

© 1991 г.

Л.Е. ДУШАЦКИЙ

МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ КАК ФАКТОР САМОРЕАЛИЗАЦИИ НАУЧНОГО РАБОТНИКА

*ДУШАЦКИЙ Леонид Ефимович — научный сотрудник Института социологии АН СССР.
В нашем журнале публикуется впервые.*

Под термином «самореализация» здесь понимается полнота использования научным работником своих знаний, умений, способностей — всего того, что обеспечивает ему более или менее успешное осуществление профессиональной деятельности, позволяет занять подобающее место в коллективе и обществе. Что касается «материальных стимулов», то речь идет главным образом о заработной плате, выступающей серьезным фактором самореализации работника. Это утверждение вызывает возражения некоторой части ученых, науковедов. Нам представляется, что в отношении основной массы научных работников они не обоснованы.

В дискуссии о том, что движет помыслами и действиями ученого — истина или деньги — важно с самого начала правильно расставить акценты. Одно дело, когда имеются в виду базовые, «смыслообразующие», по терминологии видного советского психолога А.Н. Леонтьева, мотивы деятельности, занимающие самую высокую ступеньку в иерархизированной мотивационной структуре личности и обуславливающие ее жизненную стратегию; другое — сосуществующие с ними «мотивы-стимулы», выполняющие роль непосредственных побудительных факторов в тех или иных конкретных случаях и определяющие тактическую линию поведения, динамизирующие деятельность [1].

Конечно, если говорить о стратегических мотивах профессиональной деятельности ученого, то ими являются истина и процесс ее постижения. Входя в состав высших диспозиционных образований, они срабатывают в наиболее важных, ответственных, критических для личности ситуациях. Однако такие ситуации случаются далеко не каждый день. В обыденной жизни преобладают диспозиции более низкого уровня, где главным действующим лицом выступают мотивы-стимулы, включая, разумеется, и мотивы материального вознаграждения. Последние функционируют вполне самостоятельно, хотя и с «оглядкой» на смыслообразующий мотив, выступающий в роли «шефа», «главнокомандующего»¹.

Поле деятельности, где материальные стимулы могут эффективно использоваться в качестве катализатора высокоэффективного труда, достаточно широко. Говоря о действенности этих стимулов, следует принять во внимание то обстоятельство, что деньги кроме чисто утилитарного имеют и иное значение. В размере материального вознаграждения научного работника объективируется его оценка как профессионала, «мастера науки», члена общества. Для ученого эта оценка далеко не безразлична. Поэтому важно, чтобы заслуги работника, его вклад в общественное достояние оценивались справедливо, по труду. Не менее важно и адекватное восприятие этой оценки. Лишь в том случае, когда она осознается и принимается научным работником как справедливая, можно говорить о ее стимулирующем действии.

Что касается внешней оценки, то осуществить ее на практике крайне сложно. Мы не ставим перед собой цель проанализировать существующие системы таких оценок, тем более, что подобный анализ уже многократно делался другими авторами. Применительно к фундаментальной науке его блестяще, с нашей точки зрения, осуществили Б.Р. Мартин и Дж. Ирвин [3].

В прикладной науке общепризнанным критерием ценности исследований и разработок является экономия общественного труда в процессе практического использования научных достижений, а также коррелирующие с этой экономией производительность труда, объем выпускаемой продукции, ее качество и другие экономические показатели.

Что же касается восприятия оценки со стороны объекта оценивания, то для изучения реакции научных работников вполне обосновано и целесообразно применение социологических методов. Мы их использовали в исследовании, в задачу которого входило выяснение того, насколько материальные стимулы в том виде, в каком они применяются в настоящее время (т.е. уже после осуществления в науке ряда важнейших нововведений), и в зависимости от характера их восприятия научным работником интенсифицируют его труд, обуславливают ту или иную степень его самореализации. По ответам на эти вопросы непосредственных участников научного процесса можно судить о качестве системы материального стимулирования и тех позитивных (или негативных) сдвигах, которые произвели осуществляемые в этой области реформы. Для нас были также небезынтересны суждения, пожелания, предложения ученых о путях перестройки форм и методов стимулирования научного труда [4].

Методика исследования

1. Почтовый опрос 260 авторитетных (по крайней мере в своих организациях) ученых. Все они доктора наук, а 32 стали членами-корреспондентами и академиками АН СССР. Основа выборки — официальный список кандидатов на высшее научное звание в 1987 г. Опрос проходил по анкете с открытыми вопросами, которые лишь задавали тему разговора. Опрашиваемым предлагалось в свободной форме излагать свои мысли по поводу интересующих нас проблем.

¹Основные положения диспозиционной концепции личности, описание роли диспозиций разного уровня в регуляции поведения и деятельности изложены В.А. Ядовым [2].

2. Очный опрос по анкете с закрытыми вопросами. Анкета состоит из шести блоков, один из которых называется «Оплата и стимулирование труда». Респонденты — сотрудники московских и подмосковных научно-исследовательских организаций — представляют академическую, отраслевую и вузовскую науки в количестве соответственно 301, 613 и 277 человек. Всего 1191 научный сотрудник, в числе которых 38% докторов наук, 47% кандидатов наук, 15% лиц, не имеющих ученой степени. Следует отметить, что формально данная выборка не является репрезентативной для всей науки страны. Однако мы считаем возможным, основываясь на материалах исследования, судить о ситуации в науке по СССР с той лишь поправкой, что в периферийных научных организациях эта ситуация, как правило, не лучше, чем в относительно благополучных московских институтах.

Анализ результатов

Исходными данными о степени реализации научными работниками своего интеллектуального потенциала явились ответы на вопрос «Как Вы считаете, насколько полно реализуются Ваши профессиональные способности на основном месте работы?» (таблица).

Данные таблицы свидетельствуют о том, что потенциал научных работников по их мнению используется слабо: 44,5% опрошенных (30,0; 13,9; 0,6) реализуют свои способности наполовину и меньше. Анализ информации в квалификационном разрезе показал, что с ростом профессионализма (насколько о нем можно судить по наличию или отсутствию у работника ученой степени) этот процент несколько снижается по всем секторам науки и в целом составляет: у лиц, не имеющих ученой степени — 49,4%; у кандидатов наук — 42,2%; у докторов наук — 36,7%.

Наибольший контраст в вузах: у лиц, не имеющих ученой степени, этот показатель равен 64,7%; у докторов наук — 32,8%.

Тенденция снижения степени самореализации гораздо отчетливее проявляется при движении от работников старшего возраста к младшему. Среди наших респондентов процент тех, кто реализует свои профессиональные способности наполовину и меньше, составляет: у лиц до 30 лет — 61,8%; у лиц до 60 лет — 43,7%; у лиц свыше 60 лет — 32,1%.

Ситуация, таким образом, явно неблагоприятная: свыше одной трети наиболее квалифицированной части научного корпуса и около двух третей молодых ученых не самореализуются в должной мере.

Но что мешает научным работникам выкладываться на работе полностью? В самом общем виде причины низкой эффективности деятельности научных работников идентичны тем, которые вызвали кризис экономики, деформировали общественные отношения, завели страну в тупик. Поэтому можно понять точку зрения тех ученых, которые полагают, что в первую очередь следует решать общие вопросы, устранять причины, порождающие глобальные проблемы, имеющие отношение и к стране в целом, и к науке, и к отдельному человеку. «Маленькими, короткодействующими шагами ничего изменить нельзя, — пишет один из почтовых респондентов, известный ученый-физик, популяризатор науки из Института физических проблем АН СССР. — В личном плане каждый может указать на эти помехи, однако дело не в этом, а в общей, очень тревожной ситуации: мы как страна катимся к краху в эпоху НТР, если не перестроимся». Представляется, однако, что идти надо с двух сторон — от общего к частному и от частного к общему, не забывая при этом, что в науке, как ни в какой другой области человеческих отношений, много особенного, характерного только для нее.

Выясняя причины неполной реализации интеллектуального потенциала научными работниками, мы задавали им вопросы, касающиеся тех трудностей, проблем, с которыми они сталкиваются постоянно в своей повседневной жизни, на работе и дома. Поскольку их может быть масса, предварительно в пилотажном исследовании были выявлены наиболее распространенные и те, которые получили высокий

Распределение ответов на вопрос о степени реализации способностей научных работников, %

Сектора науки	Квалифика-ция респон-дентов	Степень реализации способностей					
		Макси-мально	В основном	Наполо-вину	В малой степени	Совсем не реализуются	Затрудняюсь ответить
Академическая	Без степени		43,1	32,8	19,0	—	5,1
наука	Кандидаты наук	4,1	49,0	31,3	12,2	0,7	2,7
	Доктора наук	14,3	45,1	30,7	9,9	—	—
	Среднее значе-ние*	6,4	46,6	31,4	12,8	0,3	2,5
Отраслевая	Без степени	8,5	38,7	25,1	20,2	1,2	6,3
наука	Кандидаты наук	7,1	47,7	32,0	12,4	0,4	0,4
	Доктора наук	22,3	44,4	22,3	11,0	—	—
	Среднее значе-ние	8,5	42,6	27,7	16,7	0,8	3,7
Вузовская	Без степени	7,8	23,6	45,1	19,6	—	3,9
наука	Кандидаты наук	7,2	53,3	31,1	6,0	0,6	1,8
	Доктора наук	12,0	55,2	25,9	6,9	—	—
	Среднее значе-ние	8,3	48,2	32,6	8,7	0,4	1,8
Наука в целом	Без степени	7,2	37,5	28,5	20,0	0,9	5,9
	Кандидаты наук	6,3	49,4	31,3	10,4	0,5	2,1
	Доктора наук	15,1	48,2	27,7	9,0	0,0	0,0
	Среднее значе-ние	7,9	44,8	30,0	13,9	0,6	2,8

*По всем квалификационным группам.

ранг, включены в основную анкету в качестве альтернатив ответа. Вопрос звучал так: «Что является основным препятствием для более полной реализации Ваших профессиональных способностей?» Вариант: «Несоответствие материальных стимулов выполняемой работе» набрал с небольшими колебаниями по секторам науки 28,6% голосов и занял третье место в перечне альтернатив. Процент немалый, если учесть, что он указывает на основное препятствие для полной самооценки работников. Кстати, у неостепененных сотрудников он выше — 35,0% и еще больше у молодежи (до 30 лет) — 43,2%.

Что касается альтернатив, занявших две первые позиции, то конкурировать с ними сложно. Ответ «Плохая организация труда» (первое место) является синтетическим, заключающим в себе содержание едва ли не всех остальных ответов. Недостаток или низкое качество приборов, оборудования, средств связи, отражающее смысл варианта, занявшего второе место — общепризнанный лидер в списке факторов, тормозящих развитие советской науки.

Тем не менее, альтернатива «Несоответствие материальных стимулов выполняемой работе» в числе призеров. Только в качестве «призов» выступают не сделанные открытия, неразработанные машины и технологии. Допустимо ли игнорировать то обстоятельство, что около одной трети научных работников (полмиллиона при интерполяции данных исследования на науку СССР) недоиспользуют свой потенциал по причине, устранение которой не требует сколько-нибудь существенных материальных затрат. Речь ведь идет не о приобретении импортного оборудования, капитальном строительстве или поголовном увеличении зарплаты работников, но о справедливом распределении хотя бы имеющихся средств.

Еще только две, но очень убедительные цифры в дополнение к сказанному. На прямой вопрос «Соблюдается ли в отношении научных работников принцип оплаты по труду?» 49,8% опрошенных дали отрицательный ответ — когда вопрос касался респондента лично, и 72,8% — науки в целом. Кроме абсолютного значения этих величин (не нуждающихся в комментариях) обращает на себя внимание расхождение между ними. Оно свидетельствует о том, что значительная часть тех, кто считает оплату своего труда справедливой, не утверждает того же в отношении коллег. Наоборот, многие полагают, что другим систематически недоплачивают. По крайней мере, доктора наук, в том числе члены Академии, настойчиво требуют в своих письмах повышения зарплаты молодежи. С другой стороны, результаты опроса показывают, что члены-корреспонденты и академики не могут рассчитывать на одобрение научными работниками существующего порядка пожизненной доплаты за звание.

Отметим, что ответы молодежи на вопрос о соблюдении принципа оплаты по труду неоднозначны в разных секторах науки. Так, молодые научные работники академических институтов давали в полтора и два раза чаще отрицательные ответы, чем работники отраслевых институтов. Характерно, что в последних не только молодежь, но и ветераны с относительно небольшим заработком меньше сетуют на несправедливость оплаты труда, чем их высокооплачиваемые коллеги. Наша версия этой, казалось бы, парадоксальной ситуации состоит в следующем.

При всей критике организации труда и кадрового состава академической науки творческая активность научных работников академических институтов в целом выше, чем в отраслевых. Особенно это касается молодежи, часть которой безоговорочно верит в романтику научного поиска, еще не разочарована в науке и с энтузиазмом трудится на ее ниве. Другая часть столь же усердно, но хладнокровно и расчетливо делает это из соображений защиты диссертации. В любом случае научный работник нацелен на выдачу результата, пусть и не всегда высокого качества. При длительном бездействии он не может чувствовать себя в институте уверенно (существуют даже негласные нормы числа страниц текста, статей и т.д., выдаваемых за год). В такой ситуации вполне естественной кажется его неудовлетворенность оплатой труда, которая до самого последнего времени была ниже, чем у малоквалифицированного рабочего.

Иное дело — отраслевая наука. В течение десятилетий здесь отсутствовали какие бы то ни было стимулы к плодотворному творческому труду. Весьма слаб и профессиональный состав научных работников. Из тысячи НИИ и КБ лишь десятка, в лучшем случае сотни, способны выполнять исследования и разработки на высоком научном уровне. Выпускники вузов еще несколько лет не могут работать самостоятельно, а многие ветераны за время длительного прозябания в стенах родной организации деградируют окончательно, опускаясь до чисто исполнительских и не свойственных ученому функций. Согласно социально-психологическим исследованиям показатели творчества, ответственности, инициативности у инженеров предпенсионного возраста совпадают с экспертными оценками деловых качеств молодых инженеров со стажем работы 3—4 года [5]. Именно такие люди, а также «дез-организаторы», «прилипалы», «бывшие» (партийные и советские работники) и другие экзотические категории «трудящихся» из конвертов наших почтовых собеседников создают тот неблагоприятный серый фон, по которому складывается общественное мнение о науке как о пристанище бездельников и дармоедов.

Так было еще совсем недавно. Но что же изменилось теперь? Перестройка озадачила в первую очередь руководителей организаций, подразделений, экономистов, плановиков, а также научных руководителей, основной заботой которых стало обеспечение коллектива фондом зарплаты. От их способности добывать деньги зависит их собственное материальное благополучие, авторитет в коллективе, процветание организации. Газетные публикации свидетельствуют о том, что банкротов среди научно-исследовательских организаций нет, а премии в 60, 80 и более окладов в год у одного научного (или околонуучного) работника не так уж

редки [6]. И это без существенного повышения научно-технического уровня исследований и разработок. На продажу идет все: старые разработки, копии залежалой технической документации, чужие идеи и т.д. Императивное требование бескорыстности исследователя, на котором так настаивал классик науковедения Р. Мертон, излагая разработанную им систему научного этоса [7], откровенно игнорируется.

Л что же рядовые научные работники, те самые, которые растеряли свои профессиональные знания, навыки, утратили способность к творческому труду? Они по-прежнему копируют документацию, достают материалы, оказывают разные, не всегда научные услуги заказчику и т.д., т.е. выполняют все ту же рутинную технико-лаборантскую работу, только теперь уже не за 150, а за 300—400 и более рублей в месяц. В условиях инфляции и это не так уж много, но значительно больше, чем зарплата работников сопоставимого ранга вузов и тем более академических институтов. Наше исследование показало, что научные сотрудники, не имеющие ученой степени, и кандидаты наук в отраслях получают примерно столько же, сколько, соответственно, кандидаты и доктора наук в институтах АН СССР. Поэтому неплохие «зарботки» безынициативных исполнителей, даже на фоне очень неплохих «зарботков» их боссов, просто активных, ловких, предприимчивых людей, воспринимаются ими как справедливые.

В действительности же ни те, а часто и ни другие не получают по труду. Понятие справедливости в данном случае означает для индивида и общества не одно и то же. В идеале удовлетворение личных интересов должно приводить к удовлетворению интересов общественных и наоборот. Пока же несовершенный хозяйственный механизм позволяет обогащаться отдельным лицам за счет общества. Дефекты еще не отшлифованной налоговой системы, монополизм научных школ и организаций, чехарда цен, диктат министерств и ведомств и т.д. по-видимому еще не один год будут препятствовать экспансии полноценных рыночных отношений в отраслевую науку. Только при полноценном рынке, с присущими ему атрибутами (конкуренция, хозяйское отношение заказчиков к своим деньгам, защита интеллектуальной собственности и т.д.) на вопрос о справедливости материального вознаграждения научных работников можно будет ответить словами одного из наших анкетных собеседников: «Что платят, то и справедливо».

О недостаточной высокой эффективности осуществляемых в науке реформ, касающихся оплаты труда научных работников, свидетельствуют и ответы респондентов. На вопрос «Повышают ли меру справедливости в оплате труда новые условия работы научных организаций?» последовали ответы: повышают — 32,3%; оставляют эту меру прежней — 39,5%; снижают меру справедливости — 10,2%; затрудняюсь ответить — 18,0%.

Казалось бы, особого повода для тревоги нет, ведь около одной трети отмечают позитивные сдвиги. Но вряд ли можно назвать ситуацию вполне удовлетворительной. Теперь уже очевидно, что планы и надежды, связанные с перестройкой науки, а значит с повышением психологической комфортности ученого, уровня его материального обеспечения, не осуществились у большинства научных работников. Некоторые их категории, как например, свыше 90% молодых сотрудников академических институтов (в нашем исследовании) не ощутили благотворного влияния новых условий работы.

Положение в академической науке особенно сложное. Как отмечалось, зарплата здесь самая низкая в сравнении с другими секторами науки и даже с рабочими массовых профессий. Между тем, именно фундаментальные исследования, которые выполняются преимущественно в системе Академии наук, принесли заслуженное признание советской науке. «Сколько ни работай, — пишет один из опрошенных нами профессоров Института органической химии АН СССР, — зарплата не меняется ни в ту, ни в другую сторону.» «Швейцар кооперативного кафе (он же „вышибала“) может получать за свой труд до 500 рублей в месяц, — пишет другой уважаемый профессор, лауреат Государственной премии СССР, — таким образом

общественно-полезная значимость труда швейцара и профессора приравнены.» Стал уже классическим пример с водителем автобуса, который (водитель) обходит по зарплате высококвалифицированного научного работника. И таких суждений в присланных письмах немало, как немало их и в публичных выступлениях ученых. Нередки ссылки респондентов на развитые (и не только развитые) страны, где ученым обеспечивается самый высокий уровень оплаты труда в сравнении с другими категориями работающих. Некоторые из опрошенных неоднократно бывали за рубежом, работали там по контракту, и поэтому их впечатления и информация особенно ценны. Если мы не хотим оголить Советскую науку и требуем от ученых результатов мирового уровня, то и оплата их должна хотя бы отчасти приблизиться к этому уровню. В противном случае утечку умов не остановить. Нельзя всерьез говорить о рыночной экономике, не признавая столь очевидного обстоятельства, что рынок научных кадров все более приобретает международный характер.

Выводы, предложения, комментарии

Выводы, которые могут быть сделаны по результатам исследования, не претендуют на сверхоригинальность, что, по нашему мнению, только усиливает их значение. Тот факт, что на шестом году перестройки, ориентированной на развитие рыночной экономики, не работают материальные стимулы — основной вывод — весьма показателен. Однако исследование не ограничивается констатацией этого факта. Оно обозначило масштабы социального и психологического ущерба, который наносит личности ученого нерациональная система материального стимулирования научного труда. Этот ущерб выражается в неполной самореализации научного работника, его неверии в социальную справедливость и, как следствие, дискредитации науки, экономическом уроне для страны.

Но каковы пути улучшения ситуации? Если попытаться в первом приближении обобщить пожелания, предложения наших респондентов, то можно выделить три группы таких предложений.

Первая группа предложений

Суть их состоит в том, чтобы всем научным работникам платить стабильную зарплату, увеличенную по сравнению с нынешней на 30, 40 или, скажем, 80%. В этих предложениях, выдвигаемых в основном сотрудниками академических институтов, есть рациональное зерно. В принципе, идеальная модель жизнеобеспечения ученого, особенно в фундаментальной науке, где вероятность получения нулевого или отрицательного результата весьма высока, и должна исходить из гарантированных средств на воспроизведение, а лучше — преумножения его физических и духовных потенций независимо от факта выдачи конкретного результата в конкретные сроки. На пути к реализации предложений данной группы всегда стоял госбюджет, величина которого ограничена. Указом Президента СССР «О статусе Академии наук СССР» [8] намечен (но так и не выполнен до конца) первый шаг к ослаблению этого препятствия. Тем не менее, тотальное увеличение сумм, получаемых каждым научным работником, мы не считаем лучшим вариантом решения проблемы.

В результате такой меры консервируется на исходном уровне стимулирующая функция зарплат. От того, что она у всех возрастет на какой-то процент, ни трудового энтузиазма, ни творческих достижений не прибавится. Опыт поголовного увеличения окладов в народном образовании, медицине и ряде других сфер трудовой деятельности убедительно демонстрирует отсутствие существенного эффекта в смысле улучшения положения в образовании, медицинском обслуживании и т.д. Да так ли уж необходимо увеличивать оклады всем научным работникам или хотя бы всем молодым научным работникам? Достаточно указать на порою излишне эмоциональные слова опрошенных нами ученых о людях, не приносящих

ность.» Думается, что для большинства работников, целесообразность занятия наукой которых не вполне очевидна, эти слова справедливы. С другой стороны, некоторые из ученых (не обязательно академики) уже сегодня заслуживают высокого пожизненного оклада.

Предлагаемая схема материального стимулирования, как и предыдущая, имеет то достоинство, что позволяет ученому и в случае отрицательного результата исследования или вынужденного перерыва в работе получать минимум средств для существования. В гарантированном заработке, пусть минимальном, и его недостатке. Имея надежный тыл, некоторые работники, и опять-таки, как в прежнем варианте, могут всецело отдаваться побочной деятельности В ущерб основной.

Следовательно, гарантированное жалование должно обеспечиваться не всем и не бессрочно. Но кому? На какой срок? Сколько? За какие заслуги? Эти вопросы возникают и при рассмотрении третьей группы предложений.

Третья группа предложений

Здесь речь идет о том, чтобы платить только за конкретную работу и полученные результаты. На первый взгляд, против этих предложений трудно что-либо возразить, но, как отмечалось в начале статьи, возражение есть, и серьезное — сложность объективной оценки результатов научной деятельности. Возражение давнее, но до настоящего времени актуальное, не снятое посредством осуществляемых в науке реформ.

Так, формально и сейчас преобладающая доля средств выделяется под научную тему, разработку во всех секторах науки. Изменение порядка финансирования создает благоприятные предпосылки для последующего перераспределения финансов в группе исследователей в соответствии с вкладом каждого. Однако изменение это произошло именно формально, что в частности зафиксировано и в нашем исследовании, и что вызвало поток предложений данной группы. По мнению опрошенных научных работников, одна из главных причин того, что конкурс проектов и программ в академической науке не удался (это преобладающее мнение и аппарата АН СССР²) — необъективность, предвзятость оценок комиссий разного уровня. Несправедливость материального вознаграждения закладывается уже на этапе априорной оценки научно-исследовательской работы.

В прикладной науке на первый план выступают проблемы, обусловленные экономическими отношениями исполнителя и заказчика. В условиях несовершенного хозяйственного механизма они настолько деформированы, что говорить о сколько-нибудь справедливом вознаграждении научных коллективов не приходится.

Отмеченные недостатки, проблемы, трудности на уровне отдельного работника не только не сглаживаются, но заостряются. Выражением признания этих трудностей, несостоятельности разного рода «объективных» показателей эффективности научного труда, а также свидетельством усилий, предпринимаемых Для устранения¹ примитивного нормирования в сфере творческой деятельности, явился тот же Указ Президента, где, в частности, рекомендуется введение контрактной системы. Решающее слово в вопросах материального вознаграждения участников той или иной работы будет принадлежать ее научному руководителю, оценивающему каждого члена своей «команды» по тем критериям, которые он сам считает приемлемыми, а также в меру своей порядочности, компетентности, честности. Ему доверяются значительные материальные ресурсы, судьбы отдельных людей и коллектива. «Если это доверие оправдано, — отмечает директор Института физики металлов Уральского отделения АН СССР, — то можно и нужно пойти дальше, возложив на научного руководителя решение проблем материального стимулирования работников... Если оно формально, то никакие системы ситуацию не спасут.»

² См. дискуссию по этому поводу на годичном собрании АН СССР [10].

Что касается самого руководителя, то его выберет экспертная комиссия, и хорошо бы компетентная, независимая, ответственная за свои решения. Отношения в науке должны быть построены таким образом, чтобы научному лидеру было не просто совестно, но и невыгодно в материальном плане ущемлять добросовестного, творческого работника, даже при самом скверном к нему расположении.

Трудно сказать, насколько жизнеспособна будет предлагаемая система. Позитивным является то обстоятельство, что при заключении контракта сами ученые, хорошо представляющие себе характер работы, договариваются о величине материального вознаграждения, которая может существенно различаться даже у сотрудников одной должности. Каждый, кто „претендует на место в исследовательской группе, называет и обосновывает ту сумму вознаграждения, которую считает справедливой. В случае согласия работодателя вопрос о справедливости—несправедливости оплаты труда снимается. В противном случае за каждым остается право поиска приемлемой работы.

Сомнения по поводу жизнеспособности контрактной системы, как и некоторых других, заимствованных у запада форм и методов организации науки, возникают в связи с отсутствием у нас целостной, продуманной, согласованной между разного рода союзными, республиканскими, отраслевыми инстанциями программы перестройки и развития советской науки, как, впрочем, и всего народного хозяйства. Отсюда непоследовательность, бессистемность в освоении чужого опыта, ошибки и неудачи в приобретении собственного.

Тем не менее, предлагаемые, пусть фрагментарные, меры оправданы, ибо дальнейшее топтание на месте чревато для нашей науки полной деградацией, а пробы и ошибки — это все-таки движение, и тем более заметное, чем полное информирование об объекте управления и чем оперативнее корректирующие воздействия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Леонтьев А.И.* Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.
2. *Ядов В. А.* О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии, М., 1975.
3. *Martin B.R., Irvine J.* Assessing basic research: some partial indicators of scientific progress in radio astronomy // *Research Polisy.* 1983. V. 2. N 2. P. 61—90.
4. *Душацкий Л.Е.* Социологическая диагностика эффективности реформ в науке // Материалы XIII Киевского междунар. симпозиума по науковедению и науч.-техн. прогнозированию. Ч. I. Киев, 1990. С. 41—43.
5. Социально-психологический портрет инженера. М., 1977. С.79.
6. *Якушин Ю.* 100 окладов в год // *Экон. газ.* 1989. 5 апр.; *Шлома В.* Еще раз о 100 окладах // Там же. 1989. 10 мая; *Демченко И.* В размере шестидесяти окладов // *Известия.* 1990. 3 февр.
7. *Merton R.K.* The Sociology of science. Chicago: Chicago univ. press, 1973; Современная западная социология науки. М., 1988. Гл. 2.
8. Указ Президента СССР «О статусе Академии наук СССР» от 23 авг. 1990 г. // *Известия.* 1990. 24 авг.
9. *Капица П.Л.* Письма о науке. М., 1989. С. 232.
10. Вести. АН СССР. 1989. N 8.