СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ РОССИИ: РЕТРОСПЕКТИВА И ПЕРСПЕКТИВА

STIMULATING THE WORK OF RUSSIAN RESEARCHERS: A RETROSPECTIVE AND PERSPECTIVE

ПОЛУЧЕНО 09.06.2025 ОДОБРЕНО 15.06.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.10.2025 УДК 331.5 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-5-41-44

ГРЕБНЕВА Л.В.

Аспирант 2-го курса, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

GREBNEVA L.V.

2nd year Postgraduate Student, State University of Management, Moscow

e-mail: lyubagrebneva@yandex.ru

Аннотация

ТВ статье обоснована актуальность исследования вопроса развития системы стимулирования трудовой деятельности научных сотрудников Российской Федерации. В условиях перехода к новому технологическому укладу возрастает динамика развития отраслей и высокотехнологичных отраслей. В связи с этим усиливается роль науки и возрастает потребность в научных кадрах. А между тем научная отрасль экономики сегодня имеет низкую привлекательность для работников. Существующая система стимулирования трудовой деятельности научных сотрудников России требует пересмотра. Вырабатывать механизмы совершенствования системы стимулирования турдовой деятельности нам не представляется возможным без учёта исторического опыта. В статье приведены основные результаты исследования исторического опыта Российской империи, СССР, Российской Федерации создания и развития систем стимулирования трудовой деятельности ученых. Сформулированы основные направления развития системы стимулирования трудовой деятельности научных сотрудников Российской Федерации.

Ключевые слова: *экономика труда, стимулирование труда, оплата труда, научная отрасль, учёный, исторический опыт.*

Abstract

The article substantiates the relevance of the research on the development of a system for stimulating the work of researchers in the Russian Federation. In the context of the transition to a new technological order, the dynamics of the development of industries and high-tech industries is increasing. In this regard, the role of science is increasing and the need for scientific personnel is increasing. Meanwhile, the scientific branch of the economy today has a low attractiveness for employees. The existing system of stimulating the work of Russian researchers requires revision. It is not possible for us to develop mechanisms for improving the incentive system for tourism activities without considering historical experience. The article presents the main results of a study of the historical experience of the Russian Empire, the USSR, and the Russian Federation in the creation and development of incentive systems for scientists. The main directions of the development of the system of stimulating the work of researchers are formulated.

Keywords: *labor economics, labor incentives, remuneration, scientific industry, scientist, historical experience.*

ВВЕДЕНИЕ

В условиях перехода к новому технологическому укладу возрастает динамика развития новых отраслей и высокотехнологичных отраслей. В связи с этим усиливается роль науки. Наука и технологии служат основными факторами, обеспечивающими инновационное развитие страны, долгосрочное экономическое развитие и конкурентные преимущества. Достоверные знания создают фундамент материального производства и его развитие за счёт автоматизации и повышения квалификации персонала компании.

Вопрос о стимулировании трудовой деятельности труда научных сотрудников Российской Федерации сегодня стоит особенно остро. С 1990-х гг. намечена тенденция «утечки мозгов» [1]. Многочисленные исследования убедительно показывают, что система стимулирования труда учёных требует пересмотра и модернизации [2].

Вырабатывать механизмы развития системы стимулирования трудовой деятельности труда научных сотрудников России нам не представляется возможным без учёта исторического опыта Российской империи и СССР. Благодаря созданным условиям труда в упомянутые периоды, сегодня весь мир знает таких выдающихся учёных, как М.В. Ломоносов, Д.И. Менделеев, И.М. Сеченов, К.И. Тимирязев, Н.Е. Жуковский, И.П. Павлов, К.Э. Циолковский, С.П. Королёв, В.В. Леонтьев и др. [3]. Изучение исторического опыта позволяет понять, почему сегодня сложилась существующая система оплаты труда, какие присутствуют преимущества и недостатки.

Всё вышеперечисленное служит обоснованием исследования исторического опыта стимулирования трудовой деятельности учёных России.

Стимулирование трудовой деятельности учёных Российской империи

Принято считать, что в России наука зародилась в 1724 г., когда указом Петра Великого была сформирована первая академия наук в Петербурге [4].

В XVIII в., в эпоху Просвещения, существовали следующие научные направления: математика, физика, химия, ботаника, астрономия, механика. В это же время возникают гуманитарные науки [5]. В связи с этим в первой академии наук России были следующие научные направления: математиче-

ские, естественные и гуманитарные науки. Каждая категория, в свою очередь, подразделялась на поднаправления. В Россию приглашались учёные по каждому из поднаправлений. Структура научных направлений первой академии наук представлена на рис. 1.

Рис. 1. Структура научных направлений первой академии наук в России

Была разработана следующая система образования: зарубежные учёных проводили исследования и привлекали к работе молодых российских учёных; молодые учёные передавали полученные знания студентам заведений высшего образования; успешно освоившие предметы студенты шли преподавать в школы и гимназии [4]. Созданная система образования послужила основой для подготовки собственных научных кадров и повышение уровня образования в стране.

Была создана следующая система стимулирования трудовой деятельности:

1) назначался конкурентный уровень заработной платы, но сам объём определялся исходя из их менталитета: «Французу класть денег больше. Они все весельчаки и моты, все, что получат у нас и оставят; Немцам платить менее, чем французам. Бюргеры любят серьезно поесть, сладко попить, знатно одеться, и заработанного у нас, на все это им должно хватать ...» [6]. Уровень заработных плат учёных варьировался от 500 до 1800 руб. в год;
2) в качестве других материальных неденежных стимулов можно назвать предоставление свободных и просторных квартир, быстрого транспорта, дров и свечей [4].

В 1884 г. система стимулирования трудовой деятельности учёных была модернизирована. Рассмотрим основные изменения:

1) внедрение нового метода денежного материального стимулирования труда в виды выплаты гонорара за каждого пришедшего на лекцию студента. Размер гонорара составлял 1 руб. за каждого студента, который прослушал курс и принял решение о сдачи экзамена по его предмету;
2) в некоторых провинциальных городах был введён повышенный уровень заработной платы. Например, в Сибири профессора Томского университета получали жалованье в полуторном размере. Новый метод стимулирования трудовой деятельности нам кажется наиболее эффективным для привлечения в регионы страны учёных и решения проблемы дефицита кадров [7];
3) за выслугу 5 и 10 лет в профессорской должности им полагалась прибавка — соответственно 20% и 40% от штатного жалованья [8].

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЁНЫХ СССР

До советского периода оклад формировался государством исходя из значимости профессии [9; 10]. С 1928 г., в период промышленного роста, заработная плата стала формироваться по сдельной системе [11]. Научную отрасль это коснулось, но не сразу.

В советский период организацией труда учёных продолжало заниматься государство. ЦК КПСС, Совет министров СССР и ВЦСПС формировали размеры заработных плат и типовое штатное расписание. Научные организации снабжались необходимыми материалами и оборудованием. В случае отсутствия спроса на научные исследования одного из научных направлений бюджетные средства продолжали поступать в учреждения.

До 1957 г. в СССР сохранялась система стимулирования трудовой деятельности, созданная при Российской империи [12]. Рассмотрим основные изменения в системе стимулирования труда учёных СССР, произошедшие с обнародованием Постановления Совета министров СССР № 660 от 5 июня 1957 г.:

1) было внедрено разделение научных учреждений на категории: 1 категория занималась исследованиями вопросов государственной важности; 2 категория занималась развитием отраслей и культуры; 3 категория занимались всеми остальными исследованиями. В зависимости от того, в каком научном учреждении работает учёный, зависел уровень заработной платы [12]. На наш взгляд, сегодня подобное разделение было бы весьма уместно. Сегодня тематики научных исследования носят хаотичный характер, зачастую непонятно, кто является основным заказчиком этих исследований;
2) введён новый метод материального стимулирования труда: предоставление льгот на коммунальные расходы, а также выплата пенсий вдове академика в связи с его утратой;
3) введены методы нематериального стимулирования труда для академиков и членов-корреспондентов СССР: наименование улицы их именами, введение стипендий имени учёного [12].

В советский период проводились так называемые эксперименты по созданию иных методов стимулирования трудовой деятельности учёных. Например, с 1972 г. на Физико-химический институт им Л.Я. Карпова, в 1979 г. на Сибирское отделение Академии наук распространялось Постановление № 972. В рамках этого Постановления руководители научных учреждений могли назначать надбавки научным сотрудникам за внедрение разработок в размере от 2% до 6% из ФОТа. Введение такого метода стимулирования трудовой деятельности способствовало возникновению интереса у исследователей к увеличению количества внедрённых разработок. Дополнительно были введены следующие меры стимулирования: оплата путёвок в санаториях, оплата питания сотрудников и детей сотрудников, содержащихся в подведомственных детских учреждениях, и др. [12].

С внедрением Постановления № 972 наметилась негативная тенденция, поскольку фундаментальные исследования не могут дать такой быстрый эффект, как прикладные.

В 1987 г. вышло Постановление ЦК КПСС и Совета министров СССР № 1102, в рамках которого все научные учреждения переводились на самофинансирование. Переход

научных учреждений на самофинансирование предполагал внедрение двух моделей хозяйственного расчёта:

- 1-я модель: часть полученных средств по договорам распределялась на фонд заработной платы, на фонд премирования и оставшаяся часть на развитие организации;
- 2-я модель: фонд заработной платы и премирования были объединены. Амортизационные отчисления включались в стоимость научно-технической продукции, далее частично направлялись в Фонд научно-технического и социального развития (ФНТСР) и отраслевые фонды [13].

Потребность в оценке стоимости продукции, производимой сектором науки, и повышение материальной ответственности научных организаций послужили основными факторами принятия руководством СССР такого решения.

Последствия перевода научных учреждений на самофинансирование: появление свободы в выборе тем исследований; уменьшение финансирования фундаментальной науки и исследований в области оборонных заказов; появление личных экономических целей у научных работников; необоснованное завышение цен на научно-техническую продукцию из-за монополизма большинства научных организаций, отсутствия контроля со стороны министерств; рост заработных плат учёных без заметного повышения научного и технического уровня, приоритетным являлось увеличение количества договоров и прибыли; уменьшение научного задела; снижение надёжности научных результатов; поощрение количества работ, а не качество их выполнения.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЁНЫХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В момент распада СССР Россия лишилась большого количества отделений академии наук, университетов и, соответственно, учёных [14].

Для решения этой проблемы Президентом РФ было принято решение усилить роль университетов в академической науке. С 2006 г. началась замена «республиканской науки», были созданы 40 новых вузов по всей стране, по уровню сопоставимых с Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургским государственным университетом, а также 10 федеральных университетов в регионах от Калининграда до Владивостока и Якутска: Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (БФУ), Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ), Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ), Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, Северный (Арктический) федеральный университет (САФУ), Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова, Южный федеральный университет (ЮФУ) [15]. В 2012 г. была запущена программа «5-100» для адаптации университетов к мировым стандартам, включения их в международную образовательную среду, наращивания научно-исследовательского потенциала российских университетов и укреплению их конкурентных позиций на глобальном рынке образовательных услуг [16].

Рассмотрим систему стимулирования трудовой деятельности Российской Федерации:

1) с 2009 г. введение разделения на следующие категории: 1-я категория — научные организации — лидеры; 2-я категория — стабильные научные организации, демонстрирующие удовлетворительную результативность; 3-я категория — научные организации, утратившие научный профиль и перспективы развития [17]. В СССР наибольшее значение имела тематика научных исследований, а для России сегодня наибольшее значение имеет не тематика научных исследований, а авторитет научного учреждения;
2) установление размеров базовых окладов происходит при помощи коллективного договора. Федеральные органы власти не могут вмешиваться в этот процесс. С одной стороны, присутствует свобода со стороны коллектива в вопросах стимулирующих выплат. С другой стороны, как показывает практика, один научный работник работает по приоритетному направлению НТР, утверждённому Президентом России, другой научный работник работает над темой, которая этому не соответствует. Однако коллектив располагает возможностями установить большую стимулирующую выплату второму.

Сегодня в России сложились следующие тенденции в научной отрасли: ориентация преимущественно на прикладные исследования; отсутствие интереса к национальным приоритетам; отсутствие модели организации процесса разработки и внедрения научных результатов; отсутствие налаженных механизмов взаимодействия между учёными различных видов исследований; низкий уровень заработных плат учёных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ/ВЫВОДЫ

Подводя итоги проведенного исследования, мы сделали следующие выводы:

- система стимулирования трудовой деятельности научных сотрудников России сегодня требует применения системного подхода. В качестве основы предлагается взять Постановление Совета министров СССР № 660 от 5 июня 1957 г.;
- ориентация на спрос на тематики научных исследований. Научная отрасль, как и любая отрасль экономики, должна удовлетворять потребности. Потребителями научной продукции являются государство, отрасли экономики, предпринимательский сектор, научная отрасль (результаты исследований также представляют интерес и для самих учёных);
- сегодня в России среди всех потребителей научной продукции государство остаётся основным и самым главным потребителем. Поэтому в первую очередь следует ориентироваться на Указы Президента Российской Федерации, а также на национальные приоритеты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Российский статистический ежегодник. 2023: Стат.сб./ Росстат. — Р76. — М., 2023. — 701 с.
2. *Захаров Д.К.* Привлечение и удержание персонала: стимулирование сотрудников и автоматизация основных процессов [Текст] / Д.К. Захаров, Е.В. Каштанова, А.С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — № 5. — С. 16–20. — DOI: https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-5-16-20 (дата обращения: 09.06.2025).
3. Учёные России // История.РФ: сайт. — URL: https://histrf.ru/read/articles/uchenye-rossii (дата обращения: 13.02.2025).
4. Паек Петра Великого: сколько зарабатывали первые российские академики [Текст] // Коммерсантъ: сайт. — URL: https://www.kommersant.ru/doc/6692965 (дата обращения: 31.10.2024).
5. *Кохановский В.П.* Философия для аспирантов [Текст]: учеб. пособие / В.П. Кохановский, Е.В. Золотухина, Т.Г. Лешкевич, Т.Б. Фатхи. — 2-е изд. — Ростов н/Д: Феникс, 2003. — 448 с.

6. Рабочие орудия царя. Как Петр I занимался «кадровым вопросом» [Текст] // Санкт-Петербургские ведомости: сайт. — URL: https://spbvedomosti.ru/news/nasledie/rabochie-orudiya-tsarya-kak-petr-i-zanimalsya-kadrovym-voprosom (дата обращения: 02.02.2025).
7. Остапенко В.А. Оценка привлекательности регионов России для рабочей силы [Текст] / В.А. Остапенко, Н.В. Казанцева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2025. — № 1. — С. 39–44. — DOI: https://doi.org/10.12737/2305-7807-2025-14-1-39-44 (дата обращения: 09.06.2025).
8. Элита профессуры Российской империи. Часть 2 [Текст] // Военное обозрение: сайт. — URL: https://topwar.ru/146869-jelita-professury-rossijskoj-imperii-chast-2.html (дата обращения: 31.10.2024).
9. Повседневная жизнь Петра Великого и его сподвижников [Текст] // История российского государства: сайт. — URL: https://statehistory.ru/books/Povsednevnaya-zhizn-Petra-Velikogo-i-ego-spodvizhnikov/22 (дата обращения: 31.01.2025).
10. *Защук И.* Содержание офицеров и врачей [Текст] / В. Защук. Санкт-Петербург, 1913; Военно-хозяйственный календарь на 1913 год. — СПб., 1913.
11. *Хоскинг Д.* История Советского Союза [Текст] / Д. Хоскинг. — Лондон: Фонтана, 1985. — 514 с.
12. *Кулагин А.С.* За что и как платить ученому: прошлое, настоящее, перспективы [Текст] / А.С. Кулагин // Инновации. — 2015. — № 10. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/za-chto-i-kak-platit-uchenomu-proshloe-nastoyaschee-perspektivy (дата обращения: 31.10.2024).
13. *Клеева Л.П.* Перевод научных организаций на хозрасчет в 1988–1989 гг. [Текст] / Л.П. Клеева, А.С. Кулагин // Экономическая политика. — 2013. — № 3.
14. Ковальчук о российской науке после распада СССР [Текст] // Известия: сайт. — URL: https://iz.ru/1704429/video/kovalchuk-o-rossiiskoi-nauke-posle-raspada-sssr (дата обращения: 15.01.2025).
15. *Кляритская И.Л.* Федеральные вузы в Российской Федерации: реализация проекта на практике [Текст] / И.Л. Кляритская, М.Н. Гуренко-Вайцман, Е.В. Максимова, Ю.А. Мошко // Крымский терапевтический журнал. — 2017. — № 2. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/federalnye-vuzy-v-rossiyskoy-federatsii-realizatsiya-proekta-na-praktike (дата обращения: 15.01.2025).
16. Программа «5-100» для вузов [Текст] // Социоцентр: сайт. — URL: https://sociocenter.info/projects/universities (дата обращения: 15.01.2025).
17. Постановление Правительства РФ от 8 апреля 2009 г. № 312 «Об оценке результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения» [Текст] // ГАРАНТ: сайт. — URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95302/#95302 (дата обращения: 31.01.2025).

REFERENCES

1. Russian Statistical Yearbook. 2023: Stat.sat./Rosstat. P76. M., 2023. 701 p.
2. Zakharov D.K., Kashtanova E.V., Lobacheva A.S. Recruitment and Retention of Staff: Employee Stimulation and Automation of Basic Processes // Personnel and Intellectual Resources management in Russia. 2024, no. 5, pp. 16–20. DOI: https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-5-16-20 (accessed: 06/09/2025).
3. Russian scientists // History.RF: website. URL: https://histrf.ru/read/articles/uchenye-rossii (accessed: 02/13/2025).
4. Peter the Great's ration: how much the first Russian academicians earned // Kommersant: website. URL: https://www.kommersant.ru/doc/6692965 (accessed: 31.10.2024).
5. Kokhanovsky V.P., Zolotukhina E.V., Leshkevich T.G., Fathi T.B. Philosophy for graduate students: A textbook. 2nd ed. Rostov n/D: Phoenix, 2003. 448 p.
6. The tsar's working tools. How Peter the Great dealt with the «personnel issue» // St. Petersburg Vedomosti: website. URL: https://spbvedomosti.ru/news/nasledie/rabochie-orudiya-tsarya-kak-petr-i-zanimalsya-kadrovym-voprosom (accessed: 02.02.2025).
7. Ostapenko V.A., Kazantseva N.V. Evaluation of the Attractiveness of Russian Regions for the Workforce // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2025, no. 1, pp. 39–44. DOI: https://doi.org/10.12737/2305-7807-2025-14-1-39-44 (accessed: 06/09/2025).
8. The elite professors of the Russian Empire. Part 2 // Military review: website. URL: https://topwar.ru/146869-jelita-professury-rossijskoj-imperii-chast-2.html (accessed: 31.10.2024).
9. The daily life of Peter the Great and his associates // History of the Russian State: website. URL: https://statehistory.ru/books/Povsednevnaya-zhizn-Petra-Velikogo-i-ego-spodvizhnikov/22 (accessed: 31.01.2025).
10. Zashchuk I. Maintenance of officers and doctors. St. Petersburg, 1913; Military and Economic calendar for 1913. St. Petersburg, 1913.
11. Hoskin, You Won't Regret It. The History of the Soviet Union. So Hoskin. London: Font, 1985, p. 514.
12. Kulagin A.S. What and how to pay a scientist: past, present, prospects // Innovations. 2015. № 10. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/za-chto-i-kak-platit-uchenomu-proshloe-nastoyaschee-perspektivy (accessed: 31.10.2024).
13. Kleeva L.P., Kulagin A.S., The transfer of scientific organizations to self-financing in 1988–1989 // Economic Policy, 2013, no. 3.
14. Kovalchuk on Russian science after the collapse of the USSR // Izvestia: website. URL: https://iz.ru/1704429/video/kovalchuk-o-rossiiskoi-nauke-posle-raspada-sssr (accessed: 15.01.2025).
15. Klaritskaya I.L., Gurenko-Vaitsman M.N., Maksimova E.V., Moshko Yu.A. Federal universities in the Russian Federation: project implementation in practice // Crimean Therapeutic Journal. 2017, no. 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/federalnye-vuzy-v-rossiyskoy-federatsii-realizatsiya-proekta-na-praktike (accessed: 15.01.2025).
16. The «5-100» program for universities // Sociocenter: website. URL: https://sociocenter.info/projects/universities (accessed: 15.01.2025).
17. Decree of the Government of the Russian Federation No. 312 dated April 8, 2009 "On evaluating the effectiveness of scientific organizations performing research, development and technological work for civil purposes" // GARANT: website. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/95302/#95302 (accessed: 31.01.2025).