

НАУЧНЫЙ КОЛЛЕКТИВ И СОВРЕМЕННЫЙ УЧЕНЫЙ

ЗУБОВА ЛАРИСА ГЕОРГИЕВНА,

кандидат экономических наук, заведующая сектором социальных проблем и социологических исследований в научно-технической и инновационной сферах Государственного учреждения «Центр исследований и статистики науки» (ЦИСН), Москва, Россия
zubova@csrs.ru;



АРЖАНЫХ ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА,

старший научный сотрудник сектора социальных проблем и социологических исследований в научно-технической и инновационной сферах Государственного учреждения «Центр исследований и статистики науки» (ЦИСН) Москва, Россия
arganikh@csrs.ru;



АНДРЕЕВА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА

старший научный сотрудник сектора социальных проблем и социологических исследований в научно-технической и инновационной сферах Государственного учреждения «Центр исследований и статистики науки» (ЦИСН), Москва, Россия
andreeva@csrs.ru



Социальные аспекты деятельности научных организаций

В статье отражены результаты социологического опроса руководителей государственных научных организаций, проведенного Центром исследования и статистики науки в сентябре–ноябре 2008 года. Речь идет о мотивации, стимулировании и оплате научного труда, социальных выплатах и льготах, медицинском обслуживании, реализации социально-трудовых прав работников, причинах трудовых конфликтов, регулировании социально-трудовых отношений, роли профсоюзных организаций в защите прав работников и др. Содержится вывод о том, что в настоящее время социальные факторы оказывают негативное влияние на

показатели результативности деятельности научных организаций и в определенной степени сдерживают развитие отечественной науки как источника инноваций.

Ключевые слова: деятельность научных организаций, мотивация научного труда, социальная ответственность, социальные факторы, инновационное развитие.

В настоящее время наука и инновации стали основой устойчивого социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности стран в мировом пространстве. Лидерство на мировых рынках определяется интенсивностью исследований и разработок, внедрения новейших научно-технических достижений, развития наукоемких и высокотехнологичных производств. Слабые позиции России на мировом рынке наукоемкой и высокотехнологичной продукции во многом обусловлены недоиспользованием интеллектуального потенциала отечественной науки, способного к приумножению знаний как источника инноваций.

Сегодня на фоне развитых рыночных структур, вкладывающих весомые средства в развитие человеческого потенциала, государственные научные организации находятся в неоправданно худшем положении. Неудовлетворительное состояние финансирования, материально-технического оснащения, условий и оплаты научного труда, отсутствие полноценных социальных программ для научных работников негативно отражается на экономических показателях деятельности научных организаций, что в значительной мере ограничивает возможности инновационного развития отечественной экономики.

Объектом социологического исследования, проведенного Центром исследований и статистики науки в сентябре-октябре 2008 года, были государственные научные организации различных организационно-правовых форм (государственные учреждения (ГУ), государственные унитарные предприятия (ГУПы), акционерные общества (АО) с участием государства), областей науки (естественные, технические и медицинские) и наукоемких регионов страны (Москва, Санкт-Петербург, другие региональные центры). Выбор указанных областей науки был обусловлен их наиболее весомым вкладом в формирование национальной инновационной системы. Выборочная совокупность обследованных научных организаций — 196 организаций. Субъектом исследования были руководители (заместители руководителей) научных организаций, способные предоставить полную и системную информацию о различных аспектах деятельности своих организаций.

Мотивация и стимулирование научного труда

Уровень и дифференциация оплаты научного труда

Один из самых сложных вопросов научно-технической и инновационной политики России — согласование оплаты научного труда с его результативностью. Несмотря на два десятилетия пребывания страны в рыночных отношениях, до сих пор не удалось создать эффективных механизмов оплаты научного труда, позволяющих адекватно оценивать индивидуальный вклад научных работников и его влияние на совокупные результаты деятельности научных организаций.

Сегодня вопросы оплаты научного труда практически полностью находятся в компетенции научных организаций. Позиция руководителей в отношении оплаты

труда научных работников заслуживает внимания, поскольку именно руководитель играет определяющую роль в политике заработной платы внутри научных организаций¹. Не претендуя на фундаментальное исследование проблемы оплаты научного труда, в ходе социологического опроса мы затронули важные аспекты этой проблемы — реализация права научных работников на достойное вознаграждение за труд и ответственность руководителей за реализацию этого права в научных организациях.

Только каждый пятый (19 %) руководитель уверен в том, что права работников на достойное вознаграждение за труд в их научных организациях реализуются в полной мере, остальные — говорят о разной степени реализации таких прав (скорее реализуются — 62 %, скорее не реализуются — 13 %, совершенно не реализуются — 4 %). Вместе с тем судить о том, в какой мере вознаграждение за труд является достойным, необходимо с позиции как уровня, так и дифференциации оплаты труда. Возможность получить соответствующие представления дают оценки руководителей в отношении фактической и желаемой оплаты труда в среднем и по разным категориям исследователей (табл. 1).

Таблица 1
Соотношение в фактическом и желаемом уровнях оплаты труда по категориям исследователей (тыс. руб. в месяц)

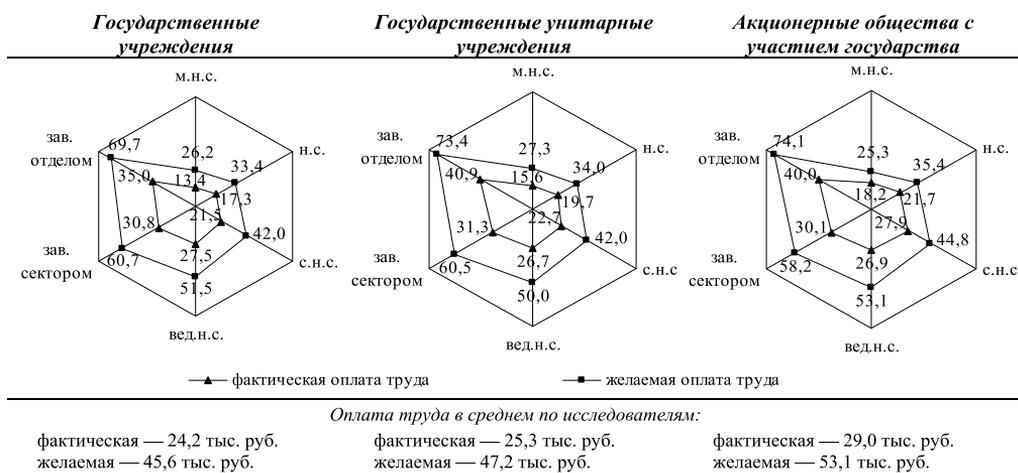
Категории исследователей	Фактический уровень оплаты труда	Желаемый уровень оплаты труда	Разрыв в оплате труда, раз (по строке)
В среднем по исследователям	24,9	46,6	1,9
Младший научный сотрудник	14,2	26,3	1,8
Научный сотрудник	18,1	33,7	1,9
Старший научный сотрудник	22,4	42,4	1,9
Ведущий научный сотрудник	27,3	51,4	1,9
Заведующий сектором	30,8	60,3	2,0
Заведующий отделом	36,7	71,0	1,9
Разрыв в оплате труда, раз (по столбцу)	2,6	2,7	—

Вопрос: «Укажите фактический и желаемый (нормальный, по Вашим представлениям) размер начисленной оплаты труда в среднем и по категориям исследователей, включая все источники поступлений доходов в организации (надбавки, премии, выплаты по проектам и др.), в среднем в месяц за текущий год».

Из приведенных оценок следует, что средний фактический уровень оплаты труда сегодня составляет 25 тыс. руб. в месяц. Это примерно вдвое ниже желаемого (нормального, по представлениям руководителя) уровня оплаты труда (47 тыс. руб.), т. е. того уровня оплаты труда, который, как считают руководители, соответствует

¹ Напомним, что опрос руководителей научных организаций проводился в сентябре–ноябре 2008 г., т. е. когда еще действовала централизованно установленная тарифная система, однако ее роль в формировании оплаты труда научных работников уже на тот момент времени была весьма незначительной.

притязаниям разных категорий научных работников и способствует поддержанию их заинтересованности в результатах труда. Заметим, что примерно при двукратном разрыве абсолютные размеры фактической и желаемой оплаты труда (в среднем и по отдельным категориям исследователей) в зависимости от организационно-правовой формы различаются незначительно: в научных организациях акционерной формы эти величины чуть выше по сравнению с государственными унитарными предприятиями и государственными учреждениями (рис. 1).

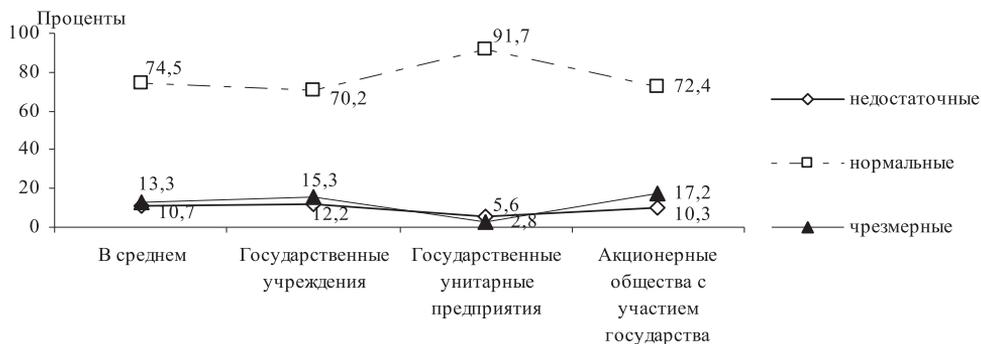


Вопрос: «Укажите фактический и желаемый (нормальный, по Вашим представлениям) размер начисленной оплаты труда в среднем и по категориям исследователей, включая все источники поступлений доходов в организации (надбавки, премии, выплаты по проектам и др.), в среднем в месяц за текущий год».

Рис. 1. Соотношение фактического и желаемого уровней оплаты труда исследователей в зависимости от организационно-правовой формы научных организаций (тыс. руб. в месяц)

Согласно полученным оценкам, различия в оплате труда самой низкой (младшего научного сотрудника) и самой высокой (заведующего отделом) категории исследователей почти одинаковы для фактического и желаемого уровней оплаты труда и составляют 2,6–2,7 раза. При этом большинство руководителей (74 %) оценивают сложившиеся различия в оплате труда работников в своих организациях как нормальные, т. е. как обоснованные; примерно 13 % руководителей — как чрезмерные; еще 11 % — как недостаточные. На рис. 2 показаны оценки руководителей научных организаций разных организационно-правовых форм относительно степени различий в оплате труда работников. Как видим, уверенность в обоснованности различий в оплате труда исследователей в большей степени проявляют руководители государственных унитарных предприятий, в меньшей степени — государственных учреждений и акционерных организаций.

В настоящее время оплата научного труда слабо увязана с его результатами. Для оценки результатов труда исследователей в научных организациях применяются различные показатели результативности научной деятельности, методика которых пока недостаточно отработана, и они имеют скорее формальный характер. Только



Вопрос: «Как бы Вы в целом оценили различия в оплате труда работников в Вашей организации?»

Рис. 2. Различия в оплате труда исследователей в зависимости от организационно-правовой формы научных организаций (в процентах к числу опрошенных)

21 % руководителей определенно согласны с утверждением, что оплата труда исследователей строго увязана с индивидуальными результатами труда каждого из них, а 18 % — с общими результатами деятельности организации. Остальные руководители, а их большинство, говорят о согласовании оплаты труда с его результатами менее определенно (скорее «да», скорее «нет», определенно «нет»). При этом различия в ответах руководителей в зависимости от организационно-правовых форм научных организаций и областей научных исследований незначительны.

Полученные по результатам опроса относительно невысокие показатели дифференциации в оплате труда не отражают в полной мере имеющихся реалий. Речь идет о том, что, учитывая конфиденциальность информации о личных доходах, соответствующий вопрос не задавался руководителям, их заместителям и другим первым лицам в организации. Между тем наблюдение действующей практики научных исследований и разработок показывает, что, как и в обществе в целом, существует ощутимый разрыв в оплате труда. Складывается этот разрыв не между отдельными категориями исследователей, а между основной массой исследователей и ограниченным кругом лиц, имеющих непосредственное отношение к управлению и распределению финансовых средств в организации. Причины этого, как минимум, в следующем:

- несовершенство практики оценки результатов труда научных работников, их вклада в общие результаты деятельности организаций;
- расширение возможностей для субъективизма в новой системе оплаты труда по сравнению с прежней (тарифной) системой;
- необоснованность пропорции распределения средств на базовую часть оплаты труда (размеры окладов, ставки заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- несостоятельность коллективного договора как инструмента согласования интересов по вопросам уровня и различий в оплате труда разных категорий работников и др.

В рамках проводимой научно-технической и инновационной политики вопросам регулирования размера и дифференциации оплаты научного труда уделяется незаслуженно мало внимания, и, прежде всего, это касается государственного

сектора исследований и разработок. Как результат такого невнимания к вопросам мотивации и стимулирования научного труда, в первую очередь посредством его адекватной оплаты, имеют место относительно низкие показатели реализации профессионального потенциала.

Общий вектор совершенствования оплаты труда работников, занятых в научной сфере, — это обеспечение ее конкурентоспособности по отношению к оплате труда работников высокодоходных сегментов российской экономики. Без этого невозможно добиться повышения статуса и престижа профессии ученого в России. В итоге сфера науки и инноваций будет обречена на дальнейший отток наиболее опытных и перспективных специалистов и ухудшение возрастной структуры научных кадров.

Социальные выплаты и льготы

В России помимо социальных гарантий, законодательно утвержденных на федеральном уровне (ежегодный оплачиваемый отпуск, пособия по временной нетрудоспособности, отчисления в пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование и пр.), научные организации вправе осуществлять дополнительные выплаты и льготы своим сотрудникам. К ним можно отнести расходы на добровольное медицинское страхование, оплату питания, транспортные услуги, мобильную связь и пр.

Зарубежный, а также накопленный к настоящему времени отечественный опыт управления персоналом показывает, что предоставление определенного набора социальных благ, так называемого социального пакета, способствует усилению заинтересованности работников в результатах труда, снижает текучесть кадров, улучшает социальный климат в трудовых коллективах и в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности организации. Выявлению мотивационной функции социального пакета в России посвящены специальные исследования в области рынка труда².

За рубежом социальные льготы и выплаты перестали носить разовый характер и перешли в разряд системного дополнения к заработной плате, причем не только для работников, но и для членов их семей. В России социальные пакеты в основном получили распространение в крупных отечественных и зарубежных компаниях высокооплачиваемых сегментов экономики (финансовая сфера, нефтегазовые отрасли, высшие эшелоны государственного управления и др.). Представляет интерес информация о социальном пакете для работников ОАО «Газпром»³.

В ОАО «Газпром» социальный пакет для работников зафиксирован в коллективном договоре и гарантируется руководством. К социальным гарантиям относятся:

— материальная помощь (ветеранам и бывшим воинам; в случае стихийных бедствий или кражи домашнего имущества; в случае смерти близких родственников; медицинская и социальная помощь работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание);

— дополнительные единовременные пособия; премии в связи с юбилейными датами сотрудников; поддержка многодетным и малообеспеченным семьям, одиноким

² Например: *Сардарян А., Комарова Т., Хожемпо В.* Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? // Управление персоналом. 2008. № 8.

³ <http://www.ceg.gazprom.ru/info.aspx?ItemID=12&mid=19>

матерям; возмещение расходов по оплате провоза имущества при переезде в другую местность в случае перевода сотрудника на другую работу в ОАО «Газпром»;

— дополнительное медицинское и профилактическое обслуживание для работников и их семей (периодические медицинские осмотры, профилактика инфекционных заболеваний, амбулаторное, стационарное обследование и лечение, а также санаторно-курортная помощь и восстановительное лечение);

— частичная компенсация расходов работников на содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях и в оздоровительных лагерях РФ;

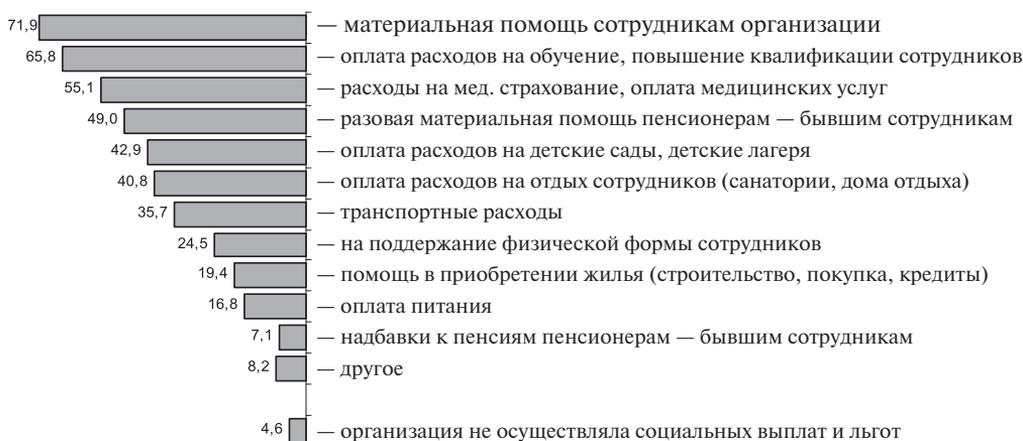
— условия и различные льготы молодым специалистам для совмещения работы с обучением; перспективные молодые сотрудники, обладающие управленческим потенциалом, зачисляются в резерв на замещение должностей руководителей структурных подразделений; проводятся научно-практические конференции и конкурсы молодых работников;

— организация дополнительного обучения сотрудников за счет компании;

— для неработающих пенсионеров, бывших сотрудников компании, предусматривается материальная помощь, как ежемесячная, так и в связи с юбилеями, на оздоровление, на ремонт жилья и т. д., медицинское обеспечение и реабилитационно-восстановительное лечение, оплата санаторного лечения и т. д.

В программу мониторинга деятельности научных организаций 2008 года впервые был включен блок вопросов в отношении социальных выплат и льгот для работников. На рис. 3 представлен рейтинг различных видов социальных выплат и льгот, предоставляемых сотрудникам научных организаций.

Виды социальных выплат и льгот



Вопрос: «Какие виды социальных выплат и льгот работникам осуществляла Ваша организация в течение последних двух лет?»

Рис. 3. Социальные выплаты и льготы в научных организациях (в процентах к числу опрошенных)

Согласно полученным результатам, абсолютное большинство научных организаций (95 %), хотя и в разной степени, осуществляют различного рода выплаты и льготы для своих работников.

Самой распространенной статьей являются *расходы на материальную помощь сотрудникам организации* (72 %), которая выдается по случаю каких-либо чрезвычайных ситуаций, как правило, связанных со здоровьем сотрудников или членов их семей. Чаще, чем в среднем, такие выплаты получают работники государственных унитарных предприятий и акционерных обществ с участием государства (86 и 83 % соответственно), относящихся к техническим и естественным наукам. Материальная поддержка в большей степени оказывается в регионах, чем в московских организациях (соответственно 79 и 65 %).

Вторыми по значимости являются *расходы на обучение, повышение квалификации, участие в конференциях, семинарах и тренингах* (66 %). Более всего этот вид выплат распространен в государственных унитарных предприятиях (81 %), особенно естественнонаучного профиля.

На третьем месте находятся *расходы на медицинское страхование сотрудников и оплату медицинских услуг* (55 %). Актуальность этих выплат связана с низким уровнем и качеством медицинского обслуживания в рамках государственной программы обязательного медицинского страхования. Учитывая высокую социальную значимость потребности работников в поддержании своего здоровья, многие организации сознательно идут на соответствующие расходы. В большей степени такие расходы осуществляются в государственных унитарных предприятиях (72 %) и акционерных обществах (62 %), в меньшей — в государственных учреждениях (49 %). По данным опроса, лучше обстоят дела с дополнительным медицинским обслуживанием в естественных (60 %) и технических (59 %) областях науки по сравнению с медицинскими организациями (38 %), хотя на самом деле большинство сотрудников медицинских учреждений получают медицинскую помощь в рамках своих организаций.

Четвертым по значимости социальным расходом являются материальные выплаты в виде *разовой материальной помощи пенсионерам — бывшим сотрудникам организации* (49 %). Менее всего подобные выплаты осуществляются в государственных учреждениях (38 %), тогда как в акционерных обществах с участием государства подобные выплаты реализовываются примерно вдвое чаще (72 %). Чаще подобные выплаты осуществляют в региональных научных организациях (58 %), тогда как в Москве только в 40 % организаций поддерживают бывших сотрудников таким образом.

На пятом месте — *расходы на детские сады и детские лагеря* (43 %). Это социальная льгота привлекает и удерживает в науке молодых сотрудников, тем самым сглаживая остроту проблемы старения научных кадров. Расходы на детские сады и лагеря примерно в равной степени характерны для всех научных организаций вне зависимости от организационно-правовой формы. В то же время в разрезе ведомственной принадлежности организаций наблюдается некоторая дифференциация: данный вид льгот осуществляет примерно половина академических институтов и лишь треть организаций ведомственного подчинения. Более существенные различия отмечены в зависимости от размера научной организации (подобные расходы оплачиваются в 62 % крупных, и только в 14 % небольших организаций) и ее территориального расположения (в регионах данный показатель практически вдвое выше, чем в Москве — 55 против 31 %).

Расходы на отдых сотрудников (санаторно-курортное лечение, дома отдыха и пр.) в основном несут государственные унитарные предприятия и акционерные

общества с участием государства, особенно в структуре крупных концернов или корпораций.

Оплата транспортных расходов (полная или частичная оплата проездных билетов) производится в 36 % научных организаций. В условиях роста цен на услуги этот вид выплат является дополнительным стимулом для удержания кадров. Данный вид расходов особенно распространен в крупных научных организациях в статусе государственных унитарных предприятий (61 %).

Все большее распространение получает относительно новая форма социальных льгот — оплата *расходов на поддержание физической формы сотрудников*: абонементы в спортивные залы, бассейны, фитнес-клубы и пр. (25 %). Данный вид льгот в большей степени практикуется в организациях акционерного типа (41 %), тогда как в государственных учреждениях и в государственных унитарных предприятиях данный показатель вдвое ниже. Обращает на себя внимание, что лишь 5 % медицинских научных организаций финансируют данные мероприятия, тогда как в сфере естественных и технических наук подобный вид льгот распространен чаще (30 %).

Каждая пятая научная организация оказывает своим сотрудникам *помощь в приобретении жилья* (строительство, покупка, кредиты и ссуды по льготным процентам, а иногда и беспроцентные). Данный вид льгот более всего характерен для акционерных обществ с участием государства (31 %). Этот вид помощи реже распространен в медицинских науках (8 %), чаще — в технических науках (25 %).

Полная или частичная *оплата питания* осуществляется в 17 % научных организаций, соответственно, в общем рейтинге данная льгота оказалась на 10-м месте. Заметим, по данным одного из исследований, в рейтинге предпочтений работников крупных предприятий в отношении социальных выплат и льгот на первом месте оказалась потребность в полной оплате питания⁴.

По результатам опроса руководителей научных организаций, в государственных учреждениях подобная льгота распространена вдвое реже по сравнению с государственными унитарными предприятиями (28 %) и акционерными обществами с участием государства (24 %). Расходы в научных организациях на оплату питания сотрудников оказался единственным видом социальных выплат и льгот, уровень распространения которого оказался выше в московских организациях по сравнению с региональными организациями (19 против 14 %).

Кроме перечисленных видов выплат и льгот руководители имели возможность добавить в перечень и другие виды выплат и льгот, которые существуют в их организациях. В их число вошли: обеспечение жильем иногородних сотрудников; компенсация за наем жилья молодым специалистам; кредиты молодым специалистам на жилье; выдача беспроцентных займов; надбавка за стаж работы в организации; оплата мобильной связи; молоко для работников, работающих во вредных условиях труда и др.

Несмотря на достаточно большой процент научных организаций, стимулирующих научных сотрудников посредством социального пакета, почти в 5 % организаций не было никаких выплат и льгот. В большинстве случаев это московские организации, имеющие статус государственного учреждения, занимающиеся техническими науками, со штатом сотрудников менее 100 человек.

⁴ Сардарян А., Комарова Т., Хожемто В. Указ. соч.

Медицинское обслуживание

В соответствии с законодательством России все граждане страны имеют право на бесплатное медицинское обслуживание по программе обязательного медицинского страхования (ОМС). Помимо этого, существуют другие дополнительные формы медицинского обслуживания — в ведомственных поликлиниках и больницах, а также через систему добровольного медицинского страхования (ДМС). Основным отличием указанных видов медицинского обслуживания является более высокий уровень и качество медицинских услуг.

По результатам опроса, сотрудники 29 % научных организаций получают медицинские услуги только по полису ОМС. В каждой второй организации (57 %), помимо ОМС, сотрудники прикреплены к ведомственным поликлиникам и больницам, а в каждой пятой (21 %) — сотрудники имеют возможность пользоваться медицинским обслуживанием по программе ДМС. В табл. 2 представлены различия в программах медицинского обслуживания в среднем, а также по основным дифференцирующим признакам.

Таблица 2
Программы медицинского обслуживания работников научных организаций
(в процентах к числу опрошенных*)

	Получение медицинских услуг			
	только полис обязательного медицинского страхования (ОМС)	ведомственное обслуживание	полис добровольного медицинского страхования (ДМС)	другое
В среднем	28,6	56,6	20,9	6,1
В том числе				
Организационно-правовая форма				
Государственное учреждение	25,2	64,9	18,3	3,1
Государственное унитарное предприятие	30,6	50,0	25,0	5,6
АО с участием государства	41,4	27,6	27,6	20,7
Вышестоящая организация				
Академии	17,3	75,0	20,2	1,0
Министерства, ведомства	43,1	35,4	21,5	10,8
Концерны, корпорации, предприятия	37,5	43,8	18,8	6,3
Нет вышестоящей организации	22,2	33,3	33,3	33,3
Области наук				
Естественные	25,5	64,9	24,5	3,2
Технические	33,8	44,6	21,5	9,2
Медицинские	27,0	56,8	10,8	8,1
Размер организации				
До 100 человек	46,5	41,9	16,3	7,0
От 101 до 500	29,7	57,1	23,1	2,2
От 501 до 1000	22,2	55,6	18,5	18,5
Свыше 1000 чел.	11,5	65,4	26,9	7,7

<i>Территориальная принадлежность</i>				
Москва	29,6	59,2	13,3	6,1
Остальные регионы	27,6	54,1	28,6	6,1

* Сумма ответов по строке может превышать 100 %, т. к. сотрудники научных организаций могут использовать медицинскую помощь по разным видам программ.

Вопрос: «Каким образом в настоящее время работники Вашей организации получают медицинское обслуживание?»

Согласно полученным данным, в 29 % научных организаций не предусмотрены расходы на дополнительные виды медицинского обслуживания. В большей степени это относится к научным организациям в статусе акционерных обществ с участием государства (41 %) и государственных унитарных предприятий (31 %). Кроме того, ограничены рамки ОМС 43 % организаций министерского или ведомственного подчинения, а также 38 % организаций, входящих в корпорации или предприятия. На этом фоне в лучшую сторону отличаются академические организации (соответственно 17 %), поскольку академическая наука еще с советского времени имела собственную систему медицинского обслуживания, действующую до настоящего времени. По областям наук ситуация несколько хуже, чем в среднем, в технической сфере: треть научных организаций пользуются только полисами ОМС. Наибольшие различия наблюдаются в зависимости от размера организации — чем она меньше, тем меньше расходы на медицину. В территориальном разрезе практически никаких различий не выявлено.

Медицинское обслуживание персонала в ведомственных поликлиниках и больницах с советских времен считалось элитным. При этом работники научных организаций, как правило, имели возможность получать медицинскую помощь в поликлиниках и больницах ведомственной принадлежности. В условиях рынка ведомственные поликлиники потеряли свою исключительно ведомственную принадлежность и подключились к системе добровольного медицинского страхования.

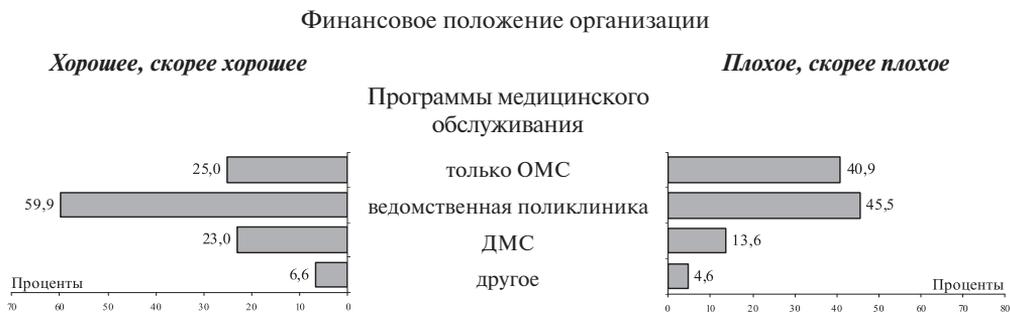
Наиболее широко распространено обслуживание в ведомственных поликлиниках и больницах в учреждениях, относящихся к государственным академиям. Выше чем в среднем, услугами ведомственных поликлиник пользуются сотрудники научных организаций естественного и медицинского профиля. Определенные преимущества перед остальными имеют крупные научные организации с численностью сотрудников более 1000 чел. (65 %). По территориальному распределению существенных отличий не отмечено.

Форма добровольного медицинского страхования (ДМС) персонала появилась в России не так давно, но с каждым годом расширяется. Судя по результатам опроса, в большей степени данный вид медицинской помощи распространен в акционерных обществах с участием государства и государственных унитарных предприятиях (соответственно 28 и 25 %). В разрезе областей наук по понятным причинам в меньшей степени полисом ДМС пользуются организации медицинского профиля (11 %), тогда как в естественных и технических науках данный показатель примерно вдвое выше. В регионах страны научные организации чаще прибегают к ДМС, чем в Москве (29 % против 13 %).

Кроме трех основных программ, в 6 % научных организаций встречаются и другие формы медицинского обслуживания сотрудников (наличие собственного здрав-

пункта, медсанчасти или поликлиники на территории организации; разовая оплата расходов на медицинские услуги по усмотрению администрации; обслуживание в прикрепленных поликлиниках только высшего административного звена и др.). Отметим, что данные виды медицинских расходов в основном характерны для научных организаций в статусе акционерных обществ с участием государства (21 %).

Выбор той или иной программы медицинского обслуживания сотрудников во многом определяется финансовой стороной организации (рис. 4). По данным опроса, большинство руководителей (78 %) оценили финансовое положение своих научных организаций как «хорошее» или «скорее хорошее», соответственно, 22 % руководителей — как «плохое» или «скорее плохое».



Вопрос: «Каким образом в настоящее время работники Вашей организации получают медицинское обслуживание?»

Вопрос: «Как бы Вы в целом оценили финансовое положение Вашей организации в течение последних 2 лет?»

Рис. 4. Медицинское обслуживание сотрудников в зависимости от финансового положения организации (в процентах к числу опрошенных)

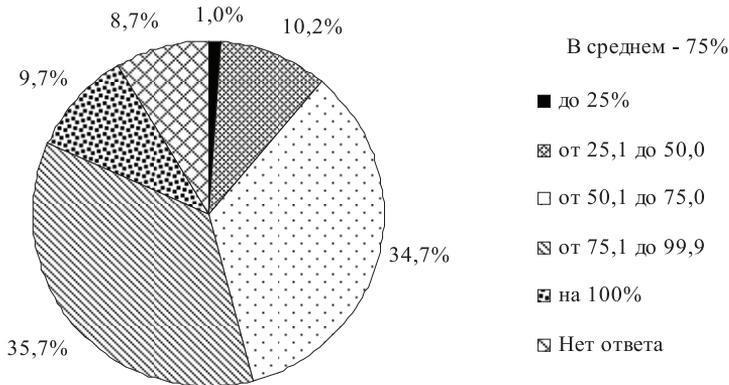
Как показали результаты опроса, персонал организаций с относительно плохим финансовым положением чаще имеет медицинское обслуживание по линии ОМС (41 %) по сравнению с организациями с относительно хорошим финансовым положением (25 %).

Медицинскими услугами ведомственных поликлиник, как и программами ДМС, чаще пользуются сотрудники организаций с относительно хорошим финансовым положением (60 и 23 %) по сравнению с организациями с относительно плохим финансовым положением (соответственно 46 и 14 %).

Расходы на медицинское обслуживание сотрудников зависят от политики, проводимой руководством научных организаций. Одни руководители сознательно, напрямую инвестируют средства в удовлетворение потребности в поддержании здоровья сотрудников; другие руководители отдают предпочтение стимулированию научного труда через механизм заработной платы (надбавки, премии и др.), считая, что здоровье работники должны поддерживать самостоятельно. Сегодня значительная часть руководителей научных организаций, независимо от финансового положения, рассматривают потребность в медицинском обслуживании своих работников как важную, социально значимую потребность и на реализацию этой цели расходуют определенные финансовые средства.

Реализация профессионального потенциала исследователей

Как результат невнимания к вопросам мотивации и стимулирования научного труда, в первую очередь посредством его адекватной оплаты, имеют место относительно низкие показатели реализации профессионального потенциала (рис. 5).



Вопрос: «Оцените, насколько полно реализуют свой профессиональный потенциал исследователи в Вашей организации?»

Рис. 5. Реализация профессионального потенциала исследователей (в процентах к числу опрошенных)

Сегодня, по оценкам руководителей, исследователи в среднем реализуют свой профессиональный потенциал примерно на 75 %. Различия в средних значениях этого показателя по научным организациям разной организационно-правовой формы незначительны. Однако разброс в оценках руководителей относительно степени реализации профессионального потенциала довольно существен. Так, профессиональный потенциал менее чем на 50 % реализуется в 17 % государственных унитарных предприятий, 9 % государственных учреждений и 14 % акционерных обществ. На 100 % профессиональный потенциал реализуется в 17 % государственных унитарных предприятий, 9 % государственных учреждений и 3 % акционерных обществ. По областям науки расхождения в средних значениях и разбросе оценок по степени реализации профессионального потенциала не столь заметны, разве что эти оценки чуть лучше в научных организациях медицинской направленности.

Более ярко различия в показателях использования профессионального потенциала проявляются в зависимости от сложившегося стиля руководства, а также от практики организации научных исследований в научных организациях. Относительно высокая отдача от использования профессионального потенциала (76 %) отмечена в организациях с демократическим управлением, а относительно низкая (56 %) — с административным управлением. Выше показатель реализации профессионального потенциала в организациях, работающих по принципу единой команды, — 77 %, соответственно ниже — 63 % в организациях, которые представлены самостоятельными исследователями, выполняющими отдельные проекты.

Соблюдение принципов социальной ответственности

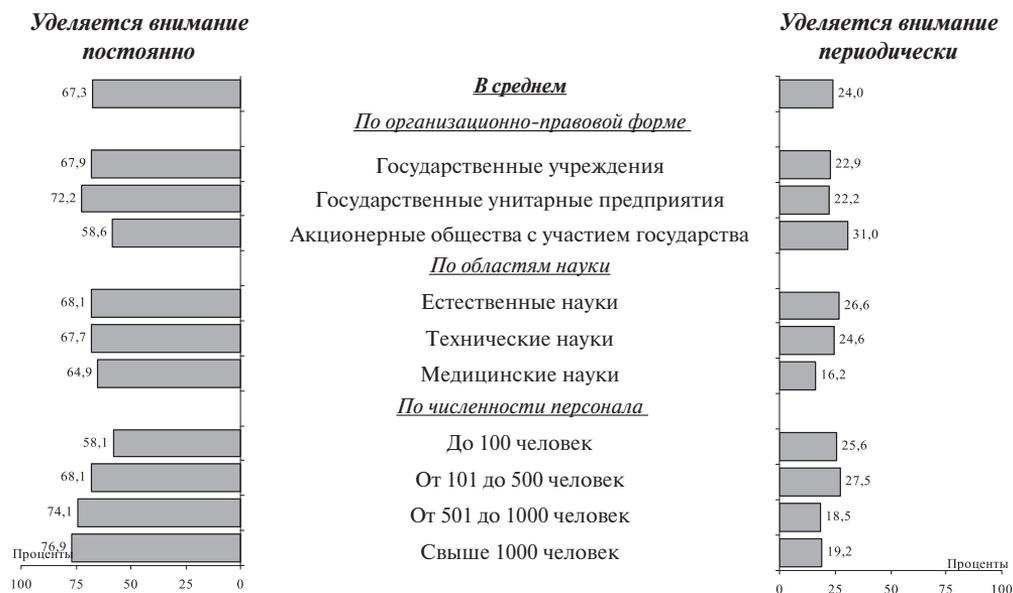
Состояние социально-трудовых отношений, в первую очередь связанных со стимулированием и мотивацией к результативному научному труду, актуализирует проблему реализации принципов социальной ответственности в отношении работников научных организаций. И хотя социальная ответственность как элемент управления появилась и развивается в бизнесе, она становится объективной необходимостью и составной частью менеджмента организаций разных видов деятельности и организационно-правовых форм, включая государственные научные организации.

Руководство научных организаций во взаимоотношениях со своими работниками должно следовать принципам социальной ответственности — так считают 98 % опрошенных руководителей, из них 62 % демонстрируют полную приверженность этим принципам.

Социально-трудовые отношения в научных организациях

Роль социально-трудовых отношений

Две трети (67 %) руководителей научных организаций придерживаются мнения, что социально-трудовые отношения являются основой устойчивого развития организации, поэтому постоянно уделяют внимание повышению их эффективности. Примерно четверть опрошенных (24 %) признают, что сталкиваются с проблемой социально-трудовых отношений тогда, когда по поводу этого возникают разногласия, споры, конфликты в организации. И только в нескольких организациях (5 %) практически не уделяется внимание этой проблеме (рис. 6).



Вопрос: «Уделяется ли внимание повышению эффективности социально-трудовых отношений в Вашей организации?»

Рис. 6. Степень внимания к социально-трудовым отношениям (в процентах к числу опрошенных)

В зависимости от организационно-правовой формы прослеживается незначительная дифференциация: наиболее «социально ответственными» являются государственные унитарные предприятия — 72 % организаций из их числа постоянно уделяют внимание повышению эффективности социально-трудовых отношений. Соответствующий показатель в акционерных обществах с участием государства относительно ниже — 59 %. Государственные учреждения практически полностью повторяют среднее распределение по обследованной совокупности (68 %).

Как показывают результаты опроса, существует зависимость между размером организации и отношением руководителей к социально-трудовым вопросам: доля руководителей, постоянно уделяющих им внимание, выше, чем в среднем, в организациях с численностью более 1000 человек — 77 %. Чем меньше размер организации, тем меньше уделяется внимания проблемам социально-трудовых отношений. В небольших организациях (с численностью персонала до 100 человек) доля руководителей, вообще не уделяющих внимание этой проблеме, выше, чем в среднем (7 %).

Распределение оценок в зависимости от территориального расположения показывает, что в регионах проблеме социально-трудовых отношений уделяется больше внимания, чем в Москве. А доля московских руководителей, признающих, что они практически не уделяют внимание этим вопросам, достигает 8 % (в регионах 1 %).

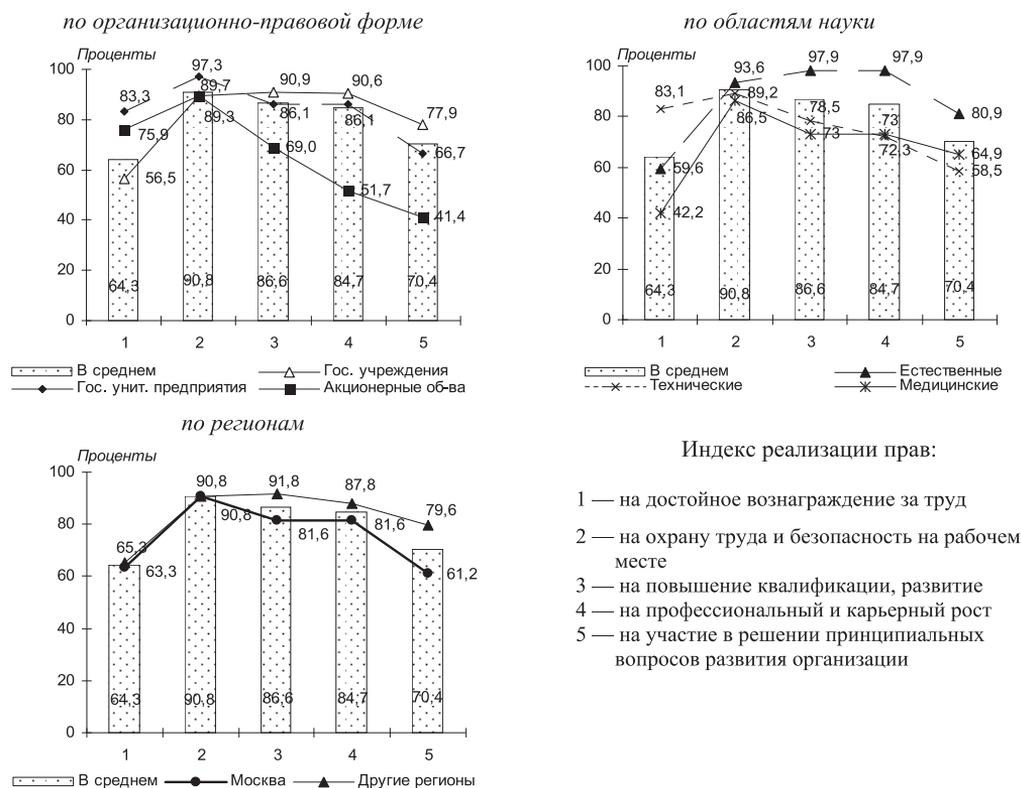
Логично предположить, что степень внимания к социально-трудовым отношениям в научных организациях влияет на уровень текучести кадров среди исследователей. Однако согласно полученным оценкам эта связь не является линейной. Так, в научных организациях, постоянно уделяющих внимание социально-трудовым отношениям, уровень текучести кадров, по оценкам руководителей, можно определить как «скорее низкий» (55 %), а в организациях, где этим вопросам уделяется меньше внимания (периодически или совсем не уделяется), соответствующая оценка ниже (45 %), а уровень текучести кадров чаще оценивается как естественно-умеренный (51 %). Отсутствие тесной связи между рассматриваемыми индикаторами, скорее всего, свидетельствует о сложности и неоднозначности социально-трудовых процессов в научной сфере. Это вызвано не только неустойчивостью экономической ситуации в целом, и особенно рынка труда, но и в немалой степени призывом и мотивацией к научной работе, когда научные работники не уделяют в должной мере внимания вопросам защиты своих социально-трудовых прав.

Реализация социально-трудовых прав работников

По мнению большинства руководителей, социально-трудовые права работников в научных организациях реализуются на достаточно высоком уровне. В большей степени реализуются такие права, как охрана труда, безопасность и здоровье на рабочем месте (95 % руководителей научных организаций), повышение квалификации (90 %), профессиональный и карьерный рост (89 %). Несколько хуже реализуются права на участие в решении принципиальных вопросов развития научной организации (83 %) и на достойное вознаграждение за труд (81 %), при этом в полной мере эти права реализуются лишь в 19 % научных организаций.

На основании ответов руководителей научных организаций были рассчитаны индексы, как разность долей положительных и отрицательных ответов. Такие индексы являются обобщенными показателями соблюдения различных видов социально-трудовых прав работников и позволяют отследить различия в степени их

реализации в зависимости от дифференцирующих признаков — организационно-правовой формы, области науки и региональной принадлежности организаций (рис. 7).



Вопрос: «В какой мере реализуются социально-трудовые права работников на...?»

Рис. 7. Индексы реализации социально-трудовых прав работников в организации (в процентах к числу опрошенных)

Наибольшее совпадение в значениях индексов по всем дифференцирующим признакам наблюдается в области реализации прав на охрану труда, безопасность и здоровье на рабочем месте, тогда как по другим индексам имеются значительные отличия.

В государственных учреждениях относительно высока степень реализации всех социально-трудовых прав, за исключением права на достойное вознаграждение на труд, — этот показатель ниже, чем в среднем по совокупности (77 % против 81 %). В государственных унитарных предприятиях, а также в акционерных обществах с участием государства право на достойную оплату труда реализуется на более высоком уровне (соответственно 92 % и 86 %). Такие оценки обусловлены, скорее всего, различиями в источниках финансирования научных организаций: если в государственных научных организациях преобладают бюджетные источники, то в государственных унитарных предприятиях и акционерных обществах существенно

возрастает значимость внебюджетных источников. В то же время в акционерных обществах такие права, как возможности повышения квалификации, профессионального и карьерного роста и особенно участия в решении вопросов развития организации, реализуются значительно хуже, чем в научных организациях других организационно-правовых форм.

Из трех обследованных областей науки лидерами в области реализации права на достойную оплату труда являются технические науки, ориентированные в основном на прикладные исследования и разработки, что способствует притоку средств из внебюджетных источников. В научных организациях, относящихся к медицинским наукам, зафиксировано самое низкое значение данного индекса, что является признаком отставания от других областей науки. Необходимо заметить, что и значения других индексов (даже индекс реализации прав на охрану труда, безопасность и здоровье на рабочем месте) в медицинских науках ниже, чем в среднем по выборке. В естественных науках при относительно невысоком вознаграждении за труд, по оценкам руководителей, имеются благоприятные условия для повышения квалификации, профессионального и карьерного роста, а также шире, чем в других областях наук, возможности для участия в управлении развитием организации.

В региональном аспекте оценки руководителей научных организаций Москвы и регионов отличаются высокой степенью совпадения. Самое значительное различие наблюдается в реализации прав на участие в решении принципиальных вопросов развития организации: в научных организациях Москвы это право реализуется хуже, чем в региональных организациях.

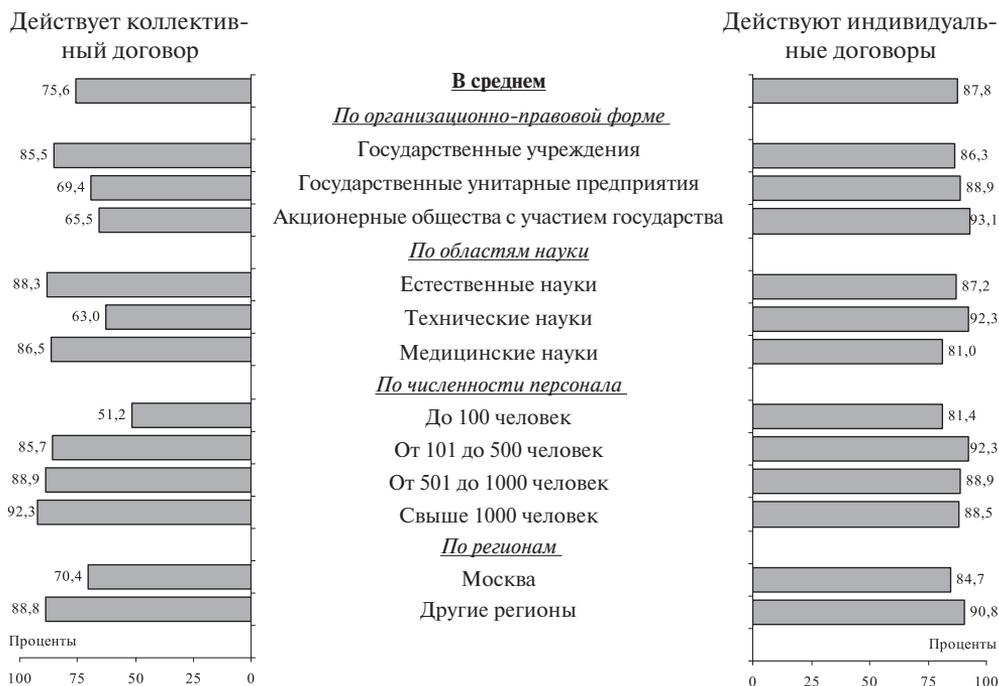
Регулирование социально-трудовых отношений

Основным инструментом защиты социально-трудовых прав работников в организации является коллективный договор. Если отдельный работник не может отстаивать своего права в одиночку, то это становится возможным, когда работники с помощью профсоюза объединяются в своих требованиях и организованно предъявляют их работодателю. Но в настоящее время коллективный договор, как правило, не выполняет функцию социального партнерства между работниками и работодателем, стал чисто формальным актом и на практике превалируют административные методы управления.

В настоящее время коллективные договоры заключаются не во всех организациях. С одной стороны, это устраивает руководителей, не желающих брать на себя конкретные обязательства. С другой стороны, это связано с отсутствием сильных профсоюзов, способных противостоять руководителям, социальной пассивностью работников, у которых отсутствует стремление к объединению и коллективной защите своих интересов. Кроме того, недооценивается роль и значение коллективного договора как инструмента, обеспечивающего полноценную юридическую защиту.

Сегодня более распространенным способом регулирования социально-трудовых отношений между работником и работодателем является индивидуальный трудовой договор. По данным опроса руководителей, в 88 % научных организаций действуют индивидуальные трудовые договоры, в 76 % — коллективные договоры (рис. 8). В большинстве организаций (71 %) одновременно используются коллективный и индивидуальный трудовые договоры. Лишь в нескольких научных организациях (только 2 %) не было заключено в текущем году никаких договоров между работодателем и работниками.

При заключении коллективных договоров, как правило, в качестве представителей работников выступают профсоюзные организации. Поэтому не удивительно, что в научных организациях, в которых отсутствуют профсоюзы, коллективный договор действует только в каждой пятой организации. Там же, где такой договор существует, профсоюзы есть в 95 % научных организаций.



Вопрос: «Действует ли в этом году в Вашей организации коллективный/индивидуальный трудовой договор?»

Рис. 8. Распределение научных организаций по наличию коллективных и индивидуальных трудовых договоров (в процентах к числу опрошенных)

Как показывают результаты опроса, наличие или отсутствие коллективного договора связано с тем, в какой мере руководители уделяют внимание социально-трудовым отношениям. Так, в научных организациях, в которых действует такой договор, выше, чем в среднем, доля руководителей, постоянно занимающихся совершенствованием социально-трудовых отношений. И напротив, там, где коллективный договор отсутствует, руководители уделяют меньше внимания решению социально-трудовых проблем в организации.

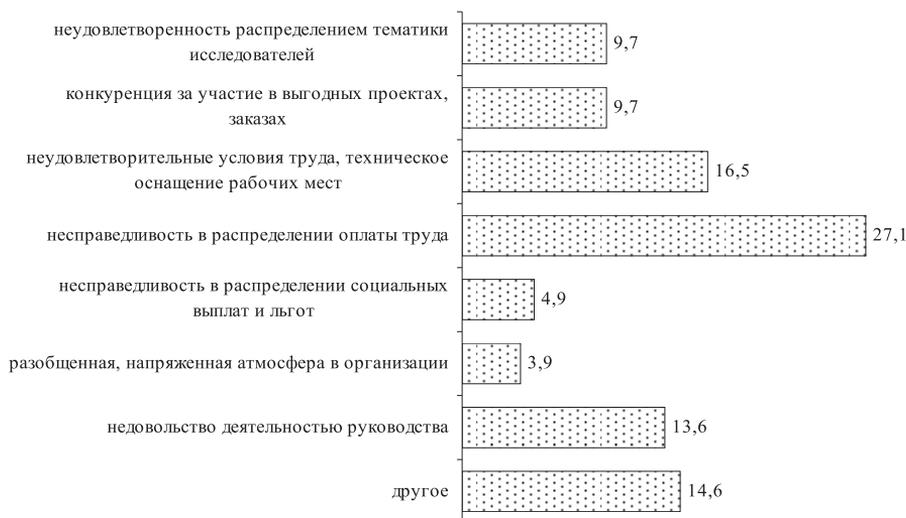
В государственных учреждениях примерно одинакова доля коллективных и индивидуальных договоров, в то время как в государственных унитарных предприятиях и в акционерных обществах, являющихся, по сути, предпринимательскими структурами, руководители предпочитают заключать с работниками индивидуальные договоры.

С точки зрения принадлежности к той или иной области науки выделяются в данном аспекте технические науки — только в 63 % научных организаций этой области действуют коллективные договоры. Это объясняется тем, что большинство (70 %) научных организаций относящихся к техническим наукам — государственные унитарные предприятия и акционерные общества, в которых трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются в основном индивидуальными трудовыми договорами. В естественных и медицинских науках просматриваются незначительные отклонения от распределения ответов руководителей научных организаций в среднем по выборке. В зависимости от территориальной принадлежности более высокую активность при заключении индивидуальных и особенно коллективных договоров демонстрируют региональные научные организации.

Необходимо отметить, что только в половине небольших научных организаций (до 100 человек) действуют коллективные договоры. Среди этих организаций отмечена также наименьшая доля (81 %) научных организаций, заключающих индивидуальные трудовые договоры со своими работниками.

Трудовые конфликты в научных организациях

Несмотря на несовершенство организации и регулирования социально-трудовых отношений, в большей части государственных научных организаций (61 %) в последние годы не было трудовых конфликтов. Руководители 39 % научных организаций отметили, что у них время от времени происходили трудовые конфликты. Чаше, чем в среднем, конфликты были отмечены в государственных унитарных предприятиях (47 %) и акционерных обществах (41 %). На рис. 9 представлено распределение ответов руководителей на вопрос о причинах трудовых конфликтов в тех научных организациях, где они случались.



Вопрос: «Какими причинами, на Ваш взгляд, более всего обусловлены трудовые конфликты в Вашей организации?»

Рис. 9. Причины трудовых конфликтов в научных организациях (в процентах к числу ответивших на вопрос)

По мнению 27 % руководителей, основная причина трудовых конфликтов в научных организациях связана с несправедливостью в распределении оплаты труда, которая особенно выражена в государственных унитарных предприятиях и акционерных обществах (соответственно 32 % и 29 %). На втором месте среди причин трудовых конфликтов — неудовлетворительные условия труда, техническое оснащение рабочих мест (17 %), что в большей степени характерно для государственных учреждений (22 %). На третьем месте — недовольство деятельностью руководства (14 %), особенно в государственных унитарных предприятиях (19 %). Четвертое и пятое места поделили между собой причины, связанные с выполнением исследований и разработок (неудовлетворенность распределением тематики среди исследователей — 10 %, конкуренция за участие в выгодных проектах, заказах — 10 %).

Роль профсоюзных организаций в защите прав работников

Контроль за состоянием социально-трудовых отношений в организациях является первостепенной обязанностью профсоюзов, которые создаются в целях представительства и защиты прав и интересов работников⁵.

В настоящее время роль профсоюзных организаций, как правило, ограничивается организацией общественных мероприятий (экскурсий, праздников, спортивных мероприятий и т. д.). Основная функция профсоюзов — защита прав работника перед лицом работодателя — не выполняется.

По данным опроса Фонда «Общественное мнение»⁶, большинство респондентов (79 %) считает, что профсоюзы в первую очередь должны защищать и отстаивать права трудящихся, и только 9 % — заниматься распределением социальных благ.

Как показывают многочисленные опросы общественного мнения, работники предприятий и организаций оценивают деятельность профсоюзов по защите их прав и интересов как неэффективную.

По результатам опроса населения по теме «Общественный запрос на организованные формы защиты прав трудящихся в России», проведенного исследовательской группой «Циркон»⁷, только 12 % опрошенных считают, что профсоюзы на их предприятиях много делают для улучшения положения работников, защиты их прав и интересов. Косвенным подтверждением низкой эффективности профсоюзной деятельности является и тот факт, что лишь 18 % респондентов являются членами профсоюза.

Результаты опроса «Левада-Центра»⁸ показывают, что только 6 % опрошенных россиян обратились бы в профсоюзную организацию в случае серьезных нарушений их трудовых прав.

⁵ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

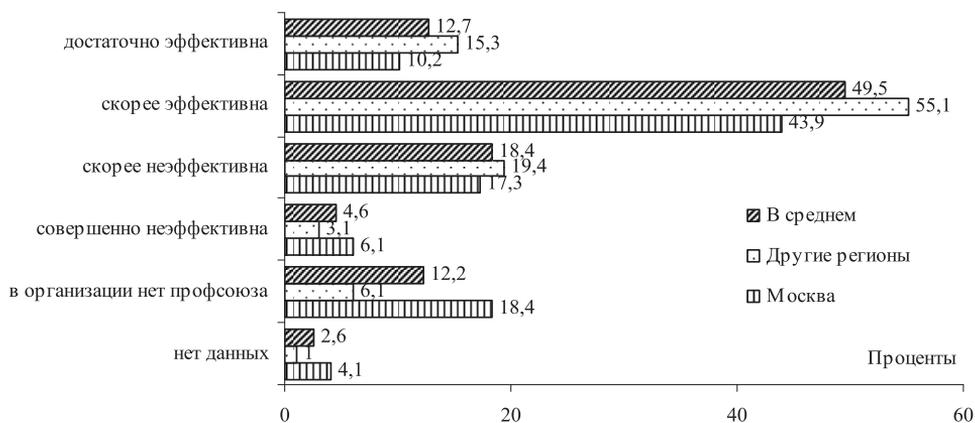
⁶ Опрос населения в 100 населенных пунктах 46 областей, краев и республик России. Интервью по месту жительства 9–10 февраля 2008 г., 1500 респондентов.

⁷ Опрос проводился в декабре 2008 г., объем выборочной совокупности — 1604 респондента.

⁸ Общественное мнение — 2008. М. : Левада-Центр, 2008. С. 103.

По данным Фонда «Общественное мнение», две трети опрошенных россиян (67 %) полагают, что руководство предприятий сегодня не учитывает мнение профсоюзов во взаимоотношениях со своими сотрудниками, и лишь 11 % придерживаются противоположной точки зрения⁹.

Согласно результатам, полученным по итогам опроса руководителей научных организаций, сегодня профсоюзы существуют в 85 % научных организаций. Этот достаточно высокий показатель, так как другие сферы экономической деятельности охвачены профсоюзными организациями в меньшей степени¹⁰. Но и среди научных организаций наблюдаются достаточно заметные различия по этому показателю в зависимости от организационно-правовой формы организации, принадлежности к области наук, региональном аспекте. Так, профсоюзами охвачено 90 % государственных учреждений, 80 % государственных унитарных предприятий и 76 % акционерных обществ. Примерно в четверти научных организаций технического профиля нет профсоюзных организаций, тогда как в научных организациях естественных и медицинских наук — только в 5 %. Наличие или отсутствие профсоюза зависит и от размера организации: если в небольших (до 100 человек) научных организациях профсоюзы отсутствуют почти в каждой третьей, то в крупных организациях (свыше 500 и свыше 1000 человек) профсоюзы есть практически везде. В московских научных организациях профсоюзы распространены меньше, чем в регионах: примерно каждый пятый руководитель в Москве отметил, что в его организации нет профсоюза (в регионах только 6 %) (рис. 10).



Вопрос: «Как бы Вы оценили деятельность профсоюза Вашей организации по соблюдению и защите социально-трудовых прав работников?»

Рис. 10. Эффективность деятельности профсоюзов в среднем и по регионам (в процентах к числу опрошенных)

Руководители научных организаций оценивают деятельность профсоюзов со своих позиций, а именно по степени лояльности в отношениях с руководством.

⁹ Опрос ФОМ населения в 100 населенных пунктах 46 областей, краев и республик России. Интервью по месту жительства 9–10 февраля 2008 г., 1500 респондентов.

¹⁰ В упомянутом выше обследовании исследовательской группы «Циркон» 50 % респондентов указали, что на их предприятии вообще нет профсоюзной организации.

В обследованных научных организациях более 60 % руководителей оценили деятельность профсоюзов по соблюдению и защите прав работников как эффективную. Это дает основание предположить, что в научных организациях сложился консенсус во взаимоотношениях руководства и профсоюзных лидеров. В то же время невысокая оценка руководителей в отношении реализации прав на участие в управлении организацией косвенным образом характеризует деятельность профсоюзов как недостаточно эффективную.

Но даже с позиций руководителей организаций эффективность деятельности профсоюзов оценивается далеко не однозначно. Неэффективной признается их деятельность примерно в каждой четвертой государственной организации, в каждом пятом государственном унитарном предприятии или акционерном обществе. Наименее эффективно профсоюзы работают в научных организациях, относящихся к медицинским наукам — на это указали более 30 % руководителей. Рассматривая деятельность профсоюзов в региональном аспекте, отметим, что в Москве они работают менее эффективно, чем в региональных городах.

Отношение к Социальной хартии российского бизнеса

В целях продвижения и внедрения принципов социальной ответственности в корпоративную практику Российский союз промышленников и предпринимателей выступил инициатором разработки Социальной хартии российского бизнеса¹¹.

Социальная хартия представляет собой свод принципов социально ответственной деловой практики. Одновременно Социальная хартия — это методологический инструмент, необходимый российским компаниям при составлении нефинансовых (социальных) отчетов.

Внедрение нефинансовой отчетности в корпоративное управление не является практикой только крупных компаний, о чем свидетельствует мировой опыт. Вслед за компаниями — лидерами бизнеса — в этот процесс постепенно включается все больше компаний, для которых упрочение своих позиций на рынке на основе соблюдения принципов социальной ответственности становится осознанной и важной задачей.

Минэкономки России планирует введение для компаний с государственным участием обязательной нефинансовой или корпоративной социальной отчетности (КСО). Это будет способствовать общему развитию нефинансовой отчетности в стране. Планируется, что директивы о введении отчетности такого рода будут обязательны для исполнения компаниями с участием государства 50 % плюс одна акция.

Введение практики подготовки социальных отчетов в государственных научных организациях может стать фактором формирования института социальной ответственности, что, в свою очередь, будет способствовать решению назревших социально-трудовых проблем в научных организациях.

Согласно результатам опроса, несмотря на то, что руководители научных организаций продемонстрировали свою приверженность принципам социальной ответственности во взаимоотношениях со своими работниками, это происходит

¹¹ http://www.rspp.ru/images/Soc_Hartia.doc

самотеком, без учета разработанных к настоящему времени социальных стандартов и документов. Так, около половины руководителей научных организаций ничего не слышали о таком документе, как Социальная хартия российского бизнеса, а хорошо знакомы с ее содержанием только 8 % опрошенных.

Полученные данные показали связь между организационно-правовой формой научных организаций и информированностью о Социальной хартии российского бизнеса: чем ближе организация по характеру своей деятельности к бизнес-компаниям, тем выше доля руководителей, знакомых с содержанием хартии. Наибольшую осведомленность о Социальной хартии продемонстрировали руководители акционерных обществ — знакомы с ней (в разной степени) почти 70 % руководителей этих научных организаций; соответствующий показатель для государственных унитарных предприятиях — 56 %. В государственных учреждениях доля руководителей, в той или иной мере знакомых с содержанием Социальной хартии российского бизнеса, составляет 43 %.

Наименее информированы о содержании Социальной хартии российского бизнеса представители медицинских наук — 60 % руководителей научных организаций ничего не слышали о Социальной хартии. В естественных и технических науках доля руководителей, не знакомых с этим документом, составляет 42–50 %.

Несмотря на относительно слабые представления о Социальной хартии, каждый третий руководитель научных организаций готов присоединиться к ней, чтобы следовать ее принципам во взаимоотношениях с работниками. При этом наибольшая дифференциация оценок наблюдается в разрезе организационно-правовых форм: государственные унитарные предприятия и акционерные общества демонстрируют достаточно высокую готовность присоединиться к Социальной хартии (примерно по 45 % опрошенных), тогда как среди руководителей государственных учреждений соответствующий показатель — около 30 %.

Необходимо обратить внимание также и на то, что порядка 30 % руководителей не дали определенного ответа на вопрос о готовности присоединиться к Социальной хартии, что является дополнительным свидетельством недооценки принципов социальной ответственности руководителями научных организаций.

Литература

Зубова Л. Г. Ценности и мотивация научного труда // Мониторинг российской науки. М. : ЦИСН, 1998. 116 с.

Общественное мнение — 2008. М. : Левада-Центр, 2008. 192 с.

Сардарян А., Комарова Т., Хожемпо В. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? // Управление персоналом. 2008. № 8.

Состояние и тенденции развития науки в России. Информационно-аналитическое издание // Минобрнауки России ГУ ЦИСН. М., 2008.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Экономика переходного периода. Очерки экономической политики посткоммунистической России. Экономический рост 2000–2007 // Институт экономики переходного периода. М. : Изд-во «Дело» АНХ, 2008.

Social Aspects of Scientific Organizations' Activities

LARISA G. ZUBOVA

Head of Department, Center for Science Research and Statistics, Moscow, Russia
zubova@csrs.ru;

ELENA V. ARZHANYKH

Senior Researcher, Center for Science Research and Statistics, Moscow, Russia
arganiv@csrs.ru;

OLGA N. ANDREYEVA

Senior Researcher, Center for Science Research and Statistics, Moscow, Russia
andreeva@csrs.ru

At the end of 2008, the Centre for Science Research and Statistics carried out a sociological survey on social aspects of activities of R&D institutions. The article contains data showing the current condition and possibilities of the R&D sector in the following directions: the motivation and stimulation of R&D activities, adherence to principles of social responsibility, the role of trade unions in protection of employees' rights, etc. The survey has revealed basic social factors negatively affecting economic indicators of activities of R&D institutions, which appreciably limits the possibilities of innovative development of the national economy.

Keywords: activities of R&D institutions, motivation of R&D activities, social responsibility, social factors, innovative development.

РОМАНОВИЧ НЕЛЛИ АЛЕКСАНДРОВНА

доктор социологических наук,
директор Института общественного мнения «Квалитас»,
Воронеж, Россия
nelly@qualitas.ru



Современный ученый в зеркале общественного мнения

Восприятие современным обществом представителей науки оказывает влияние на воспроизводство и преемственность кадрового научного потенциала, на условия работы сегодняшних ученых, на потенциальную «утечку мозгов» за рубеж, предопределяет позицию власти по отношению к ученым, что сказывается на объеме финансирования науки. Зеркало общественного мнения способно выявить нюансы, из которых складывается портрет современного ученого.

Ключевые слова: общественное мнение, портрет современного ученого, авторитет советского и российского ученого, финансирование науки, преемственность.

Знаменитые ученые являются гордостью и национальным достоянием любой страны. В современном мире именно та страна держит приоритет, которая «умнее».