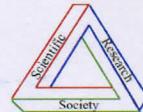




Межрегиональное Общество научных работников (ОНР)



E-mail: onr@onr-russia.ru <http://onr-russia.ru/>

Исх. № 15-03 от 05 февраля 2015 г.

Министру образования и науки
Д.И. Ливанову

Уважаемый Дмитрий Викторович!

Совет Межрегионального Общества научных работников рассмотрел проект «Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» и пришел к выводу, что некоторые положения документа представляют серьезную опасность в плане того, что предлагаемые принципы аттестации научных сотрудников могут привести к существенной бюрократизации и формализации деятельности научных организаций, к нежелательной трансформации научной этики, а также к принятию нерациональных с содержательной точки зрения управлеченческих решений. Ниже остановимся на наиболее существенных в этом отношении моментах.

В п. 5 указано, что «Аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результатов труда работников» и перечисляются направления, достижения в рамках которых должны учитываться в ходе аттестации:

«а) формирование новых целей, направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности организации;

б) соответствие количественных и качественных показателей результативности работника, целям и задачам, ожидаемому вкладу работника в результативность организации с учетом эквивалентных показателей научных организаций сходного профиля;

в) качественные и количественные показатели результатов, полученных работником, в том числе, возникающих в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов организации.»

Как можно видеть, оцениваются либо – в том или ином аспекте – количественные показатели результативности («качественные показатели результативности», такие, как импакт-факторы журналов, цитируемость статей и пр. также, по сути, являются количественными), либо новизна тематик. Содержательная оценка научного уровня ведущихся аттестуемым сотрудником (или с его участием) исследований и разработок, их перспективности и т.п. отсутствует. Оценка труда работника в ходе аттестации только по этим направлениям будет однобокой и излишне формализованной.

Новизна тематики для данной организации сама по себе не означает ни того, что данная тематика является новой или актуальной в принципе, ни того, что исследования/разработки по этой тематике ведутся в организации на достаточно высоком уровне и могут привести к значимым результатам.

Использовать количественные показатели при аттестации сотрудников во многих случаях разумно и полезно, однако полагаться только и исключительно на количественные (и «качественные количественные») показатели в отрыве от содержательной оценки научного труда неверно. Более того, любая сравнительная оценка деятельности научных сотрудников на основе формальных показателей требует четкого понимания специфики деятельности сотрудника, и ориентация на некоторые усредненные показатели приведет только к множеству ошибочных или случайных решений. Об оценке «соответствия количественных показателей ожидаемому вкладу работника в результативность организации» будет подробно сказано ниже.

Необходимо отметить, что с учетом «автоматического» характера аттестации в случае соответствия имеющихся показателей установленным для работника сугубо формальный подход может приводить, в частности, к «автоматической» аттестации и тех работников, которые

занимаются плагиатом, фальсификациями, отсылкой идентичных текстов статей в различные журналы и даже откровенной лженаукой.

Исходя из вышеизложенного, нецелесообразно ограничивать руководителей организаций с совершенно различной спецификой и масштабом деятельности оценкой сотрудников в процессе аттестации только тремя вышеуказанным направлениями. Следует либо дать исчерпывающий перечень направлений, по которым оцениваются сотрудники, либо ограничиться констатацией, что «аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результатов труда работников».

В п.9. указано, что «для каждого научного работника организация определяет основные целевые задачи, а также на основании Примерного перечня количественных показателей результативности труда (Приложение к настоящему Порядку), устанавливает перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации». Данное положение может успешно работать в небольших научных подразделениях коммерческих организаций, либо для небольшой группы сотрудников крупных и средних научных организаций, однако его крайне сложно применить для всего научного коллектива организаций, в которых работает хотя бы 100-200 научных сотрудников. Статья 22 ТК РФ требует обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности, поэтому отличие в уровне требований к качеству работы, выраженное, в том числе, в различии в установленных количественных показателях, должно влечь за собой различие в уровне оплаты труда. В первую очередь, речь идет о размере должностных окладов, поскольку аттестация проводится для выявления соответствия сотрудника занимаемой должности с учетом предъявляемых к нему требований. Фактически, речь идет о разрушении системы научных должностей и замене ее индивидуальными контрактами, что – независимо от благих намерений авторов проекта – приведет к резкому усилению формализма и бюрократизации в деятельности научных организаций.

Особенность научной работы состоит в высоком уровне специализации. Специфика научной деятельности, конкретные научные направления даже в пределах одной области знания могут очень серьезно (более чем на порядок) различаться в плане публикационной активности и иных количественных и качественных показателей (импакт-факторов журналов, типичного уровня цитируемости статей и т.д.), характеризующих успешность научной деятельности. Поэтому использование показателей результативности научных организаций схожего профиля, представляющих собой усреднение количественных показателей большого числа научных работников с различной спецификой деятельности из целого ряда научных организаций, для установления показателей результативности, применяемых в целях аттестации конкретного научного работника, лишено смысла.

Конкретный научный сотрудник может являться лучшим в организации специалистом по каким-то определенным вопросам, поэтому – особенно для крупных организаций с широким спектром направлений деятельности – установление руководством разумных количественных и качественных показателей результативности труда вообще не является корректно решаемой задачей. В особенности странно пытаться планировать требуемый уровень результативности труда, выражаемый в количественных показателях, в области фундаментальной науки, где нередко принципиально невозможно предсказать, будет ли получен желаемый результат.

Навязывание организациям различных форм собственности с совершенно различной спецификой деятельности единого шаблона оценки соответствия сотрудника занимаемой должности на основе сравнения с усредненными количественными показателями деятельности организаций условно схожего профиля контрпродуктивно. В большинстве случаев это будет вести к формализму, начетничеству, бюрократизации процесса оценки научной работы с сопутствующей нежелательной трансформацией научной этики, к принятию нерациональных с содержательной точки зрения управлеченческих решений (подавлению менее выгодных с точки зрения количественной формальной оценки научных направлений – независимо от их перспективности и значимости, выдавливанию наиболее требовательно относящих к результатам своего труда научных работников и т.д.).

Гораздо более разумным подходом к формальной количественной оценке результативности деятельности, используемой для целей проведения аттестации, является установление

минимальных требуемых количественных показателей для различных должностей – с обязательной дифференциацией по тематике и специфике работы. При таком подходе соответствие работника занимаемой должности будет определяться достижением (превышением) требуемых минимальных показателей (формальная оценка) при положительной содержательной оценке его труда – краткого описания полученных результатов. В противном случае требуется углубленное рассмотрение аттестационной комиссией деятельности научного работника по существу.

Совет Межрегионального Общества научных работников предлагает доработать «Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» с учетом высказанных принципиальных замечаний (конкретные поправки по тексту документа прилагаются).

Принято Советом ОНР 05.02.2015

С уважением,

Сопредседатель Совета ОНР

Доктор физико-математических наук,
Ведущий научный сотрудник
НИИ механики МГУ им. М.В. Ломоносова

А.К. Цатурян

Контактный адрес: 125480, Москва, Героев панфиловцев 1, кв. 9, А.К. Цатуряну
Электронный адрес: andrey.tsaturyan@gmail.com