

ОПЛАТА ТРУДА УЧЕНЫХ И МОТИВАЦИЯ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.А. Володарская, В.В. Киселева

Ключевые слова: мотивация научной деятельности, горизонтальное неравенство, оплата труда в науке, капитал отношений.

В статье раскрывается современная ситуация в оплате труда ученых, приводящая к неравенству исследователей и снижающая мотивацию научной деятельности, предлагаются пути решения проблемы и улучшения сложившегося в науке положения.

Мотивация исследовательского труда

Понятие мотивации исследовательской деятельности давно и прочно вошло в категориальное поле науковедения, психологии науки и других дисциплин, изучающих особенности ученых и научных коллективов, творческую деятельность. В частности, зафиксирован факт того, что чрезвычайно высокая мотивация научной деятельности связана с огромным интересом ученого к своему делу и стремлением достичь в нем успеха [20]. В социальной психологии науки принято выделять внутреннюю и внешнюю мотивацию исследовательского труда [2].

Внутренняя мотивация является необходимым личностно-психологическим фактором творческой деятельности ученого и определяется логикой разработки предмета исследования, то есть она «создается в результате противоречия внутри познавательного поля между тем, что надлежит формализовать данному исследователю, чтобы претендовать на преимущества, выраженные в терминах внешней мотивации» [16, с. 220]. Внутренняя мотивация представляет собой ориентацию на собственные предметные интересы, на интеллектуальную потребность. При данном типе мотивации ученый руководствуется собственными научными идеями.

Внешняя (по отношению к научно-познавательной деятельности, развивающемуся предмету знания) мотивация определяется стремлением к престижу, самоутверждению, желанием сохранить свою позицию, авторитет и т.д. Внешняя мотивация связана с ориентацией исследователя, на карьерный рост, на получение признания, на установление благоприятных межличностных отношений с коллегами. Собственно научные интересы уходят на задний план.

В основе внешней мотивации лежат социальные ценности научной деятельности, конкретизирующиеся в получении наград, званий, продвижении по карьерной лестнице, а в основе внутренней мотивации находятся когнитивные ценности, например, любознательность, интерес процессу познания [19].

В социальной психологии науки выработалось мнение, что для ученых внутренняя мотивация имеет приоритет над внешней [2]. Внутренняя мотивация ученых связана с углублением и расширением продвижения ученого в проблемное поле изучаемого им предмета [16]. Противоречие между уже познанным и понятым и тем, что остается неизученным создает внутреннее напряжение, необходимость редукции которого выступает движущей силой процесса познания [17]. Показано, что, если у ученого доминируют внешние стимулы, то исследовательская деятельность продолжается до тех пор, значимые моральные, материальные или иные преимущества, ради которых ученый остается в науке, не будут получены. Внутренне мотивированные ученые будут продолжать исследование, пока тема не исчерпает себя [2, 8]. Выяснилось, что при ориентации на внешние по отношению к процессу добывания научного знания побуждения, научное творчество дает более длительный и менее оригинальный результат, как бы подавляясь этими внешними стимулами [18].

Эмпирическое изучение творческой мотивации научных работников показало наличие таких потребностей, как потребность в поиске удовлетворяющих ответов на профессиональные вопросы, потребность в

создании социально и практически значимого результата, потребности в собственном развитии в процессе творческой деятельности, упорство и стремление к получению все лучших результатов как показатель степени самосовершенствования [13].

Но не следует строго противопоставлять внутреннюю и внешнюю мотивацию научной деятельности. Оба вида стимулов присутствуют и переплетены у любого ученого. В условиях коллективной научной деятельности меняется характер мотивации. Независимое следование собственным идеям может оказаться несовместимым с запросами «научного предприятия». Путь, выбираемый ученым, определяется теперь не только внутренним развитием его мысли, но и сложной сетью связей с другими людьми. Но отказ ученого от свободного развития своих идей парализует основной источник творчества. Такие мотивационные факторы как подчинение интеллекта внешним по отношению к познавательным интересам личности задачам, стремление избежать риска при выборе научной темы, оказывают губительное влияние на работу ученого.

Ученые, ориентированные на разработку идей, выдвинутых другими, могут оказаться более эффективными в тех случаях, когда эти идеи адекватны запросам научного развития. А эффективность труда «внутренне мотивированного» работника – низкой в тех случаях, когда их идеи бесперспективны с точки зрения этих запросов [16]. Согласно мнению А.В. Юревича, «хотя внутренняя мотивация в целом предпочтительнее для научного творчества, ученые приходят в науку разными путями, руководствуются самыми различными мотивами, и нет единого мотивационного профиля, который гарантировал бы им успех» [14, с. 113].

Вопрос о мотивирующих стимулах научной деятельности сохраняет свою актуальность в современных условиях не прекращающегося реформирования отечественной науки, так как стимулирование непосредственно влияет на желание ученого продолжать заниматься научной

деятельностью и на решение молодого человека войти во врата науки. Нами был проведен опрос 1611 студентов государственных и негосударственных вузов Московского региона по поводу их желания в будущем профессионально заниматься научной деятельностью [4]. В итоге были получены следующие результаты: вариант «Нет» выбрали 22% респондентов, вариант «Скорее нет, чем да» - 43%, вариант «Скорее да, чем нет» - 33% и утвердительно ответили лишь 2% принявших в исследовании студентов. Таким образом, у большинства студентов выявилось (65%) отсутствие желания заниматься научной деятельностью. Помимо этого выявилось отрицательно-нейтральное отношение студентов к науке, что, в конечном счете, приводит к нежеланию студентов заниматься научной деятельностью и идти в науку. Этот результат свидетельствует об усугублении кадровой проблемы современной отечественной науки, решения вопроса о традиции и преемственности поколений ученых, о научной смене.

Провозглашаемый курс на построение инновационной экономики, экономики знаний предполагает формирование новой системы отношений между наукой, государством, бизнесом, обществом, в которой опора на научное знание, на мнение ученого являлась бы платформой для принятия, в частности, управленческих решений. Поэтому важно понимать современную ситуацию «работающих» стимулов для функционирования отечественных исследователей. Ни одно из многочисленных исследований мотивации научного творчества не обнаруживает первостепенную роль денежного стимулирования для продуктивной научной деятельности. «Люди, для которых главное в жизни – деньги, занимаются не наукой, а деятельностью, специально направленной на их зарабатывание – бизнесом» [15, с. 54]. Материальное стимулирование научных сотрудников само по себе не оказывает мотивирующего эффекта на научное творчество, а возможно лишь в сочетании с другими мотивационными факторами, такими как престиж и признание коллег. При этом экономические показатели положения ученого являются важными, хотя и не первостепенными, факторами научной

продуктивности. Нам бы хотелось остановиться подробнее на складывающемся неравенстве в положении современных отечественных ученых, возникающем в результате принятых мер в рамках государственной научной политики. На наш взгляд, подобные меры фактически приводят к демотивированию, снижению желания профессионально заниматься научной деятельностью.

Горизонтальное неравенство в оплате труда ученых

В настоящий момент наблюдается, так называемое, горизонтальное неравенство в оплате труда ученых. Этот тип неравенства проявляется в разрыве между группами одной квалификации, работающими в разных ведомствах, занятых разными видами научной деятельности, проживающих в разных регионах. Усиление неравенства в оплате труда с начала столетия в экономике России было связано с региональной спецификой, отсутствием целостного рынка труда в стране и конкурентными позициями фирм [5]. Эти факторы активно действовали и на рынке научного труда, вызывая усиление горизонтального неравенства. При этом горизонтальное неравенство тормозит обновление научного потенциала. Рост неравенства не связан с объективными факторами, характеризующими собственно результаты исследований, выполнением приоритетных исследований или выбором результативных направлений, участием в конкурсах или значительным потенциалом внедрения и коммерциализации результатов деятельности научных организаций и отдельных ученых. Он связан с общими характеристиками рынка труда в России. Однако, за счет рисков и неопределенности в оценке результатов научной деятельности неравенство проявляется в сфере науки более интенсивно, чем в других областях деятельности, дополнительно ухудшая ситуацию.

Монопольное положение в науке имеют не только отдельные ученые, но и научные коллективы. Такие коллективы сохраняют свой потенциал и имеют позитивные ожидания. Этому способствовали в определенной мере

различные новшества по установлению индивидуальных персональных компенсационных и прочих надбавок, введение грантов, возможности совместительства, репетиторство и прочие виды деятельности. В результате сформировалась относительно малочисленная группа высокооплачиваемых ученых, в том числе администраторов, получающих высокие доходы, что способствовало усилению неравенства. Активная политика учета результатов при распределении средств на исследования и разработки (бюджетирование, ориентированное на результат, конкурсы грантов, научные фонды) в конечном счете, привела к тому, что любая (в том числе государственная) научная организация участвует в квази-рыночных отношениях, конкурируя на рынке государственных и частных заказов. В условиях несовершенства информации и отсутствия прозрачности конкурсных процедур, знания о порядке участия и эффективной стратегии в этой конкуренции становятся особым видом интеллектуального капитала. Для победы в этой гонке необходимы и эффективная гибкая организация научного процесса, и мобильность в организации команды исполнителей конкретного проекта. Такими навыками, как правило, обладают работники, занимающие высокое положение и имеющие статус в коллективе, при сохранении значимости личных связей и контактов. «Наработка» подобных контактов – дело весьма трудоемкое и требующее больших усилий, поэтому специалисты, владеющие ими, постепенно приобретают монопольное положение в коллективах, и сами коллективы становятся монополистами в отдельных направлениях исследований. Этому способствовали и процессы предметной дифференциации науки, в которой существовало негласное правило не заниматься исследованиями, которыми заняты конкуренты.

Таким образом, формировались особые компоненты интеллектуального капитала - организационный капитал и капитал отношений, т.е. особые виды неосязаемых активов. Разумеется, в процессе конкуренции имеют значение и репутация исполнителей, и информация о предыдущих удачно выполненных контрактах. Однако существование такой

«автокорреляции» в процессе отбора получателей любых видов финансирования приводит к естественному ограничению их участия в собственно научном процессе в силу как физических ограничений времени и сил, так и из-за принципиально иных целей деятельности. Их мотивация отнюдь не предполагает заботы о будущем состоянии научного потенциала, обучении молодых ученых.

Обладание «отношенческим» капиталом формирует так называемую административную ренту, получаемую в результате лоббирования интересов организации во властных структурах за счёт выгодных для обеих сторон условий контракта. Ясно, что этот капитал несет в себе угрозу оппортунистического поведения его обладателя, а потому можно лишь констатировать его наличие, но провести оценку на микроуровне затруднительно. Часть административной ренты может быть использована руководителями научных коллективов и в личных целях, остальная - распределена таким образом, что любой сотрудник организации за небольшую добавку к заработной плате примет участие в выполнении работы по контракту, так как спрос на участие в контрактных разработках, как правило, превышает их предложение. Эти процессы описаны в экономической теории и связаны с поиском ренты, в отличие от поиска прибыли. Фирма, занятая поиском ренты, конкурирует с другими фирмами не в борьбе за потребителя, а в борьбе за государственного заказчика.

В результате неравенство в оплате труда ученых достигает огромных размеров. При имеющейся административной схеме распределения лишь незначительная доля средств попадет в реально работающие группы [1]. Косвенно об этом свидетельствует невозможность для большей части молодых ученых использовать кредиты на покупку жилья из-за того, что они практически не могут сделать первоначальный собственный взнос при получении субсидии, практически неизменный состав поддерживаемых научных школ [6].

Монопольное положение администраторов в науке, занятых поиском ренты, поддерживается отчасти и процедурами распределения грантов, тендеров, государственных заказов на НИОКР. За последние годы размеры лотов в госзаказах существенно увеличились, малому научному коллективу они стали менее доступны, уровень бюрократизации процедуры повысился, что ведет к сокращению количества исполнителей за счет увеличения монополизма в доступе к конкурсам. Особую роль в этой погоне играет Федеральный Закон «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд», для которого активно лоббируется поправка о более весомом учете прошлого опыта и уровня квалификации исполнителей при проведении конкурсов. С одной стороны, такая поправка мешает недобросовестным конкурентам побеждать в конкурсе за счет демпинговых цен, с другой - практика выбора победителей на основе прошлых побед означает дальнейшее ограничение круга конкурсантов. Такая поправка равносильна установлению высоких барьеров для «входа в отрасль» для научных организаций, которые ранее в конкурсах не участвовали. Тем более, что постоянные победы в конкурсах открывают новые возможности для организации «откатов» в ситуации сложных НИОКР. На расширенном заседании коллегии Минобороны, состоявшемся 05.03.2010, остро стоял вопрос о сложившейся практике конкурсов в этом ведомстве. Отмечалось, что «нормы Закона «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» прописаны таким образом, что, по сути, проведение конкурсов на выполнение работ с условиями, которым удовлетворяет лишь один производитель, превращается в профанацию» [11].

Эти проблемы для сферы НИОКР имеют особое значение из-за асимметрии информации, недостаточной квалификации заказчика и уровня экспертизы. Формируются группы ученых, которые принимают участие практически во всех конкурсах и проектах, при этом одерживая в них

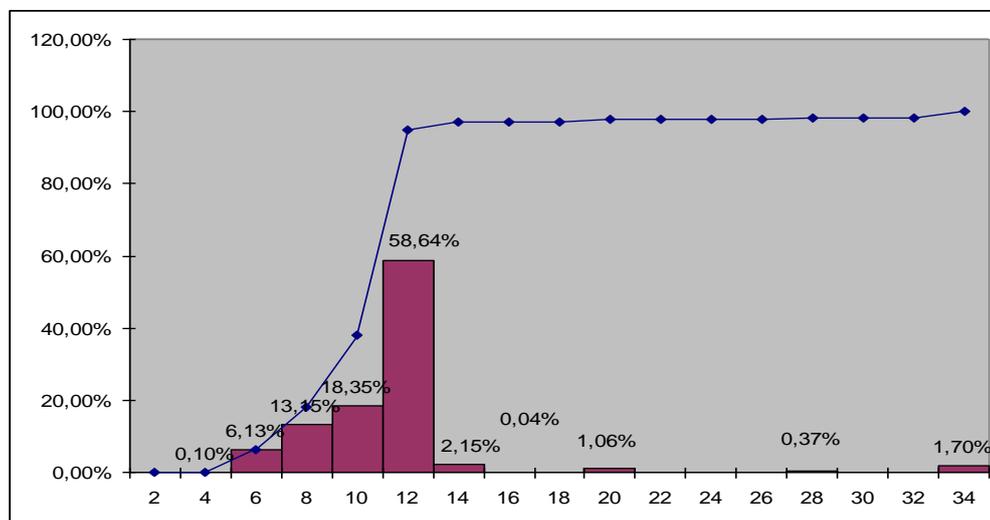
победы. Хотя невозможно оценить, в какой степени эти победы являются следствием высокого научного уровня претендентов, а в какой – результатом наработанных контактов. Ведь экспертиза результатов проектов и организация конкурсов проводится одними и теми же людьми. В новой системе оплаты труда, регламентированной Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 г. Москва "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", должностной оклад руководителя бюджетного учреждения определяется трудовым договором и составляет 3 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения [10]. Впоследствии этот предел повышен до 5. Однако в науке законодательно установленные надбавки существенно смещают разницу между средней и высшей заработной платой в пользу последней. При получении грантов, предназначенных для коллектива ученых, могут быть жестко сформулированы пропорции распределения средств между руководителями и исполнителями, которые легко могут быть обойдены из-за значительной разницы доходов участников проекта. При этом почти всегда можно найти замену «строптивому» исполнителю среди его коллег. Наконец, на участие в выполнении приоритетных проектов молодые ученые могут согласиться и вообще без оплаты в силу того, что это участие косвенно повышает результативность и статус ученого и позволяет ему надеяться на денежную компенсацию в виде премии или надбавки. Таким образом, распределение дополнительных средств (сверх базовых ставок), как правило, характеризуется еще более значительной асимметрией.

Имеющаяся статистическая база не позволяет в полной мере оценить масштабы горизонтального неравенства, однако укрупненные статистические

показатели демонстрируют последствия действия организационного и структурного капитала.

Рассмотрим данные официальной статистики, подтверждающие это предположение. На рисунке 1 отражено распределение оплаты труда занятых ИР по ведомственной структуре. Видно, что оно сильно отклоняется от нормального распределения.

Рис. 1. Гистограмма среднемесячной оплаты труда занятых ИР в среднем по министерствам РФ в 2006 году



Из распределения видно, что 95% всего персонала получали заработную плату на среднем по ведомствам уровне 11-13 тыс. руб. Заработная плата занятых ИР в среднем по ведомству превышала 30 тыс. руб. в месяц для 1,7 % научного персонала. Заметим, что организации РАН по этому показателю близки к медианному значению за счет огромной разницы между оплатой труда высшего руководства, с одной стороны, и молодых ученых, техников и вспомогательного персонала, с другой. Средняя по ведомству заработная плата, превышающая 15 тыс. рублей, наблюдалась для 5% персонала ведомств, ее величина свыше 27 тыс. руб. является статистическим выбросом. Интересно проследить, какие же ведомства образовали группы с минимальными и максимальными доходами научного

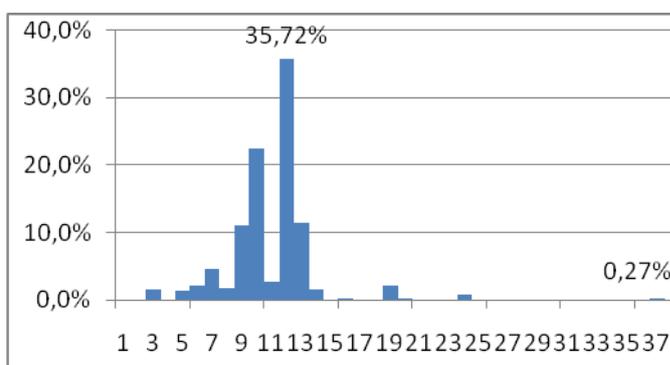
персонала. Минимальная заработная плата характерна для науки социального блока отраслей: Центральный союз потребительских обществ Российской Федерации, Федеральное агентство по туризму, Российская академия сельскохозяйственных наук, Российская Академия образования, Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Российская академия медицинских наук, Министерство образования и науки Российской Федерации. Наиболее высокая средняя заработная плата была начислена персоналу Министерств внутренних дел, иностранных дел, транспорта Российской Федерации, Открытого акционерного общества «Газпром», Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Таким образом, заработная плата ученых в ведомствах мало связана с государственными приоритетами, декларируемыми как инновационный рост.

Итак, статистика наглядно показывает, что дифференциация средней заработной платы в науке определяется «административным ресурсом», который реализуется в организационной форме ведомств. Тем самым один из главных факторов неравенства в науке - ведомственность, является не преодоленным наследием административно-командной системы СССР, и инерционность этого фактора определяется институциональной структурой системы управления экономикой России. Этому представлению соответствует и общая тенденция отсутствия рынка труда ученых в стране в целом и низкая мобильность научных кадров внутри инновационной системы.

Подобные результаты получаются при исследовании других структурных разрезов оплаты труда ученых. Сырьевой характер российской экономики проявляется в данных об оплате труда исследователей, представленных в разрезе видов деятельности. Наиболее «доходные» виды деятельности практически не нуждаются в исследованиях и разработках, производят их в небольшом объеме, а самое главное, эти исследования

имеют низкий потенциал использования в других отраслях, тем не менее, заработная плата занятых в ИР соответствует высокой оплате труда в отрасли в целом. Однако эти слагаемые общей оплаты исследовательского труда, в силу их малой доли, не перевешивают низкой заработной платы ученых в большинстве других видов деятельности. Среди аутсайдеров по оплате исследовательского труда традиционно низшие рейтинги имеют такие виды деятельности, как сельское и лесное хозяйство, рыболовство, легкая и пищевая промышленности (это отрасли с самой низкой в экономике зарплатой). Более неожиданный результат – крайне низкая оплата труда исследователей в отраслях связи и производстве офисного оборудования и компьютерной техники. Ясно, что технологии в этих отраслях куплены за рубежом, а производства являются «отверточными». Наиболее «доходные» виды деятельности, вполне очевидно, концентрируются в сырьевом секторе экономики, связанных с добычей ресурсов. Обращает на себя внимание наличие разрывов в заработной плате, которое выражается в отсутствии групп сотрудников с ежемесячными доходами от 24 до 30 тыс. руб. и от 34 до 38 тыс. руб. Следовательно, структурный, так же как и ведомственный разрез видов деятельности, является важным фактором дифференциации, но не связанным с приоритетностью, качеством исследований или потенциалом коммерциализации технологий (рис.2).

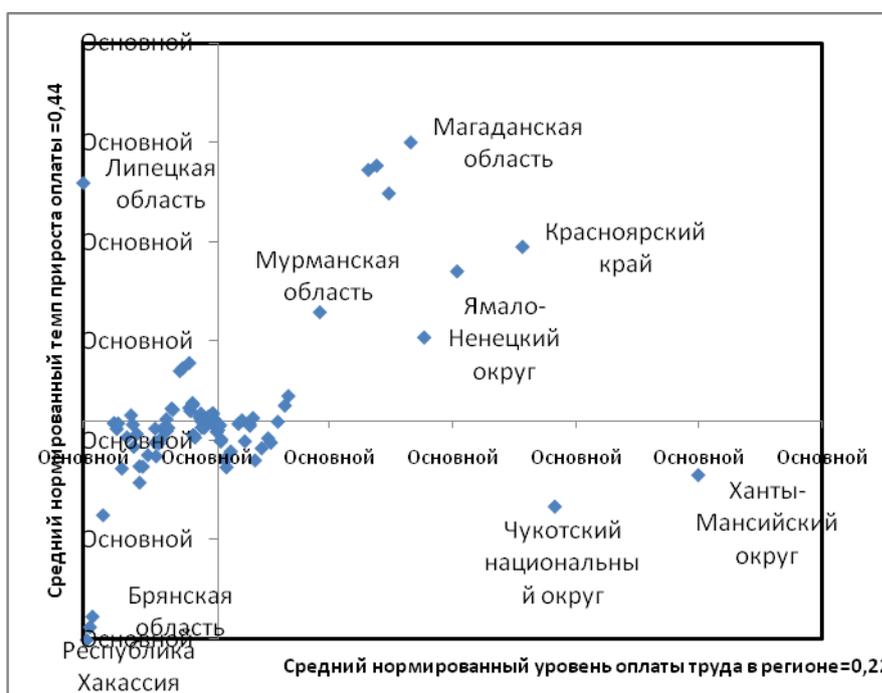
Рис. 2. Региональное распределение показателей оплаты труда (в тыс. руб.) научного персонала РФ (2006 г.) в %% от общей численности по группам доходов



Действительно, принадлежность научного комплекса к определенному региону оказывает существенное воздействие на величину оплаты научного труда. Однако причина такой вариации спроса на научный труд не связана с качеством научного потенциала. Ведомственный признак вносит больший вклад в дифференциацию показателей оплаты труда, чем региональный, величины стандартных отклонений по этим признакам составляют 1,9 тыс. руб., и 0,5 тыс. руб. соответственно.

Поскольку региональный разрез данных в государственной статистике более стабилен, чем остальные (в последние годы структура ведомств существенно изменялась, а виды деятельности вообще не всегда выделяют науку в отдельную группу), именно эта структура позволяет оценить динамику зарплаты лиц, выполнявших исследовательские работы (рис. 3).

Рис. 3. Нормированные характеристики уровня и темпа прироста средней заработной платы научных сотрудников в регионах РФ (2006 г.)



Методика нормирования показателей уровня и темпов дает возможность выделить в составе регионов 4 группы: наиболее благополучные (уровень и темп роста оплаты труда выше средних по РФ в целом), неблагополучные, но динамичные (уровень оплаты ниже среднего, а

температура – выше). Соответственно, третья и четвертая группы образуются из регионов, в которых уровень показателя выше, но темп ниже среднего – т.е. благополучные, но замедляющие рост, и «безнадежные», где и уровень, и темп прироста оплаты труда ученых ниже средних [7].

Большая часть регионов относится к неблагополучным, либо по уровню, либо по динамике оплаты труда ученых. Они примерно поровну делятся на «безнадежных» и средних по уровню оплаты, но не по темпу прироста оплаты труда. Проверка связи оплаты труда с долей затрат на программные и приоритетные исследования по регионам и ведомствам показывает отсутствие значимой корреляции между уровнем оплаты труда и этими характеристиками. Данные о движении кадров показывают, что наиболее охотно молодые исследователи приходят в науку именно в «безнадежных» регионах. Очевидно, потому что там больше некуда пойти работать.

Таким образом, из анализа существующих структурных срезов показателей оплаты труда можно сделать вывод, что наиболее высокооплачиваемый «средний» ученый в РФ работает в Газпроме, в Ямало-Ненецком или Ханты-Мансийском национальных округах и занят исследованиями, связанными с добычей полезных ископаемых.

Еще один важный фактор, особенности «отношенческого» капитала в науке - специфика секторов научной деятельности, которая формирует особый тип отношений между «старыми» и «новыми» учеными. Для того, чтобы выявить эту специфику кратко рассмотрим процесс подготовки новых ученых, который происходит как в научных институтах, так и в вузах.

Главной функцией вузов в СССР традиционно считалось образование, а собственно научной деятельности уделялось меньшее внимание. Однако сегодня мы наблюдаем парадоксальную ситуацию. При очевидной слабости научного сектора в большинстве учебных институтов прием в аспирантуру и доля аспирантов, заканчивающих аспирантуру с защитой, больше, чем в

научно-исследовательских институтах. В частности, в 2006 году в вузы было принято в 6,5 раз больше аспирантов, чем в НИИ, а выпущено с защитой в 12 раз больше, при этом доля защитившихся в общей численности окончивших аспирантуру в НИИ и вузах составила 12% и 33% соответственно.

В этом контексте важно отметить, что интенсификация процесса подготовки кадров произошла довольно резко - с 1991 по 2000 год, после чего новое соотношение между «академическим» и вузовским секторами стабилизировалось (табл. 1 и табл. 2) [9. 12].

Табл. 1. Послевузовское образование в НИИ и Вузах 1991-2008 гг.

Годы	Число организаций, ведущих подготовку аспирантов	Численность аспирантов	Прием в аспирантуру	Выпуск из аспирантуры	Выпуск с защитой диссертации
2008 год в % к 1991 году					
НИИ	92%	81%	115%	75%	78%
Вузы	175%	345%	402%	291%	367%
Годы	Число организаций, ведущих подготовку докторантов - всего	Численность докторантов - всего, человек	Прием в докторантуру - всего, человек	Выпуск из докторантуры	Выпуск с защитой диссертации
НИИ	103%	51%	54%	88%	37%
Вузы	343%	331%	342%	376%	298%

Табл. 2. Изменение численности исследователей с учетом уровня квалификации по секторам деятельности

	Государственный сектор	Предпринимательский	Вузовский	Некоммерческие организации
Изменение численности	101%	77%	97%	474%

исследователей:				
из них докторов наук	120%	92%	170%	1171%
кандидатов наук	94%	68%	90%	619%

Значительные расхождение в данных для НИИ и вузов может быть обусловлено различием мотивации получения ученой степени их сотрудниками, аспирантами и соискателями, которая будет способствовать укреплению их позиций в научном сообществе и повышению дохода. Если в НИИ защита сотрудника означала необходимость обеспечения его более высокой ставкой, которых в условиях постоянной угрозы сокращений, не хватает, а защита докторской диссертации в советских НИИ почти автоматически означала открытие новой лаборатории для нового доктора наук. После 1991 года каждый новый защитивший диссертацию ученый вступает в конкурентную борьбу с коллегами, уже имеющими соответствующую степень, за научную группу, за должность, которую достаточно трудно получить, за право на самостоятельный выбор направления исследований. Тем самым сотрудник института, добившийся права на защиту, не всегда находит поддержку коллег, так же как и членов ученых советов. Процесс защиты сотрудников в НИИ, как правило, длительный, а квалификационные требования отличаются жесткостью. Соответственно к представленным на защиту диссертациям, авторы которых приходят со стороны, в НИИ предъявляются достаточно высокие требования, что объясняется нарастающей конкуренцией в науке. Такая модель поведения обусловлена тем, что уровень квалификационных требований к диссертационным работам не являются точно определенным понятием, а формируется на основе сопоставления уровня работ, представляемый к защите. В конечном счете, требования ВАК формулируются на основе обобщения опыта работы самих советов. Положительный результат защиты может быть и в случае действительно хорошей работы, и случае, когда

работа выполнена на среднем уровне. Отсюда - субъективизм в оценке работ, и разный уровень диссертаций, выполненных в разных ведомствах, регионах и отраслях.

Вузы традиционно готовят больше ученых «на экспорт», т.е. защитившиеся аспиранты и докторанты часто не являются сотрудниками вузов, а поступают в аспирантуру или становятся соискателями, работая в других организациях. В этом случае требования к защитам могут формироваться «по нижней границе», поскольку новые кандидаты не создают угрозу конкуренции, как это возможно в научном институте. Более того, преподаватели вузов, имеющие право руководить подготовкой диссертаций, заинтересованы в том, чтобы готовить много аспирантов, поскольку это дает возможность выполнить норматив преподавательской нагрузки. При этом руководитель не несет ответственности за конечный результат научного исследования аспиранта, а процесс невыполнения плана диссертационной работы на первых этапах - практически повсеместное явление.

Поэтому наличие неопределенности в представлениях об уровне достаточности вклада ученого для получения ученой степени – это источник еще одного вида, так называемого капитала отношений, который формируется в значительной степени в ученых советах вузов, в меньшей степени – в НИИ.

Наконец, еще один фактор, способствующий формированию такого капитала, обусловлен большой ролью ученой степени в успешности должностной карьеры в любой области деятельности, особенно в высшем менеджменте компаний и различных властных структурах. Ценность наличия ученой степени в этой сфере влечет за собой рост спроса на ее получение. В силу особенностей функционирования и подготовки научных кадров этот спрос легче удовлетворить в вузе.

Мы не рассматриваем вопрос о формировании спроса и предложения на «готовые» диссертации, что является скорее предметом уголовного права. «Относительно недавно кандидатская диссертация стоила 5-6 тысяч долларов США; докторская диссертация оценивалась в 15-20 тысяч. Сейчас цена на кандидатскую диссертацию поднялась до 10-15 тысяч, а на докторскую – до 30 и выше» [3]. Процесс организации таких защит в последнее время сильно изменился. Если раньше настоящие авторы диссертации получали большие деньги и были привилегированным классом, то в настоящее время ключевые позиции занимают топ-менеджеры диссертационного процесса – председатели диссертационных советов и руководители организаций, от которых зависит не только успешная защита, но и сам факт ее принятия ученым советом. Топ-менеджеры не выполняют вообще никакой технической работы, а только лоббируют готовый диссертационный продукт. Помощь в организации работы над диссертацией, прохождении Ученого совета, оформлении документов и т.д. дает источник «отношенческого» капитала, который не подпадает под антикоррупционные мероприятия. Он не доказуем и не может быть оценен, однако, ясно, что подбор «нужных» будущих кандидатов и докторов наук открывает большие возможности для вузов, которые получают ренту с соискателей ученой степени, не менее значительную, чем «талантливые» менеджеры в НИИ. В связи с этим дифференциация в науке увеличивается за счет роста конкуренции между учеными, имеющими одну и ту же формальную квалификацию, при фактически разном ее уровне.

С приведенными выше фактами хорошо согласуется и дисциплинарная структура «новых» диссертаций. Самый высокий спрос со стороны, как бизнеса, так и государства, предъявляется на степени в областях экономики и юриспруденции. Именно поэтому процент успешных защит в вузах в этих дисциплинах является самым высоким среди любых других наук - 33 и 35% соответственно.

Итак, общий вывод из рассмотренных данных состоит в том, что углубление дифференциации в научном сообществе не приводит к стимулированию научного труда, а заставляет ученых находить источники компенсации издержек в процессе овладения этой профессией и выбором научной карьеры в виде различного рода «товарных» отношений, связанных с получением дополнительного финансирования или других административных ресурсов, напрямую не зависящих от результативности исследовательского труда.

Как можно улучшить ситуацию?

В целом из анализа структуры и динамики оплаты труда в науке можно сделать вывод о том, что все усилия государства по увеличению финансирования этой сферы деятельности не имеют явно позитивных результатов. Прежде всего, потому что прирост оплаты труда, так же как другие источники финансирования, во-первых, недостаточны для создания реального противовеса альтернативной занятости. Во вторых, в результате сочетания разных институциональных ловушек (как «старого» базового бюджетного финансирования, так и новых образований в виде эксклюзивного доступа к институтам финансирования) практически не доходят к тем категориям ученых, кому они адресованы. В третьих, предпринимаемые меры государственной поддержки недостаточны для того, чтобы компенсировать издержки, связанные с выбором профессии ученого.

В связи с этим наблюдается продолжение негативных тенденций в демографической и в должностной структурах занятости в науке. Даже повышение средней зарплаты в науке до 25 тыс. рублей в декабре 2009 года не создает необходимых стимулов, потому что вариация показателей оплаты труда очень велика, и на низших позициях карьерной лестницы в науке существенного повышения зарплаты не произошло.

Поэтому, на наш взгляд, любые общие установки, типа усредненных целевых показателей федеральных программ, не могут служить ориентирами

для составления прогнозных и нормативных документов в сфере государственного управления научно-технической сферой. Необходим детальный мониторинг развития научного комплекса страны, его прозрачность для исследователя.

Наконец, можно высказать парадоксальный, на первый взгляд, вывод о том, что для развития научного потенциала страны, усиления мотивации деятельности исследовательского персонала необходима особая по сравнению с другими отраслями система оплаты труда, соответствующая требованиям перехода к инновационной экономике. По нашему мнению, ключевой отраслью в инновационной экономике выступает наука. Поэтому она должна иметь особый режим оплаты труда. И это сегодня может сделать только государство. Нынешняя система оплаты труда в науке по существу является шагом назад даже по сравнению с «пилотным» проектом в области финансового стимулирования сотрудников научно-технической сферы. Ведь она оставляет за руководителем организации эксклюзивное право определять размеры надбавок к базовой части зарплаты любого сотрудника, тем самым используя уровень оплаты труда как средство воздействия на сотрудника и управления сложившимися межличностными отношениями в системе «руководитель - подчиненный».

Любые дополнительные средства не сокращают традиционный разрыв в оплате высших и низших ученых, потому что значительное «межсекторное» неравенство показателей доходов в разы усиливается «внутрифирменным» неравенством. До тех пор, пока средства распределяются в пропорции к существующей схеме оплаты труда, позитивные изменения невозможны, потому что доступ к новым источникам зависит от стартового распределения ресурсов и взаимосвязей внутри научных коллективов. Отметим, что в предложениях министерства финансов по повышению эффективности средств бюджета в части науки содержится рекомендация ввести мораторий на повышение заработной платы и

увеличение численности академиков и членов-корреспондентов РАН. Мы выражаем полную солидарность, в отличие от многих, с этой мерой.

Необходимо существенное повышение оплаты труда на всех должностях, соответствующих началу карьеры. Ведь невозможно сравнивать молодого и уже состоявшегося ученого, например, по показателю индивидуальной публикационной активности. Они у них заведомо разные в силу различий в опыте, стаже, достигнутом уровне содержательной и коммуникативной активности. Вероятно, следовало бы при приеме на работу в научное учреждение выпускника вуза использовать особые критерии, которые свидетельствовали бы о потенциале кандидата на должность. В качестве подобных критериев можно предложить данные об успеваемости, участии в научной работе, в семинарах и конференциях в период обучения, уровне знания иностранных языков. Введение должностей с высокой начальной оплатой разумно проводить на временной основе, и лица, их занимающие, должны проходить ежегодную аттестацию, потому что способности к исследовательской работе в начале карьеры неизвестны ни выпускнику вуза, ни руководителю.

Наконец, только государство может сделать максимально прозрачными конкурсные процедуры и повысить ответственность экспертов и организаторов этих процедур для того, чтобы снизить значение новых типов неравенства в научном сообществе. С целью выравнивания уровня науки в регионах следовало бы осуществлять постоянную ротацию членов диссертационных советов в НИИ и вузах между регионами. Можно также предложить создание межрегиональных диссертационных советов, предполагающих привлечение ученых разных регионов. Это помогло бы снизить эффект поиска ренты в вузах. Создание системы peer – review требует больших средств, направленной на то, чтобы ученые дорожили своей хорошо оплаченной репутацией неподкупного эксперта и имели хороший

материальный стимул, существенно превышающий вероятную пользу от «отношенческого» капитала.

Оценить количественно и выявить конкретные факты использования «отношенческого» капитала в науке для получения ренты в настоящее время крайне затруднительно даже по косвенным признакам, так как эти факты объективно никак не регистрируются. Но, в то же время, они широко известны на уровне неформальных отношений между учеными, то есть на уровне происходящих в научном сообществе коммуникаций. Однако такая практика может постепенно быть устранена, если распространять на все высокооплачиваемые должности принципы, которые предлагается использовать для госслужащих, а также усилить внимание научной общественности к установлению и четкому соблюдению этических норм в научной работе.

Эти начальные шаги могли бы способствовать улучшению мотивации научной деятельности, повышению в обществе престижа научной сферы, привлечению талантливой молодежи, развитию научного потенциала страны.

Построение эффективной системы материального стимулирования в науке помогло бы решению и более широкого спектра задач. В частности, эта работа оказала бы содействие развитию фундаментальной и практической науки в России; поиску путей эффективного приложения знаний и опыта современной науки к решению актуальных задач социально-экономического развития страны; пропаганде научных знаний в обществе, повышению научной культуры населения, формированию доверия граждан к результатам деятельности ученых; расширению и углублению участия ученых в реальной жизнедеятельности общества; укреплению профессионального статуса научного работника в обществе, защите его профессиональных и социальных прав и интересов; независимой научной экспертизе или оценке, а также участию в разработке новых стандартов, моделей и программ научно-исследовательской подготовки, переподготовки и повышения квалификации

специалистов в рамках высшей школы; и в конечном итоге, реализации продуктивной научной политики.

Литература

1. Актуальные задачи воспроизводства кадров в научно-образовательной сфере и пути их решения. Доклад Координационного Совета по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совету при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию. М., 2007. <http://www.scientific.ru/trv/ks2007.doc>

2. Аллахвердян А.Г., Мошкова Г.Ю., Юревич А.В., Ярошевский М.Г. Психология науки. – М.: Флинт, 1998. – 312 с.

3. Балацкий Е. Диссертационная ловушка. // Капитал страны 03.08.2009 / <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/139089>.

4. Володарская Е.А. Мотивация научной деятельности и имидж науки // Грани культуры: актуальные проблемы истории и современности/Материалы 4 научн. конф. / Под ред. С.П. Быстровой, И.В. Убоженко. – М.: ИБП, 2009. – С. 300-303.

5. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. / Под ред. В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшникова. - М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007. - 575 с.

6. Дежина И.Г., Киселева В.В. Научные школы: интеллектуальная капитализация или стагнация? // МЭиМО 2009, №1. С.43-51.

7. Киселева В.В., Колосницына М.Г. Государственное регулирование инновационной сферы Учебное пособие М. Изд. Дом ГУ-ВШЭ 2009. - 173 с.

8. Котенева А.В. Исследование факторов мотивации деятельности ученых в научном коллективе: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1989. – 21 с.

9. Образование в Российской Федерации. Статистический ежегодник. / Под ред. Д. Бейлина. – М.: МГУ, ВШЭ, 2005. - 174 с.

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 г. Москва "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" // Российская газета № 4483, .4.10.2007.

11. Разворованный гособоронзаказ. // Независимое военное обозрение 12.03.2010 // http://nvo.ng.ru/concepts/2010-03-12/2_red.html.

12. Российский статистический ежегодник 2009. Статистический сборник. - М.: Росстат, 2009. 791 с.

13. Роко М. Исследование мотивации творчества у научных работников и изобретателей // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов, вып. 7 / под ред. С.Р. Микулинского [и др.]. – М.-Л.: ИИЕТ АН СССР, 1979. – С. 280-282.

14. Юревич А.В. Социальная психология науки. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. – 352 с.

15. Юревич А.В. Стратегии развития российской науки // Социология науки и технологий, 2010. Том 1. №1. С. 52-65.

16. Ярошевский М.Г. О внешней и внутренней мотивации научного творчества // Проблемы научного творчества в современной психологии / под ред. М.Г. Ярошевского. – М.: Наука, 1971. – С. 204-223.

17. Ярошевский М.Г. Историческая психология науки. – СПб.: изд-во Межд. фонда ист. науки, 1995. – 257 с.

18. Callon M., Latour B. La sciences telle qu'elle se fait. Antropologie de la sociologie des sciences: Pandore, 1992.

19. Peters R.S. The concept of motivation. – London: Macmillan, 1958. – 361 p.

20. Roe An. The Making of a Scientist. – New York: Dodd, Mead and Co, 1952. – 235 p.