МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЕСТНИК ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

ЭКОНОМИКА

Tomsk State University Journal of Economics

Научный журнал

2013 **№ 1(21)**

Свидетельство о регистрации
ПИ № ФС77-29495 от 27 сентября 2007 г.

Журнал входит в «Перечень российских рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук» Высшей аттестационной комиссии



РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ ЖУРНАЛА
«ВЕСТНИК ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА. ЭКОНОМИКА»

Канов В.И., д-р экон. наук, проф., гл. редактор; Гага В.А., д-р экон. наук, проф.; Гринкевич Л.С., д-р экон. наук, проф.; Земцов А.В., д-р экон. наук, проф.; Рощина И.В., д-р экон. наук, проф.; Цитленок В.С., д-р экон. наук, проф.; Петиненко И.А., канд. экон. наук, доцент, отв. секретарь

© Томский государственный университет, 2013

2013 Экономика №1(21)

УДК 378

М.С. Каз

НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ДИСКУРС: ОПЫТ ОЦЕНКИ ОДНОГО ПРОЕКТА

Статья посвящена проблемам современного этапа развития науки. Рассматриваются общемировые тенденции и дилеммы. Анализируется механизм стимулирования научной деятельности, внедренный в академических исследовательских учреждениях. Обсуждаются некоторые результаты его использования на примере научно-исследовательских институтов Томского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук.

Ключевые слова: *дискурс, оценка результатов, оплата труда.*

Карл Ясперс в середине XX столетия, касаясь роли науки и образования, подчеркивал, что университет «…должен учить истине независимо от желаний и предписаний, которые могли бы ограничить его снаружи и изнутри» [1. С. 36]. Несмотря на это предупреждение, движение к «обществу, основанному на знаниях», провозглашенное на Лиссабонской встрече лидеров Европейского союза в марте 2000 г., как это ни парадоксально, осуществляется путем отказа университетов от поиска истины в пользу полезности и эффективности. Следствия, вытекающие из данного тезиса, формируют общемировые тенденции, которые наблюдаются повсеместно:

– производство знаний все чаще ограничивается ситуациями, когда заранее известно, что они востребованы и эффективны;

– снижаются уровень и объем исследований в других областях (нередко это гуманитарное знание);

– производство знаний, которое традиционно было сосредоточено в университетах, смещается в исследовательские лаборатории при компаниях, генерирующих специфическое знание – ориентированное на решение прикладных проблем.

С. Коллини отмечает, что официальный дискурс в сфере организации научной деятельности становится все более колонизирован экономическим языком, берущим свои аргументы из языка школ менеджмента, бизнес-консультантов и финансовой журналистики [2. P. 9–14].

Одним из проявлений этой тенденции стало обращение организаторов российской науки к идеям, заложенным в концепции оплаты по результатам, получившей широкое признание в производственных компаниях, компаниях, занятых предоставлением услуг, и государственных учреждениях.

Под ее влиянием несколько лет назад в научных центрах Российской академии наук стали осуществляться мероприятия по совершенствованию оплаты труда научных работников.

Основные особенности данного проекта состояли в следующем:

– должностные оклады были установлены по профессиональным группам

научных работников в зависимости от уровня образования, квалификации и занимаемой должности;

– сохранены надбавки за присуждаемые ученые степени и почетные звания и выплаты компенсационного характера, устанавливаемые законодательством;

– были введены стимулирующие надбавки и выплаты, увязываемые с результатами труда и выплачиваемые из бюджетных средств, а также внебюджетных источников.

Размер стимулирующих выплат научным сотрудникам стал устанавливаться на основании индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД). Индивидуальный ПРНД научных работников определяется как сумма баллов по различным направлениям научной деятельности.

В таблице представлены расчеты стимулирующих надбавок за ПРНД.

Расчет стимулирующей надбавки за ПРНД (фрагмент)

№ п/п	Должность	IP, баллы	Надбавка ПРНД, руб.
1	Ст. науч. сотр.	2	167
2	Вед. науч. сотр.	14	1172
3	Ст. науч. сотр.	28,5	2386
4	Рук. подразд.	21	1758
5	Ст. науч. сотр.	16	1340
6	Ст. науч. сотр.	22	1842
7	Мл. науч. сотр.	30	2512
8	Науч. сотр.	10	837
9	Ст. науч. сотр.	3,5	293
10	Ст. науч. сотр.	19,5	1633
11	Рук. подразд.	42,5	3558
12	Ст. науч. сотр.	15	1256
13	Ст. науч. сотр.	3	251
14	Ст. науч. сотр.	13	1088
15	Мл. науч. сотр.	22	1842
16	Ст. науч. сотр.	28,5	2386
17	Мл. науч. сотр.	25,5	2135
18	Науч. сотр.	7	586
19	Уч. секретарь	20	1675
20	Вед. науч. сотр.	41,5	3475
21	Мл. науч. сотр.	14	1172
22	Науч. сотр.	40	3349
23	Ст. науч. сотр.	7	586

Каковы результаты внедрения нового механизма оплаты труда в подразделениях Томского научного центра?

Анализ показывает, что стимулирующие выплаты научным работникам перестали зависеть от оклада, должности, а учитывают исключительно вклад каждого сотрудника в научную деятельность. Действительно, рассчитанный нами коэффициент корреляции Спирмена между должностью и размером стимулирующей надбавки при новой организации стимулирования научной деятельности крайне низок и составляет лишь 0,057 (здесь и далее указаны коэффициенты корреляции, достоверные на уровне вероятности 0,95). В то время как при ранее использовавшейся системе стимулирования коэффици-

ент корреляции премии за научные результаты с фактором «должность» был почти в 3 раза выше и составлял 0,164.

Корреляция между научным вкладом исследователя и размером его поощрения составляла ранее по коэффициенту Спирмена 0.51 (по новой системе около 1).

Поддерживает вывод о большей объективности новой системы оплаты труда и расчет асимметрии распределения надбавок за результаты научной деятельности при старом и новом подходах к организации стимулирования. Оба распределения подчиняются нормальному закону по критерию Колмогорова–Смирнова (достоверны на уровне вероятности 0,95). Это подтверждает и графическая оценка (фрагмент представлен на рис. 1).

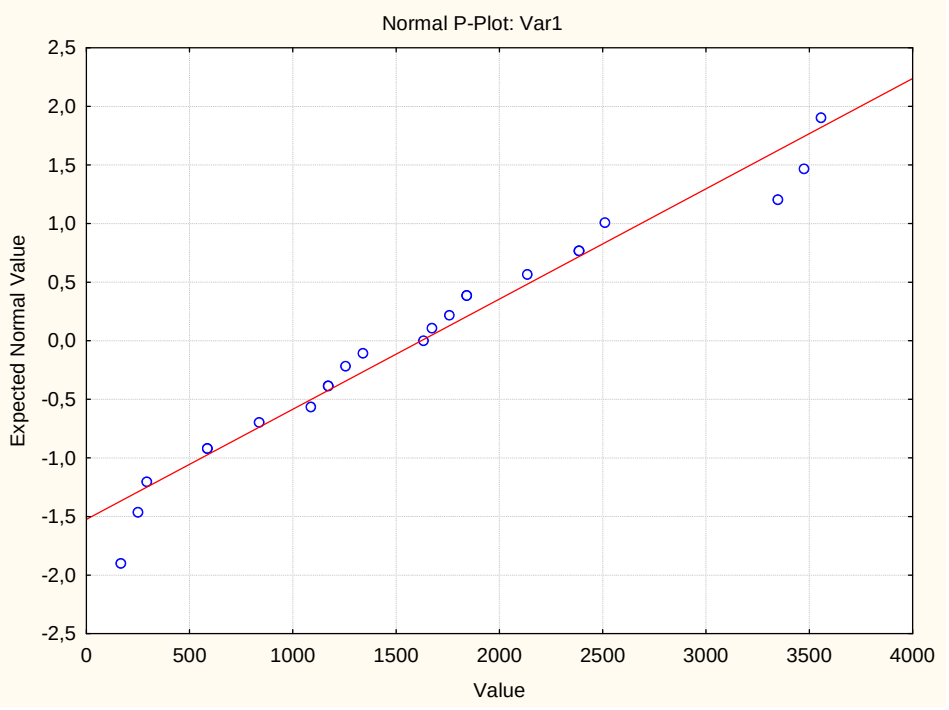


Рис. 1. Графическая оценка нормальности распределения надбавки за результаты научной деятельности (ПРНД) по одному из подразделений

Вместе с тем асимметрия распределения надбавок по результатам научной деятельности, внедренная ТНЦ СО РАН, является слабой левосторонней (коэффициент асимметрии +0,47), в то же время асимметрия распределения надбавок за результаты научной деятельности при старой системе стимулирования характеризуется как сильная левосторонняя (+1,17). Это может означать, что при ранее использовавшейся системе стимулирования ярко проявлялась тенденция выплачивать стимулирующие надбавки основной части сотрудников в меньшей мере, чем их реальный научный вклад. Перераспределение средств, предназначенных для стимулирования научной деятельности при новой системе, в пользу некоторых сотрудников (фактор администт-

ративного ресурса), по данным статистики, выражено слабее, о чем свидетельствует его низкая асимметричность.

Литература

1. *Ясперс К.* Идея университета. Минск, 2006.
2. *Collini S.* The Dismantling of the Universities: From Robbins to McKinsey // London Review of Books. London: LRB.Ltd, 2011. Vol. 33, № 16.