствуют с лабораториями, ведущими исследования мирового уровня». Касаясь весьма болезненной для науки проблемы финансирования, Федюкин пишет: «Несмотря на заметный рост в 2000-х годах финансирования (как общего объема, так и удельных показателей обеспеченности в пересчете на одного ученого), в научной отрасли в целом не произошло качественного перелома. Негативные тенденции, связанные с общей низкой эффективностью научной отрасли и деградацией кадрового потенциала, сохраняются». Одна из главных проблем — низкая эффективность и результативность академической науки, слабая цитируемость, незначительное количество статей, опубликованных в рейтинговых журналах. Его вывод: при сохранении существующих тенденций у «большой науки» в России будущего нет: ее отмирание — это вопрос ближайших десяти-пятнадцати лет (Федюкин, 2009).

«Центр прикладных исследований и программ» в проекте **«Современное поколение ученых: ценности, мотивация, стиль жизни» (2009)** основной упор сделал на анализе кадровой ситуации в науке. Результаты проведенного сравнительного анализа профессиональных ценностей и мотиваций, характерных для различных возрастных групп российского научного сообщества, также звучат скорее пессимистично: передача опыта молодежи происходит в основном через старшее поколение, которое обладает своими научными представлениями, профессиональными и личностными ценностями и взглядами, не всегда созвучными современной науке; молодежь «не видит перед собой примера успешного современного ученого, карьерный путь в науке для молодежи остается неопределенным». Далее, несмотря на то, что сохранившиеся с советских времен принципы организации научной деятельности позволили сохранить преемственность научных традиций, научные школы и лояльность оставшихся в науке ученых, удерживать старшее поколение, которое и сегодня выполняет функцию учителя в науке, остались трудности с внедрением научных открытий, низкая ротация кадров, сложности внутри- и междисциплинарного обмена, жесткая организационная структура, которая не в полной мере отвечает современной структуре экономики и ситуации международной открытости. Таким образом, по мнению авторов доклада, в России «наука из передовой, какая она есть по природе, стала очень консервативным элементом в обществе — во многом за счет своей внутренней организационной структуры»; «независимой жизнеспособности у самой науки нет» (Современное поколение ученых, 2009).

В письме представителей российской научной диаспоры **«Фундаментальная наука и будущее России» (2009)**, направленном в адрес высших лиц государства, сделан вывод о «катастрофическом состоянии» фундаментальной науки в России» и продолжении ее регресса, масштабы и острота которого явно недооцениваются. Среди наиболее острых проблем фундаментальной науки и образования выделены следующие: существенное отставание российской науки от науки мирового уровня; отсутствие стратегического планирования с постановкой ясных целей; неадекватность финансирования активно работающих ученых (уровень финансирования российской науки резко контрастирует с соответствующими показателями развитых стран); резкое падение престижа научных профессий и связанная с этим проблема кадров (громдой проблемой для России был и остается массовый отток ученых за рубеж); серьезное снижение стандартов в преподавании естественнонаучных дисциплин, ухудшение качества подготовки студентов и аспирантов (Фундаментальная наука, 2009).

Следует заметить, что немалое количество звучащих критических замечаний в адрес российского научного сообщества больше похоже на мифы и прочные стереотипы, не учитывающие происходящих изменений. Вот лишь некоторые из них.

Миф первый: в России по-прежнему огромное количество ученых — более 1 млн научных сотрудников, или 10 % всех ученых мира, и учитывая весьма скромные успехи науки, встает закономерный вопрос об их профессиональной компетентности. На самом деле, конечно, эта цифра много и много меньше. По результатам пилотного проекта, реализованного в РАН в течение 2006–2008 годов, там осталось чуть более 50 тыс. (!) людей, занимающих должности научных сотрудников, от младшего до главного, т. е. собственно ученых. В данном случае мы не принимаем во внимание инженерный, лаборантский или административный персонал. Если даже мы прибавим сюда вузовских преподавателей с учеными степенями, миллиона не наберем никогда. И это притом, что, по разным оценкам, реальной наукой занимаются от 3 до 20 % профессорско-преподавательского состава вузов.

Миф второй: ученый в современной России — синоним нищего, это заблуждение сохранилось с 1990-х годов. Никто не спорит, что в то время зарплата в науке была, мягко говоря, не самой высокой. Но ситуация существенно изменилась: на годичном собрании СО РАН по итогам 2008 года была озвучена такая цифра — средняя зарплата по Отделению в 2008 г. составила порядка 37 тыс. руб., а в 2010 — более 40 тыс. (!). Это при том, что средняя зарплата по всем отраслям экономики в той же Новосибирской области за тот же период была около 17 тыс., т. е. более чем в два раза меньше. Средняя зарплата — не очень корректный показатель, это как средняя температура по больнице, но все же.

Миф третий: в России катастрофически низкая эффективность труда ученых, они крайне мало публикуются (в целом по РАН — якобы меньше одной статьи на научного сотрудника в год), плохо с внедрением научных открытий в производство. Но стоит только сравнить, например, уровень финансовой обеспеченности исследований в российской науке, состояние материально-технической базы, уровень востребованности инноваций бизнес-сообществом и готовности внедрять их в реальную экономику, как оценки тут же перестают выглядеть столь негативно.

С высказанными критическими замечаниями можно и нужно дискутировать, и очевидно, что важнейшую роль в анализе ситуации в отечественной науке и построении прогнозов ее дальнейшего развития призваны сыграть социальные исследования «внешних» и «внутренних» связей науки (об этом говорит, например, известный отечественный науковед А. В. Юревич) (Гиндилис, 2011: 101).

В настоящей статье в качестве эмпирической базы были использованы социологические данные, полученные нами в ходе фокусированных интервью с учеными секретарями и заместителями директоров по науке академических НИИ Новосибирского, Иркутского и Красноярского научных центров СО РАН, что позволило ввести в поле анализа мнения и оценки членов самого научного сообщества. Исследование проводилось в 2009–2010 годах, в статье анализируются тексты интервью, проведенных в следующих институтах: Новосибирский научный центр — Институт теплофизики, Институт гидродинамики, Институт вычислительной математики и математической геофизики, Институт физиологии СО РАМН, Новосибирский государственный университет (здесь интервью было взято у проректора по науке); Иркутский научный центр — Институт геохимии, Институт географии; Красноярский научный центр — Институт леса, Институт вычислительного моделирования. Адаптированный под задачи исследования вопросник включал следующие основные блоки: структура финансирования, тематические приоритеты, соотношение фундаментальных и прикладных исследований, кадровая ситуация, способы оценки научной деятельности сотрудников.

I. Финансирование науки. В целом сложившуюся практику финансирования академического института в рамках Сибирского отделения РАН можно представить в виде своеобразной триады: базовое бюджетное финансирование, конкурсное бюджетное финансирование, внебюджетное финансирование. Что касается долей того или иного вида финансирования, то в одном из институтов схема выглядит следующим образом: *«Около 1/3 всего финансирования [института] — это так называемый базовый госбюджет... сейчас эта цифра стала чуть побольше, и это связано с окончанием пилотного проекта, результатом которого стало, скажем так, существенное увеличение бюджетной составляющей заработной платы. Повысили оклады научным сотрудникам, поэтому даже если научный сотрудник не имеет грантов или каких-то внебюджетных источников, тем не менее, уровень зарплаты сейчас такой... приемлемый. Ну, скажем условно, для старшего научного сотрудника в возрасте до 40 лет, оклад ... около 15–16 тысяч, плюс доплата за научную степень, плюс вот эти стимулирующие выплаты, по институту [на это] выделяется в среднем около 60 % фонда оплаты труда, а в реальности означает, что наиболее успешные и продуктивные научные сотрудники имеют больше, а те, у кого научных достижений меньше, могут и ноль вообще иметь, и в среднем может составлять до 30 тысяч в месяц. Следующая часть финансирования — это всевозможные гранты, [в том числе] бюджетные — в нашем Сибирском отделении это интеграционные проекты, программы РАН. По сути, это тоже бюджетное финансирование, но только на конкурсной основе распределяется. Другие гранты — гранты международные, гранты РФФИ и т. д. Все вместе это тоже около 1/3. Оставшиеся около 30–40 % — это контракты и хоздоговоры»².*

Важное дополнение. Проведенные интервью позволяют уверенно говорить о том, что сегодня в рамках академических институтов сложились две схемы (типовые модели) распределения ресурсов, а именно, той их части, которая относится к конкурсному финансированию (гранты, хозяйственные договоры и пр.). Первую модель можно условно обозначить как **федеративную**: в рамках административно единого института («институт — как федерация различных направлений, которые друг с другом не конкурируют») существуют лаборатории (сектора, группы), обладающие той или иной степенью самостоятельности. Зарабатываемые ими деньги, за исключением определенной доли (в разных институтах она отличается, но в целом колеблется вокруг цифры в 20 %), отдаваемой в общеинститутскую кассу и поступающей таким образом в распоряжение руководства института, распределяют сами, внутри лаборатории, не спрашивая на то разрешения дирекции. Это, естественно, неизбежно приводит к тому, что появляются «бедные» и «богатые», как лаборатории, так и научные сотрудники («при этом, конечно, дифференциация в зарплатах достаточно большая, если говорить о научных сотрудниках, потому что если люди активные — хорошо публикуют статьи, готовят студентов — это добавляет баллы в систему ПРНД, эти же люди, поскольку они активны, и гранты выигрывают, соответственно»), со всеми вытекающим отсюда последствиями. Это не в последнюю очередь касается межличностных отношений между членами **одного** академического коллектива: возникает чувство зависти, несправедливости, появляются обиженные, «обойденные» и пр. Многие ученые, особенно старшего поколения, воспринимают подобную ситуацию очень болезненно.

Вторая модель — **унитарная**: все зарабатываемые институтом деньги, в том числе по грантам и хоздоговорам, сосредоточиваются в руках дирекции, которая при

² Здесь и далее курсивом выделены цитаты из интервью.

их распределении учитывает не только личный вклад ученого или лаборатории, но исходит из выработанной стратегии развития института, собственного понимания того, как нужно распределять средства между подразделениями и отдельными людьми. Понятно, что при такой модели на дирекцию падает большая доля ответственности за положение дел в институте, в том числе и деятельность по лоббированию интересов учреждения в фондах, органах власти и т. д. Такая схема, кстати говоря, отнюдь не исключает социальной поляризации в коллективах академических учреждений, о которой говорилось выше.

Следует отметить и то очень важное обстоятельство, что деление на «богатых» и «бедных» зачастую повторяет разделение на «фундаментальщиков» и «прикладников», при вполне справедливом негодование первых: ведь прикладные разработки, как правило, основаны на фундаментальных результатах, ставших, так или иначе, следствием исследовательских усилий всего коллектива института: *«Неправильным было все время ориентироваться лишь на результат: без фундаментальных исследований не будет прикладных. Когда все поймут, что хватит уже эту часть сокращать?»*.

Проведенное исследование ярко продемонстрировало, что в последние годы структура финансовых потоков в науке также сильно изменилась. На фоне жаркой дискуссии о дальнейшей судьбе государственных научных фондов сами ученые не склонны переоценивать их реальную долю в финансировании исследований: *«в последние годы уровень финансирования и по программам РФФИ, и по программам ведущих научных школ — он стал просто очень-очень маленьким, потому что когда грант ведущих научных школ в 400 тыс. рублей на коллектив из 20–30 человек, это даже не смешно. Ну, и грант РФФИ средний — 400 тыс. — на коллектив из 10 человек, это тоже, на самом деле, несерьезные деньги, поэтому в этом и есть, наверное, одна из причин такой сложной ситуации с молодежью, потому что привлекать ее можно тогда и только тогда, когда будут большие проекты, миллионники, конечно же, и тогда, когда из этих миллионников можно будет платить той самой молодежи, чтобы она все-таки работала в основном здесь, а не где-то на стороне»*.

Общая тенденция — курс на гораздо более тесное сотрудничество с местной властью и местным крупным бизнесом. Особенно это характерно для НИИ естественнонаучного и информационного профилей Красноярского научного центра и связано с реализацией целого ряда очень крупных проектов, например Богучанской ГЭС или развития «Норильского никеля». По итогам 2010 года общая сумма поступлений в бюджет институтов СО РАН по отечественным грантам (Минобрнауки, РФФИ, ФАНИ, РГНФ) составила 743,2 млн руб., тогда как по хоздоговорам и контрактам — 4 млрд 100 млн (Отчет о деятельности СО РАН, 2010). Правда, в соответствии со сложившимися принципами подсчета в сумму средств по статье «хоздоговора и контракты» включаются также средства от зарубежных партнеров. Однако в интервью вполне четко прозвучала мысль, что место зарубежных партнеров как основного источника внебюджетных доходов сегодня прочно заняли отечественные компании. Основной формой сотрудничества стали хоздоговора с отечественными бизнес-структурами. В отдельных, наиболее успешных, с финансовой точки зрения, институтах, внебюджетное (хоздоговорное) финансирование зачастую составляет более 50 % всего бюджета института. Среди таких институтов есть и лидеры, суммарный объем финансирования которых составляет более 100 млн руб., — Институт ядерной физики, Институт катализа, Институт физики полупроводников и др.

Вместе с тем увеличение доли внебюджетного финансирования, помимо отмеченной выше дифференциации доходов научных сотрудников в рамках одного учреждения, влечет за собой и рост интенсивности труда («люди работают без выходных и отпусков»), и естественное уменьшение традиционных показателей успешности научной деятельности: «с договорами, с контрактами, там все сложнее. У нас бывают крайности такие: если человек работает по контракту, у него зачастую не хватает времени на выполнение других работ — на написание статей. У него зарплата может быть достаточно высокой за счет контракта, но за счет других составляющих может понизиться». По сути, это может означать, что для известной части научных сотрудников наука становится бизнесом и соответствующим образом оценивается — не по количеству статей, а по величине доходов. Надо ли говорить, что подобное развитие ситуации может привести к самым неожиданным последствиям.

Очевидно, что не стоит упускать из поля зрения следующее обстоятельство: часть научных сотрудников вообще считает все разговоры о деньгах, грантах и т. д. неприемлемыми с точки зрения *традиционного этоса* науки, свойственного в данном случае российским ученым. Подобная тенденция проявилась не сегодня: результаты проведенного нами в 2004 году массового опроса сотрудников научных и образовательных центров Сибири показали — большинство из них негативно оценивает усиливающуюся коммерциализацию науки, имея в виду выдвижение на первый план сугубо коммерческих дивидендов от того или иного исследования, зачастую в ущерб сугубо научным (Плюснин, Куперштох, Аблажей, 2004). Исходя из этого факта, оценивать эффективность деятельности академического института, исходя исключительно из финансовых показателей, было бы неправильно, поскольку существенная часть сотрудников и не ставила себе подобной цели, считая первоочередной задачей получение *нового знания*, что, напомним, с точки зрения классической модели науки Р. Мертона, и является ее главной задачей.

II. Кадровая ситуация. Прежде всего, стоит отметить консервацию кадровой структуры академических учреждений, поскольку одним из условий поэтапно реализованного в 2006–2008 годах пилотного проекта был запрет на открытие новых ставок при одновременном 20 % сокращении существующих (отметим: в большинстве институтов «резать по живому», т. е. сокращать реальных людей, а не «мертвые души», пришлось только на последнем этапе, в 2008 году). Старшее поколение очень неохотно уходит на пенсию (поскольку это означает падение уровня доходов в несколько раз), как следствие, ротация кадров и возможности омоложения коллективов академических учреждений сильно осложнены. Выходы самые разные: от дробления ставок, когда на одной бюджетной ставке могут находиться до нескольких человек («на сокращенные ставки — 0,5 и т. д. — переводили людей, которые могли бы поддержать себя другими средствами, например грантами. В одной лаборатории вообще все перешли на 0,9 ставки, чтобы дать возможность оставить одного человека, которому грозило сокращение: профессиональная солидарность»), до примеров содержания молодых за счет либо внутрилабораторных, либо институтских внебюджетных средств. В одном из институтов КНЦ в ходе интервью ученый секретарь уверенно заявил, что существующие финансовые возможности дирекции дают ей большую свободу маневра и нужного специалиста институт может содержать на внебюджетные деньги и год, и два, и три — до тех пор, пока не освободится бюджетная ставка. Что касается институтов Новосибирского академгородка, то здесь специфика сложившейся кадровой ситуации тесно связана с историей становления научного центра: «Проблема смены поколений относительно нова для Сибирского

отделения и ННЦ. Сюда приезжали “генералы” и “сержанты”, но прошло 50 лет, поколение должно смениться. Пока торжествует схема эволюционной смены, естественно-го ухода старшего поколения, но вряд ли она оптимальна. Задача — создать финансовую основу для отправки людей на пенсию, при возможности приходить в институты. Сегодня характерна консервация кадрового состава институтов, и пока не видно способов, как в этих условиях привлекать молодежь».

Обратим внимание на следующее обстоятельство: в ходе проведения интервью несколько респондентов не очень охотно соглашались подтвердить существование такого способа решения кадровой проблемы (насыщение НИИ молодежью), как дробление ставок. Очевидно, что часть руководителей (на уровне ученых секретарей) считают подобное решение кадровой проблемы вынужденным и объективно нарушающим принципы существования академических институтов (стандартный ответ: «этот вопрос находится исключительно в ведении директора, и мне не хотелось бы подробно на нем останавливаться»). Другие, напротив, считают этот способ вполне приемлемым и не скрывают его активного использования. Если научный сотрудник находится на неполной ставке, то ему могут идти выплаты за счет дирекции, из средств секторского гранта или хоздоговора. Помимо всего прочего, это весомый дополнительный стимул для того, чтобы самому иметь источник дополнительного финансирования.

Своеобразным ноу-хау Сибирского отделения с 2007 года стал проект организации специальных 2-летних ставок для молодых кандидатов (некий аналог PhD), масштаб которой постоянно возрастал — с 300 в 2007 году до 600 в 2009-м. Жестким условием при этом являлось обязательство молодого научного сотрудника за эти два года защитить кандидатскую диссертацию. Однако, поскольку они давались только на два года, непонятно было, что делать с молодыми кандидатами наук дальше, поскольку у институтов не было возможности содержать их за счет собственных бюджетных ресурсов³.

Одновременно заметно усложнилась модель успешной научной карьеры. Если раньше ее бесспорным показателем была защита диссертации и занятие административной должности, то сегодня картина не выглядит столь однозначно. В некоторых институтах «должность завлаба, в отличие от прежнего времени, перестала быть сильно престижной. Альтернативный вариант — быть защищенным, ведущим научным сотрудником и вести грантовые проекты, для чего быть завлабом зачастую необязательно. Карьера в науке сегодня — это в первую очередь не должностной рост, не менее престижно иметь свою тематику, свои проекты, публиковаться, чтобы тебя знали».

В целом, если одна часть респондентов давали вполне спокойные и взвешенные оценки кадровой ситуации, соглашаясь с тем, что явно выражен дефицит научных сотрудников среднего возраста, в возрасте от 40 до 55 лет, и одновременно констатируя, что уже подросла смена и выражали уверенность в том, что смена поколений будет идти без резких и болезненных колебаний, то другие, напротив, оценивали ее гораздо более негативно: «Не окажется ли мы в ситуации научного Чернобыля, когда все есть, а людей нет. Даже несмотря на большие относительно зарплаты... Так что проблема уже другая: если раньше была проблема, что не на чем было работать, то

³Усилия РАН «выбить» в правительстве 1 тыс. отдельных молодежных ставок для молодых кандидатов (до 35 лет) и докторов наук (до 45 лет) (в соответствии с поручением президента по итогам встречи с Президиумом РАН 15 декабря 2009 г.) увенчались успехом только в октябре 2010 г. Был объявлен специальный конкурс на эти вакансии. Сибирскому отделению РАН выделено около 170 таких ставок.

теперь есть на чем, но уже, похоже, некому. Не знаю, насколько это остро стоит в других институтах, но у нас проблема просматривается».

III. Оценка продуктивности научной деятельности. Большинство наших респондентов сошлись на том, что существующие системы оценки вызывают, как минимум, неоднозначную реакцию среди научных сотрудников академических институтов: «Доведение до общего сведения рейтингов как отдельных сотрудников, так и лабораторий вызывает неоднозначную реакцию. Кто-то недоволен, начинаются жалобы, растет напряженность внутри коллектива. Но мы это понимаем и твердо выдерживаем свою линию: должны быть лидеры и очевидные успехи должны поощряться».

Подходы бывают разные: одни институты стараются включить в систему дополнительных выплат максимально большое число сотрудников, что приводит к «размазыванию» премиального фонда и крайне незначительному размеру надбавок; в других подход может быть противоположным: «Наш подход — лучше опубликовать одну статью, но в престижном журнале и резко поднять свой индекс цитирования, чем много мелких публикаций, которые никто не читает. За это институт готов платить внушительные надбавки — до 20–30 тысяч в месяц из фонда дирекции».

Не надо думать, что достижение и поддержание финансового благополучия — чуть ли не единственная значимая задача для современного ученого, в первую очередь молодого. Подавляющее большинство респондентов выразили твердое убеждение в том, что, несмотря на изменившиеся условия существования науки (самим заботиться о поиске денег на исследования, проблемы с жильем и т. д.), сугубо научные ценности — поиск, исследование, признание заслуг научным сообществом — по-прежнему остаются на первом месте и для молодого поколения ученых. Другое дело, что наряду с решением сугубо научных задач они вынуждены решать и чисто материальные проблемы.

Результаты проведенного исследования позволяют опровергнуть многие критические утверждения, приведенные в начале данного материала. Прежде всего, совершенно очевидно, что наука в России, включая планирование и организацию научных исследований, принципы и способы их финансирования, результативность, оценку продуктивности, наконец, профессиональный менталитет значительной части членов научных сообществ, стала *существенно иной* по сравнению с периодом середины 1990-х или начала 2000-х годов. Наука научилась работать в рыночных условиях, наработала опыт быстрой и успешной адаптации к меняющемуся социальному, управленческому и экономическому контексту.

Несколько слов о перспективах. В целом прогнозов много и большинство из них, исходящие из тех же самых экспертных центров, о которых говорилось в начале статьи, скорее пессимистические. Много говорят о том, что для выполнения высоких социальных обязательств, взятых государством, придется на два ближайших предвыборных года пожертвовать наукой, что отчасти и заложено в проекте бюджета на 2011–2013 годы. Масса прогнозов, в том числе апокалипсических, о развитии ситуации в кадровой сфере — уход старшего поколения, разрыв поколений, катастрофическая нехватка ученых среднего возраста, близкий кадровый коллапс и т. д. Не стоит забывать и об объективно существующем стремлении профильного министерства сделать вузы альтернативой Академии наук, что выражается во вливании, не всегда оправданном, гигантских средств в федеральные и национальные исследовательские университеты в ущерб академическим институтам.

Учитывая все эти факторы, участники нашего исследования, тем не менее, выражали уверенность в поступательном развитии, как конкретных академических

НИИ, так и научных центров в целом. Вместе с тем такое развитие возможно при обязательном соблюдении одного из главных условий — отсутствии *резких перемен* курса государственной политики по отношению к академическому сектору науки.

Литература

Академический сектор науки в среднесрочной перспективе. URL: <http://www.opesc.ru/1096515.html> (дата обращения: 21.09.2009).

Белановский С. Оценка возможностей реформирования РАН с точки зрения руководителей эффективных научных коллективов». URL: <http://www.sbelan.ru/node/48674> (дата обращения: 14.08.2008).

Гиндилис Н. Серия интервью с российским учеными // Приложение № 3 к электронному научному журналу «Вестник Института социологии». 2011. № 2. С. 1–106. (URL: <http://www.vestnik.isras.ru/article.html?id=133&jid=105&jj=7> (дата обращения: 11.09.2011)).

Константин Гурдин. Наука научилась зарабатывать // Аргументы недели. 2009. 4 июня. № 22 (160).

Отчет о деятельности Сибирского отделения Российской академии наук в 2010 г. URL: <http://www-sbras.nsc.ru/win/sbras/rep/rep2010/index.html> (дата обращения: 27.03.2011).

Плюснин Ю. М. Научные сообщества сибирских городов (по материалам полевых исследований) / Ю. М. Плюснин, Н. А. Куперштох, А. М. Аблажей // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. 2004. № 4. С. 130–141.

Современное поколение ученых: ценности, мотивация, стиль жизни. URL: http://www.inop.ru/files/5_2_2008_195.pdf (дата обращения: 10.05.2010).

Федюкин И. Российская наука: от кризиса качества к поиску точек роста. URL: <http://www.polit.ru/research/2009/12/16/russcience.html> (дата обращения: 10.02.2010).

Фундаментальная наука и будущее России: Открытое письмо Президенту и Председателю Правительства РФ от 9 сент. 2009 г. URL: http://www.hep.phys.soton.ac.uk/~belyaev/open_letter (дата обращения: 13.08.2010).

Academic communities of the scientific centers of the Siberian Branch of RAS: (based on research findings 2009–2010)

ANATOLY M. ABLAZHEY

Institute of Philosophy and Law, Russian Academy of Sciences, Siberian Branch
Head, Department of Sociology of Science and Education,
e-mail: ablazhey@philosophy.nsc.ru

The article is based on the empirical data received during sociological research in Krasnoyarsk's, Irkutsk's and Novosibirsk's scientific centers of SB RAS. There is the analysis of specificity of financing the researches in academic institutes, a staffing situation and ways of its optimization, a problem of a parity fundamental and applied researches, principles and practical techniques of measurement of efficiency and quality of scientific activity both the separate scientist, and the whole laboratories and institutes in the paper. The conclusion is drawn that the academic communities of the scientific centers of the SB RAS has learnt to work in market conditions, has turned out experience of fast and successful adaptation to varying conditions of activity.

Keywords: the academic science, financing of researches, adaptation, staffing situation, efficiency of the scientist