

СИСТЕМА НАУКИ: ДИСФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ и ее преодоление

В статье исследуются общие свойства экономических систем, функции и проблема дисфункции экономических систем, включая управление, в рамках теоретических положений о дисфункции институтов, систем и управления, сформулированных автором в 1998—2001 гг. и опубликованных, в том числе в журнале Инвестиции в России (в № 9 за 1999 г.). В рамках применяемого институционального анализа рассматривается дисфункция управления системой науки России в разрезе проводимого реформирования, выявляются неэффективные решения и направления реформы, «управленческие провалы» и психозы модели поведения основных агентов системы с тем, чтобы выработать решения по элиминации и преодолению дисфункций системы науки. Формируются предложения, которые согласно теоретическим положениям, развиваемым автором, должны выправить снижающийся потенциал функционирования системы науки России, в направлении чего действуют и новые функции, и институты, вводимые в рамках так называемого «реформирования» данной системы. Система науки в России рассматривается на примере главного (базисного) ее элемента — Российской академии наук.

Общие свойства изменяемых экономических систем

Под системой обычно понимают взаимосвязь определенной совокупности различных элементов. Причем система может состоять из такого значительного числа элементов, что связи между ними по уровню тесноты и влияния на развитие всей системы существенно отличаются. Одни элементы могут демонстрировать тесные связи, другие могут быть не связаны и не воздействовать друг на друга в принципе. Могут присутствовать такие элементы, части системы, которые оказывают некоторое действие на другие элементы, а те в свою очередь не оказывают аналогичного обратного влияния.

Изменение системы, характера связи ее внутренних элементов, способов воздействия на иные системы, с ней взаимодействующих, представляет собой содержание функционирования (эволюцию) системы. Примерами экономических систем различного уровня сложности выступают экономики отдельных стран, корпорации, отдельные фирмы, регионы, проекты и в целом мировое хозяйство. Системы различного уровня сложности демонстрируют совершенно разное содержание, состав, назначение и характеристики (закономерности) развития. Наука представляет собой одну из подобных систем, причем ее организация в каждой стране имеет свою специфику, историю, традиции, что обеспечивает возникновение организационных форм функционирования данной системы. В России — это Российская академия наук, представленная множеством институтов, центров, лабораторий, где ставятся и решаются крупные фундаментальные проблемы науки.

Логика применения системного анализа сводится не только к тому, чтобы верно выделить значимые элементы системы, установить взаимосвязь между этими элементами, но и дать характеристику начальному состоянию системы, в момент ее изучения, выделить факторы, определяющие динамику системы в целом и ее отдельных элементов, приведших систему к данному состоянию и обеспечивающих инерцию движения системы. Крайне важно, с точки зрения экономической науки, понимать в каком направлении будет развиваться система, к какому состоянию она придет и насколько целесообразен тот или иной правительственный инструментарий, который будет помогать или препятствовать переходу системы в это состояние, либо создаст условия для совершенно нового, непредсказуемого поведения системы.

Основой эволюции экономических систем выступает кадровый состав системы, технология производства благ и организации функционирования системы, действующие и создаваемые правила. Изменение этих трех элементов системы обеспечивает смену режима их взаимодействия. Обнаруживая различную связь и уровень развития этих трех элементов, экономические системы показывают разную динамику развития, разный уровень эффективности функционирования, качества жизни. Следовательно, любые изменения должны иметь логическое обоснование, фактическое (эмпирическое) подтверждение, а не проводиться исходя из интересов узких «отраслевых» групп или заинтересованных, находящихся около власти лиц, мечтающих нажиться на проведении такой политики, либо использовать ее результаты в своих целях. Ошибки изменений должны быть минимизиро-

ваны, а интересы занятых в системе лиц максимально учитываются.

Как правило, управляемое изменение системы успеха не достигает, если занятые в системе агенты против подобных изменений, либо не понимают целей и назначения изменений. Если изменения приводят к резкой трансформации режима профессиональной и бытовой жизни занятых агентов, то это приводит не только к когнитивным диссонансам, но и прямому отторжению проводимых изменений, с непредсказуемой моделью адаптации, которая в большинстве случаев не характеризуется высокой эффективностью. Обычно при этом не решаются задачи, которые хорошо понимаются участниками системы, но абсолютно не учитываются экзогенными по отношению к данной системе политическими агентами, ставшими инициаторами подобного реформирования системы.

Например, вместо того, чтобы совершенствовать схему, процедуру финансирования Российской академии наук, а также увеличить его объем, запускается идея переноса науки в вузы, реорганизации институтов, сокращения персонала, чтобы освободиться от пенсионеров и принять молодые кадры. Дисфункция возникает сразу же, поскольку такая постановка цели никак не связана с имманентными качествами данной системы и для нее становится разрушительной, ибо лишает систему основы обучения кадров (кто и как подготовит молодых при таком плохом отношении к старым профессиональным кадрам?). Выхолащивание академических институтов, их управляемое обеднение усилится реализацией идеи переноса науки в вузы, где увеличивается часовая педагогическая нагрузка без соразмерного роста оплаты труда, а кадровый состав изначально не занимался фундаментальной поисковой работой (в большей части вузов, за исключением МГУ, «Бауманки» и др.).

Таким образом, политические агенты думают, что совершают обоснованные действия, в то время как они полностью не продуманы и не обоснованы, приносят прямой вред в виде разрушения мотивов и стимулов занятия научной деятельностью. Когда научное сообщество доказывает власть предрешающим, что так нельзя действовать, тогда принимается решение о некоем годовом моратории на реформирование. Однако почему сразу не решалась проектировочная задача планирования изменений соразмерно ресурсам, потребностям, исходя из цели сохранения кадров, тематики и организации. Ответ может содержать два пункта: либо ответственное звено управления не имеет элементарных навыков управления, либо разрушение науки России осуществляется по специальному алгоритму под видом ее улучшения и приме-

нения благополучия слагающим эту систему агентам, которые не очень-то понимают и осознают, какое благополучие они приобретут и останутся ли они в принципе в своей профессии научного работника.

Функциональные изменения являются имманентным содержанием эволюции экономических систем. Вместе с тем, развитие экономических систем, характер отношений между агентами также определяются функциональным набором, который изменяется. Именно поэтому важно использовать методы решения проектировочных задач в области экономической политики, институционального планирования, управления различными системами. Если изменение системы проводится без плана, а действия по изменению корректируются по ходу самих изменений, не опираясь на априорный анализ и исследование состояния системы, такие изменения нужно остановить, поскольку вероятность дисбаланса в функционировании системы резко увеличивается. План нужен для того, чтобы четко были установлены цели, выделены ресурсы, оценено текущее состояние и возможная инерция изменений в ту или иную сторону. Иными словами, если система ранее относительно долгий период функционировала при скудном финансировании и сжималась как «шагреновая кожа» в результате проводимой властями политики урезания расходов на эту систему, как можно на следующем этапе говорить о неэффективности данной системы, применяя этот аргумент для обоснования потребности ее реформирования, причем само реформирование осуществлять без должного обоснования ресурсов на него.

Как было показано, во многих ранних работах автора экономические системы характеризуются определенной величиной дисфункционального состояния¹ Это состояние связано с тем, что создаваемая, проектируемая система, должна выполнять необходимые функции, причем в некотором объеме и определенного качества. Набор таких функций и представляет собой организацию всех аспектов хозяйственной жизни данной системы. Если эти функции не выполняются, либо теряются, иногда безвозвратно, либо же исполняются не на должном, желательном уровне, а тем более наблюдаются сбои в функционировании отдельных подсистем, правовых ограничений, налицо имманентная дисфункциональность, которая связана с проявлением заведомо более низкой эффективности и системного качества.

Кстати, разрушение экономических систем [функций] является имманентным элементом хозяйственной эволюции², что нельзя не учитывать при разработке экономической политики. Под дисфунк-

¹ Наконец-то в Институте экономики РАН, правда не в моем центре, но приступили к работам в рамках темы «Институциональный анализ дисфункций государственного управления» (2013—2015 гг.), спустя 14—15 лет после того, как основы этой теории (сначала концепции дисфункции) были заложены автором в период с 1998—1999 по 2009 гг. и далее развиты в работах 2010—2014 гг. Конечно, приятно видеть, что твои теоретические изыскания в том или ином ракурсе живы и как-то развиваются, несмотря на наличие или отсутствие ссылок на автора, что является делом научной этики. Однако я благодарен за любую форму воспроизводства моих идей в прежних и измененных формах, в соседнем центре или любом ином — совершенно не важно. А важно то, что идея востребована, теоретические положения развиваются, защищаются диссертации по теории дисфункции, и я не могу не радоваться этому результату спустя 15 лет после своих собственных первых работ в России по теории дисфункции.

² В последние год — два стали употреблять слово деструкция, которое применительно к государственному управлению не совсем корректно, поскольку означает — разрушение, дословно в переводе с латыни «разрушение, рассыпание конструкции». Такое состояние может быть лишь пиковым и эквивалентно системной дисфункции, когда расстройство и ослабление функций, либо их потеря, снижение качества приводит к исчезновению, либо разрушению каких-то функций (например, функции планирования как базисной функции управления). Однако считать это «деструкцией», на мой взгляд, не совсем верное терминологическое определение, ибо надо разграничить отмену решений, функций в силу различных причин и их разрушение в силу иных или этих же причин.

цией понимается нарушение, расстройство функций какого-либо органа, системы, экономического института, преимущественно качественного характера [1]. «Ослабленные» или дисфункциональные системы вполне показывают себя жизнеспособными системами, если только нарастание дисфункции не приводит к разрушению и реорганизации или исчезновению системы.

Текущее состояние экономической системы задается структурой правил и регуляторов, в рамках которых функционируют агенты, реакция которых меняет действующие в точке отсчета правила и процедуры и воспроизводит результаты, которые посредством политических процессов действуют в сторону изменения указанных правил, процедур, регуляторов.

Так можно описать механизм институциональных изменений, определяющих состояние общественной системы в последующие моменты времени. Экономические системы обладают внутренним несовершенством. Эволюцию экономической системы можно охарактеризовать следующим набором основных параметров: целью существования, областью приложения, функциональным наполнением, периодом времени до изменения, издержками функционирования, степенью отторжения или принятия вводимых элементов или правил (внешнее воздействие на систему), устойчивостью к мутации (мера устойчивости системы к преобразованию в какую-либо иную форму). Эти группы параметров слагают системность развития практически любой системы в экономике. Наука как сфера деятельности человека представляет собой именно такую систему, причем степень дисфункциональности ее налагает обязанность определения причин такого состояния и поиска средств их устранения, а не реорганизации системы без должных на то оснований.

Институциональные изменения в Российской академии наук: вред и польза

Рассмотрим основные ментальные ошибки, которые заложены в основу так называемого реформирования (институциональных изменений) Российской академии наук и в ее лице всей российской науки.

Во-первых, политическим руководством страны введено в оборот клише, что «наука должна давать производству, экономике» и этим определяется эффективность функционирования науки. При этом утверждается, что российская фундаментальная наука неэффективна, причем забывается то состояние, в которое наука попала благодаря проводимым намеренным действиям в 1990—2000-е годы в России, связанным с трансформацией ее экономики. Нет никаких оснований полагать, что наука должна дать такой-то объем изобретений, либо фундаментальных законов, эта цифра является производной состояния науки, инвестирования в нее, а также состояния технологий и производственных систем. Заблуждением является утверждение о том, что фундаментальная наука

должна ориентироваться на внедрение получаемых результатов. Тогда исчезает признак фундаментальности, имеющий долгосрочный ориентир, потому что внедрение предполагает текущую работу и относительно быструю отдачу и является задачей прикладных исследований, которые проводятся обычно на основе имеющегося фундаментального задела. На такие исследования, НИОКР необходим спрос, а при его отсутствии и разорванных технологических цепочках в промышленности, свернутой индустриальной системе потенциал такого спроса крайне ограничен, число организаций, проводящих прикладные исследования, сокращено и отсутствует источник возобновления такого спроса. Во всяком случае, его быстро сформировать невозможно, так же как и расширить фундаментальные результаты при потере уже достигнутых результатов. Фундаментальная наука должна функционировать на принципе автономности и логика финансирования должна быть выведена из представлений об общей бюджетной или экономической эффективности. Здесь необходимо исходить из эффекта мультипликации знаний, понимать функцию связи фундаментальной и прикладной науки и, исходя из этого соотношения, планировать финансы и ресурсы на развитие фундаментальных исследований с учетом, конечно, мировых результатов по конкретным направлениям и задач общей координации таких работ. Как видим, критерий не может быть один, имеется набор аспектов, требующих учета, причем качественного характера.

Во-вторых, существует еще одна неверная политическая установка в России о том, что вузы должны готовить кадры для экономики и промышленности в соответствии с запросами рынка труда, то есть, число подготовленных специалистов, профессиональная структура должны отвечать запросам рынка — тому, что требует предприниматель-капиталист, «скрывающийся» под вывеской «работодатель». Однако что он требует и требует ли вообще что-то, как формируются эти требования? Они зависимы полностью от той нормы прибыли, которую этот капиталист желает получить. Ему все равно, какое число кадров принять и какое уволить, потому что он мотивирован не задачей трудоустройства, а задачей получения определенного дохода, наращивания своих активов и решения иных своих задач, которые могут стохастически изменяться в течение короткого периода времени, меньшего, чем пятилетний период подготовки специалиста.

Неоправданно вузам подстраиваться под предпринимателя: «требуется такой-то специалист, из стен вуза он должен выйти и тогда на него будет спрос». В таком случае вузы должны иметь список компетенций от предпринимателей, причем по разным профессиям, и превратиться в ремесленные училища, а не быть высшими учебными заведениями, дающими широкую фундаментальную подготовку в рамках профессии. Почему и зачем кто-то решил, что такая подготовка неэффективна, именно она отличает высшее образование от иного вида образования, именно она тренирует мозги и

превращает абитуриента в специалиста, позволяя адаптироваться в жизни и даже изменять профессию в зависимости от жизненных обстоятельств, придавая тем самым гибкость рынкам труда и профессиональной структуре. Да и почему кто-то решил, что государственная система образования должна «ублажать» предпринимателя-капиталиста, который в течение пяти лет может дважды оказаться в кризисе или вообще свернуть определенные виды деятельности.

Такие установки и требования к вузам означают непонимание элементарных положений подготовки кадров. Настоящий инженер обязан получить фундаментальную образовательную подготовку вне связи с запросами предпринимателя и рынка, но уже в конкретных условиях производства в течение еще 5—7 лет можно стать настоящим ведущим инженером, проектирующим «большие» технические сложные изделия. Это специфика инженерного труда и такая специфика имеется по каждому профессиональному направлению, которая не учитывается в рамках установки, что вузы должны обеспечить экономику сразу готовыми кадрами. Эта нелепость говорит о крайней форме непонимания, причем это никак не связано с тем, что вузы должны вести усовершенствование программ и качества подготовки, но для этого они должны иметь связи с работающей промышленностью, решение данной задачи полностью зависит от состояния промышленности. Следовательно, односторонне невозможно представлять ситуацию вне наличия обратных связей, которые оказываются довольно сильными в управлении данной системой.

Ошибка совершается при переносе академической науки в вузы, причем компании по такому переносу, ведь вузы всегда имели некоторую составляющую фундаментальных исследований, особенно крупные и наиболее передовые университеты. Особенно опасна такая кампания при увеличении часовой педагогической нагрузки при той же заработной плате у доцентов и профессоров вузов. Иными словами, такой перенос укрепляет цель — обескровить и обеднить РАН, не способствует развитию полнокровной базы фундаментальных исследований в стране. К сожалению, пока просматривается именно такой эффект и подобные цели. Если бы перенос осуществлялся без увеличения числа часов на преподавание при той же заработной плате, это также вызвало бы вопрос относительно необходимости переноса, но, по крайней мере, хоть как-то сохраняло какие-то исследовательские тематики за счет перехода кадров из РАН в вузы. Хотя существенная часть работников РАН всегда преподавали, чтобы обеспечить себе материальные условия жизненного существования в 1990—2000-е годы.

В-третьих, возникла опасная тенденция дискриминации научной деятельности по доходу, когда имеется платная аспирантура, докторантура, защита диссертаций стала по сути платной и очень затратной для бедных и одаренных людей. Иными словами, богатые защищаются вне зависимости от

способностей и качества работы, бедные по существу отстранены от образования и науки. Система контроля построена так, что шансов ее пройти больше у богатых, обеспеченных соискателей, особенно в области экономических наук, где строгость результата и достижения оценить проблематично, точнее оценить можно, но с коррекцией на совесть — можно назвать плохое хорошим и наоборот. И это будет научной позицией, которую тяжело опровергнуть. Помимо дохода, дискриминация имеется по уровню «связей», которые обеспечивают продвижение результата, диссертации, при нарочито повышающихся трансакционных издержках защиты и де-факто платной системы, требующей больших затрат материальных, не говоря уже о духовных, составляет питательную базу разрыхления системы науки, повышения ее дисфункции.

Система защиты работ должна быть простой и понятной, исключать затраты со стороны соискателя в принципе, что провозглашается исходными документами ВАК, но на деле имеем совершенно иную реальность. Для того, чтобы довести число диссертационных советов, которые якобы можно было бы контролировать, вводятся ужесточающие правила, затрудняющие именно защиту и научную работу, повышающие издержки соискателя, что является прямыми антиконституционными действиями отечественной бюрократии, но функция контроля никак не улучшается. Более того, и Министерство, и ВАК, как общественная организация чиновников от науки (такая парадоксальная форма существует в России), передают ответственность за присвоение степеней на советы, а сам контроль диссертаций, как и работа диссертационных советов, осуществляются на общественных началах, без оплаты соответствующего труда, что закреплено в базовых правилах, имеющих силу закона для данной системы (хотя и представляющих бюрократический документ, утверждаемый правительством).

Частая смена правил в этой сфере, включая, например, перечень журналов ВАК, который отсекает возможность публикации многим научным работникам России и по этой причине нарушает свободу научной деятельности (конституционная норма), а также закон о печати. Зачем добавочные требования неких чиновников, формируемые исходя из цели облегчить или ужесточить контроль с их стороны, поскольку они его осуществляют, по сути, бесплатно и не справляются с этим. Этот театр абсурда, осуществляемый с умным видом, обоснования и новые задачи в сфере повышения качества диссертаций не имеют никакого отношения ни к науке, ни к качеству. Это явное выражение дисфункции системы, когда ее не могут много лет организовать, четко определить цели и задачи, ресурсы — затраты, кадровый состав, предъявить единые требования (сформировав их предварительно), не меняя их долгое время, чтобы система адаптировалась и апробировала режим необходимых правил. Указанные лишь бегло в этом разделе перманентные институциональные пертурбации лишь демонстрируют провалы в управлении системой

при резком снижении нравственного потенциала системы, увеличения репрессивной компоненты, монополизма (укрупнение вузов — слияния, которые порождают «образовательных монстров» в полном противоречии с либеральными установками на повсеместную конкуренцию³).

Приведем еще один пример институционального изменения, связанный с реформой РАН и действиями Федерального агентства научных организаций. Была взята установка на омоложение кадров, что является вполне обоснованным делом, учитывая крайне высокий средний возраст специалистов РАН. Для решения такой задачи следует ограничить возраст пребывания на посту директоров и заместителей директоров в институтах РАН, например, 65 годами. Однако, во-первых, ничего не делается для привлечения молодых специалистов и повышения их дохода (тогда зачем ограничивать возраст?), во-вторых, действующие директора молниеносно ввели в уставы своих организаций пункт о научном руководителе института РАН, согласовав это институциональное изменение с ФАНО. Эту должность можно и не предусматривать уставами институтов, но любой здравый директор введет в устав должность научного руководителя, чтобы уйти на эту должность, а на свое место всеми средствами лоббировать «своего» человека, который и сохранит его на должности научного руководства. А в чем тогда кадровая замена и ротация состоят? В чем их институциональный, управленческий, административный, человеческий смысл и вообще здравая логика? Все действия и последующие решения с введением новой должности, по сути, отменяют формат института омоложения и возрастную планку до 65 лет, так как должность научного руководителя не имеет возрастного ограничения. При этом никакой ротации и стилия управления не произойдет, поскольку власть сохраняют те же лица, только через «подставных» (условно так назовем) директоров.

Таким образом, я показал эффект девальвации институционального изменения сопровождающимися изменениями, которые осуществляются в рамках противостояния именно этому изменению, диктуемому сверху, а сопротивление осуществляется в рамках институционального проектирования снизу, причем верхние иерархические звенья почему-то идут на такие действия, обесценивая собственные решения по институциональному изменению. Это ярчайший пример дисфункции и потери управляемости системы. Такое управление становится рыхлым, его эффективность, за имеющимися наперняка исключениями,

также теряется. Такая же ситуация с президентами вузов⁴. Возникает гипертрофированная система бюрократического управления, в которой динамизма изменений и «свежей крови» чрезвычайно мало, что приводит к застою не только в управлении, но и в подготовке кадров, в их обновлении и даже в уровне профессионализма, потому что возникает апатия и демотивация у агентов (тех, кто это все наблюдает и должен к этому приспосабливаться, чтобы жить и работать).

Под институциональным изменением системы науки будем понимать изменение базовых правил, обеспечивающих взаимодействие агентов этой системы и режима функционирования ее организаций, финансирования и т. д.

Изменение правил происходит обычно по двум векторам:

1) самопроизвольно вследствие приспособления различных институтов друг к другу и агентов к институтам — происходит модификация исполнения правила и самого правила, а также модели поведения критической массы агентов, чтобы эта модель стала своеобразным правилом;

2) управляемое изменение в связи с поставленной целью экономической политики, когда вводятся новые правила, изменяются старые без введения новых правил, либо заимствуются известные правила, но действующие или показавшие свою эффективность в иной социокультурной среде.

Действующие правила способны порождать дополнительные комбинации правил, но, изменяясь, либо изменяя правила целенаправленно, довольно трудно предсказать какие именно комбинации правил возникнут. В связи с этим, любые изменения несут с собой некоторую пользу и определенный вред, причем общая результативность складывается из сочетания вреда и пользы.

Дисфункция может быть увеличена в силу управляемых институциональных изменений, либо снижена. К факторам, углубляющим дисфункцию системы можно отнести следующие:

- неуправляемость институциональными изменениями, либо иллюзия управляемости;
- конкуренция (соперничество) между различными институтами и агентами;
- высокая скорость институциональных изменений, введение новых институтов без предоставления необходимого адаптационного лага (включая дисфункцию заимствования институтов);
- экономическая политика, снижающая качество институциональной системы (ошибки управления).

³ Нужно отметить, что целевая функция — сократить расходы, под видом слияния финансирование отнюдь не увеличивается и кадровый состав отнюдь не сохраняется, хотя данные по итогу такого слияния, а также тому как изменяется управление такими «образовательными монстрами» — не приводятся. Однако хорошие вузы, такие как МЭСИ, Саратовский социально-экономический университет де-факто перестали существовать как отдельная организация в ходе слияния, а в Саратове я лично знаком с молодыми перспективными профессорами, проводящими исследования европейского уровня, которые в ходе слияния вынуждены были перейти в другой вуз. Разве такие пертурбации нужны науке и образованию России? Зачем такие трансакционные издержки с точки зрения обеспечения долгосрочной безопасности страны? Во истину можно воскликнуть: «разруха, действительно не в клозетах!». Однако все делается с «умным видом», для какой-то целесообразности, а сопротивление такой «вакханалии», на мой взгляд, низкое в профессорских кругах. Люди боятся возразить чиновникам, контраргументировать — и это главное поражение России. Причина банальна — сократить могут любого профессора, расправиться с ним, будет потерян элементарный доход, без которого жалкое существование по модели «прозябания».

⁴ Я об этом писал еще в своей двухтомной книге 2007 г., во втором томе, в разделе «Высшее образование в России — исследование причин полного беспорядка»: как формируются кланы, коррупционные действия и непотические связи, уничтожающие образовательную атмосферу и научный поиск. Управление системой должно быть открытым и понятным, не предполагать искусственных надстроек или элиминации институциональных изменений, имеющих продуктивную целевую задачу (омоложение кадров не по связям, а с подготовкой этих кадров).

Т а б л и ц а 1

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ДИСФУНКЦИИ
ПО СЕМИ ГРУППАМ ХАРАКТЕРИСТИК СИСТЕМЫ, ИНСТИТУТА, УПРАВЛЕНИЯ**

Характеристика института	Адаптивная эффективность (верхняя точка)	Экономическая дисфункция (нижняя точка адаптивной эффективности)
1. Цель существования	Обозначена и долгосрочна, взаимосвязана с другими целями	Расплывчата и краткосрочна, либо имеет подчиненное или вынужденное значение
2. Область приложения	Стабильна	Нестабильна
3. Функциональное наполнение	Высокий функциональный потенциал при строго определенном наборе функций	Функциональный потенциал низкий или падает при спонтанно варьирующемся наборе функций
4. Срок до изменения	Значительный	Короткий, либо перманентное изменение
5. Издержки действия	Приемлемые, относительно невысокие	Неприемлемо высокие
6. Степень отторжения	Низкая	Высокая
7. Устойчивость к мутации	Высокая	Низкая

Указанные факторы способствуют росту дисфункции отдельной системы, ее элементу или институту, включая управление. Изменение данного состояния можно задать по семи группам необходимых параметров (табл. 1)⁵.

Как видим, дисфункция означает низкий уровень адаптационных возможностей агента, системы, института, высокие издержки и низкий временной интервал до очередного изменения, низкие свойства устойчивости к внутренним изменениям и высокое отторжение экзогенных изменений. Иными словами углубляющаяся и эндогенная, и экзогенная дисфункция. Кстати, это обстоятельство является первичным сигналом к тому, что заимствование каких-то институтов будет затруднено, результативность и свойства жизнеспособности в новой системе будут низкими.

Функционирование экономической системы, в частности системы науки, может быть описано необходимым набором из семи групп параметров, причем изменение по каждой группе параметров чревато углублением дисфункции, если происходит подмена имманентных свойств системы, либо сложившихся традиций (рутин) функционирования. Рассмотрим эту ситуацию на примере Российской академии наук как базы развития отечественной системы науки, но предварительно остановимся на дисфункции управления системой, описав ее основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль⁶. Если изменения институтов ухудшают качество — расстраивают исполнение этих функций, то управляемость системой нарушается с вытекающим снижением эффективности. Однако такое расстройство может существовать до того, как возникает потребность или необходимости институциональных изменений, следовательно, некоторый уровень дисфункции уже присутствует, и он может быть довольно большим. Тогда возникает проблема, почему же сторонники изменений не связывают свои воздействия

с упразднением уже существовавшей дисфункции, а своими действиями углубляют это состояние, даже не подозревая о таком исходе. То, что они не понимают явления дисфункции — это одно, но то, что они не знакомы с элементарными принципами управления — это второе важное обстоятельство, которое является еще одной причиной указанной недооценки.

Представим полезные функции управления (табл. 2 (стр. 9) — табл. 5), сразу обратив их применительно к функционированию институтов Российской академии наук, то есть основной в России системе организации функционирования сферы науки. Представим характеристику каждой функции в виде таблицы по введенным нами группам параметров.

Дисфункция планирования сводится к тому, что в управлении значение этой функции снижается, даже исчезает для отдельных субъектов экономической системы, функции самого планирования как процесса теряются, либо подменяются более простыми, как правило, неэффективными действиями, частота изменения планов и вспомогательных институтов увеличивается, издержки данной функции возрастают. Общий итог сводится к тому, что планирование свертывается, плановики как кадровый потенциал системы перестают выполнять свою работу, данная профессиональная группа сокращается. Конечно, здесь возникает один вопрос: может быть управление становится другим и ему уже не нужна такая функция как планирование? В классическом виде управление — это деятельность одного субъекта (субъект управления) по изменению состояния другого субъекта (объект управления). Поэтому воздействие в узком значении может осуществляться без планирования, как специальной функции, обеспечивающей распределение ресурсов, но, в общем смысле, характер (качество) воздействия и изменения состояния объекта без учета цели этого изменения, ресурсов и алгоритма воздействия не будет наиболее эффективным.

⁵ Можно спорить о достаточности этих параметров, но они минимально необходимы для описания функционирования системы, института, управления, потому что без них невозможно дать полноценную характеристику различным реакциям системы и обозначить многочисленные аспекты ее развития.

⁶ Функцию координации рассмотрим отдельно по тексту, опираясь на Постановление Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 522 «О некоторых вопросах деятельности Федерального агентства научных организаций и федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», которое по своей сути посвящено установлению правил координации двух указанных организаций, одной, созданной в ходе реформирования РАН осенью 2013 г., и другой, имеющей более чем двухсотлетнюю историю.

Т а б л и ц а 2

ФУНКЦИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ

Характеристика функции	Позитивное содержание исполнения функции	Неисполнение, либо потеря, либо расстройство, либо снижение качества функции (дисфункция)
1. Цель существования	Обеспечить обоснование целей, задач, ресурсов на их достижение (включая источник), исходя из проектного представление о будущем (правдоподобие плана)	Не осознается субъектом управления, считается, что планировать не нужно и без него можно обойтись, либо окружающая обстановка лишает агента цели планировать
2. Область приложения	Экономика страны, региона, корпорации, фирмы	Отсутствует для элементов системы
3. Функциональное наполнение	Постановка целей и задач, вариативная программа (план) действий, обеспечение ресурсами, календарный план исполнения, оценка рубежных параметров	Потеря отдельных (всех) функций, либо некачественное исполнение (расстройство) набора функций
4. Срок до изменения	Значительный	Перманентные изменения целей, планов, программ, включая финансовую часть
5. Издержки	Относительно невысокие	Высокие, вызванные изменением планов, методов планирования, кадров – плановиков
6. Степень привнесенных внешних изменений функции	Низкая потребность изменений или введения иных функций невысока	Высокая, планирование пробуют подменить иными институтами, видами планирования
7. Устойчивость к изменению	Высокая, отказаться от планирования или каких-то плановых методов проблематично в силу выгоды в управлении	Низкая (планирование свертывают, легко отказываются, либо подменяют иными суррогатными функциями)

Функция организации связана с объединением группы агентов в рамках единой цели (целей) и действующих по установленным правилам по созданию

организации и дальнейшему функционированию организации (табл. 3). Таким образом, цели должны быть точно установлены, определены до момента

Т а б л и ц а 3

ФУНКЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Характеристика функции	Позитивное содержание исполнения функции	Неисполнение, либо потеря, либо расстройство, либо снижение качества функции (дисфункция)
1. Цель существования	Объединить группу агентов, разделяющих цели, ресурсы для достижения поставленных целей организации	Внутренняя или внешняя конфликтность группы, либо неоднородность, неразделение агентами целей, отсутствие компетенций относительно методов достижения цели
2. Область приложения	Предельно конкретна	Расплывчата, не понятна для объединяемых агентов в силу отсутствия компетенций
3. Функциональное наполнение	Позволяет осуществить достижение цели в рамках области приложения усилий	Не позволяет достичь цели в рамках области приложения, либо сокращает область приложения усилий, порождая реакции сопротивления
4. Срок до изменения	Значительный	Быстрая реорганизация, пересмотр функционального наполнения, финансирования, области приложения, либо цели
5. Издержки действия	Приемлемые, ресурсы выделены либо найдены, финансирование предусмотрено и достаточно, чтобы не снижалось качество исполнения функций	Неприемлемо высокие, финансирование недостаточно, ресурсов недостаточно для достижения цели
6. Степень отторжения	Организация устойчива к внешним воздействиям	Внешние воздействия быстро снижают потенциал функционирования организации
7. Устойчивость к изменению	Внутренние изменения не являются необходимостью, организация устойчива	Организация не устойчива к внутренним изменениям, которые резко изменяют функции, состояние

Т а б л и ц а 4

ФУНКЦИЯ МОТИВАЦИИ

Характеристика функции	Позитивное содержание исполнения функции	Неисполнение, либо потеря, либо расстройство, либо снижение качества функции (дисфункция)
1. Цель существования	Обеспечивать, поддерживать мотивы продвижения к цели	Исчезают, либо изменяются мотивы агентов-участников
2. Область приложения	Конкретная система с действующими агентами, обладающими исходной мотивацией, определена	Расплывчата область приложения с имеющимися в ней агентами и их мотивами, не ясно, какие мотивы поощрять (что является правильным)
3. Функциональное наполнение	Соответствует всему перечню мотивов агентов	Не соответствует перечню мотивов всех агентов, охваченных областью приложения
4. Срок до изменения	Длительный, мотивы не изменяются и как факторы их определяющие	Короткий, мотивы быстро изменяются и способы их формирования неадекватные
5. Издержки действия	Относительно невысокие	Относительно высокие, возможна высокая конфликтность на основе разных (полярных) мотивов
6. Степень отторжения	Низкая, новый мотив приобретается и вписывается в структуры мотивов	Высокая, новые мотивы отторгаются сразу
7. Устойчивость к изменению	Высокая	Низкая

объединения агентов, область приложения усилий должна быть установлена, функции этой организации определены до ее возникновения. В противном случае возникает дисфункция организации, растут издержки функционирования, внутренняя и внешняя устойчивость снижаются. Выражением роста дисфункции становится перманентная модификация функции и целей организации, растущий масштаб согласований и вспомогательных документов. Ярким примером такого положения дел становится Постановление Правительства № 522 от 29 мая 2015 г.

Функция организации, сводимая к объединению агентов с разделяемой целью для ее достижения, будет дисфункциональна при отсутствии компетенций, неясности целей, конфликтности либо неоднородности объединяемых агентов и т. д. Налицо данные проявления относительно так называемого реформирования Российской академии наук, когда дополнительные конфликты, согласования, возможные комиссии по координации (заявленные даже в постановлении правительства) становятся нормой процесса реформ, что резко увеличивает транзакционные издержки, уводит агентов от решения истинных задач, разрушает суть и функции выполняемой работы, никак не продвигая систему в области обеспеченности ресурсами и финансирования. Серьезная опасность кроется в том, что изменяется мотивация к научному труду, появляется апатия, ощущается безысходность, ненужность работы, которые снижают потенциал и энергетику поведения агентов в этой сфере. Современной тенденцией становится то, что это происходит довольно быстро в ходе осуществляемых институциональных изменений, имеющих высокий организационный потенциал, воздействующий на коренные функции системы. Мотивация как функция управления испытывает дисфункцию, то есть расстройство, либо уменьшает число позитивных

мотивов, изменяется отношение агентов друг к другу, к самой системе науки, в которой они работают.

Когда исследователь продвигается не за заслуги, а за угодничество, по знакомству, но при этом возвеличиваются его заслуги перед наукой, причем часто учеными, которые их все-таки имеют, но иные условно скажем «более заслуженные» не выдвигаются, потому что не выгодны. Наблюдая этот процесс, какая мотивация возникает у агентов? Во-первых, на обычные достижения нужно говорить, что это феноменально, если это выгодно, хотя это не так, даже если агент и способный. Во-вторых, следует становиться нужным, уметь дружить, как в известном художественном фильме «Прохиндиада или бег на месте» с блестящей игрой А. Калягина. Но модель поведения персонажа названа «прохиндиадой» не случайно. Так в жизни и выходит, что качества системы ослабевают в ходе неверного неэффективного отбора даже вполне способных людей. Иными словами, способные становятся больше, чем число «теплых» мест, которые обеспечивают карьерное будущее, а коррупция и nepotизм становятся главным мотивом поведения в рамках такой системы. При этом результаты называются феноменальными, хотя таковыми не являются по сути, но в экономической науке ничего доказать не удастся, по крайней мере в России, да и делать это опасно, поскольку бюрократия, осуществившая поддержку такого персонажа, сразу запишет тебя минимум в неблагонадежные и ненужные, максимум — во враги, с вытекающей обструкцией твоей принципиальной модели поведения. Таким образом, принципиальность и верность как важные мотивы настоящего научного поведения незаметно упраздняются из сетки полезных мотивов. Однако сервильизм и угодничество не составляют продуктивного мотива в сфере науки, поскольку не предполагают критического осмысления получаемого результата. Функция мотивации представлена в табл. 4.

Таблица 5

ФУНКЦИЯ КОНТРОЛЯ

Характеристика функции	Позитивное содержание исполнения функции	Неисполнение, либо потеря, либо расстройство, либо снижение качества функции (дисфункция)
1. Цель существования	Коррекция совершаемых действий, принятых решений	Отсутствует, либо формален и не приводит к выправлению отрицательных действий, функций
2. Область приложения	Система и управление	«Диффузный» контроль, то есть, отдельных элементов системы и управления
3. Функциональное наполнение	Применяются все виды внешнего и внутреннего контроля, параллельный контроль и т. д.	Выборочно и с низким качеством
4. Срок до изменения	Высокий	Низкий, меняются формы контроля, процедуры и т. д.
5. Издержки действия	Невысокие	Высокие
6. Степень отторжения	Отсутствует	Не работают любые формы контроля, либо наблюдается имитация контрольной функции
7. Устойчивость к изменению	Устойчивы	Перманентные изменения

Функция контроля (табл. 5) является самым слабым звеном среди функций управления экономической системой. Обычно проблема состоит в том, что проверяющие агенты связаны с проверяемыми субъектами, поэтому контроль становится необъективным, условным и формальным. По сути это означает дисфункцию, неисполнение данной функции. Примером являются случаи, когда жалобы граждан направляются на рассмотрение тому субъекту, на которого оформлена жалоба (даже в судах практикуется такой подход), либо проверяющий является представителем верхнего звена управления в рамках данной системы, но связанного с нижестоящим звеном, принцип параллельного контроля, который бы исключал вертикальный контроль, не действует. И причина становится банальной — слишком дорого осуществлять такой контроль. В связи с этим возникает модель исчезновения контроля. Это является главным симптомом дисфункции, ее углубления, потому что сильно действует на дисциплину исполнения возложенных на элементы системы функций. Споры, решаемые в судебном порядке, и жалобы не выполняют зачения функции контроля, поскольку судебные тяжбы долгосрочны, затратны и могут завершиться проигрышем опять же в силу возникающих связей между агентами и провала функции контроля и в судебной системе.

Теперь рассмотрим функцию координации⁷ на примере Постановления Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 522, которое посвящено именно этой функции — координации взаимодействия ФАНО и РАН, потому что устанавливает правила координации — согласованной работы. По существу, это документ об институциональном изменении, о введении новых институтов. Рассмотрим их детально, определив возможные положительные и

отрицательные следствия реализации на практике данного институционального изменения. Для точности анализа представим предлагаемые правила из указанного постановления в виде табл. 6 (стр. 12).

Можно утверждать, что наличие ФАНО является искусственным элементом в управлении системой науки России, совершенно необоснованным и создающим многие дополнительные проблемы в части организации, планирования, координации, мотивации и контроля. По сути, возникновение этого звена никак не улучшает ни одну из функций управления, но порождает дополнительные издержки, напряжение, явно способствует увеличению дисфункции системы, которая, по мнению «реформаторов», находится и так не в лучшем состоянии. Идея разделения хозяйственной и научной деятельности, как минимум, спорна, поскольку один вид деятельности не возможен без другого. Бюрократизация одного из видов деятельности автоматически ослабляет другой вид деятельности. В рамках одной организации (института РАН) и разделить-то довольно сложно, особенно для тех институтов, где для проведения исследований нужна более серьезная фондовая база, нежели в институтах секции экономики. К тому же, по штатному расписанию в любой организации РАН имеется заместитель директора по хозяйственной части и общим вопросам функционирования, исполняющий все хозяйственные функции, а в рамках РАН находилось Управление делами и Жилищно-коммунальное управление, то есть, хозяйственные службы. Поэтому очевидно, что для улучшения работы этих служб нужно было не создавать новую независимую организацию без дополнительных ресурсов, подменяющую РАН, вторгающуюся в звенья управления институтами, а усилить этим кадровым и молодым составом уже действующие управления самой РАН, улучшив их

⁷ Координация дословно означает «взаимоупорядочение» с целью решения общей задачи. Координация мышц при движении (задача — перемещение человека) и т. д. Иногда употребляется в значении — согласование, слаженность, увязка. Применительно к системе управления и управляемой системе означает согласованное функционирование всех элементов и звеньев управления и управляемой системы. Иными словами, функции планирования, организации, мотивации и контроля должны быть согласованы, тогда происходит координация.

Таблица 6

ФУНКЦИЯ КООРДИНАЦИИ ФАНО И РАН

Правила координации (вводимые и изменяемые)	Возможные положительные следствия	Возможные отрицательные следствия
1. Изменяется правило по пункту 5.3.2 постановления Правительства РФ от 25 октября 2013 г. № 959: программа развития научных организаций, подведомственных Агентству согласовывается с РАН (планы проведения исследований на 2013 — 2020 гг.)*	Установление правил взаимодействия РАН и ФАНО	Расплывчат режим такого согласования, возникают дополнительные транзакционные издержки. Не ясна, ничем не подтверждается необходимость дополнительных структур в виде ФАНО для такого режима согласования
2. С учетом предложений РАН формируются государственные задания на фундаментальные и поисковые научные исследования учреждений, подведомственных ФАНО	Включит РАН в подготовку предложений по государственным планам	Отсутствует четкий регламент деятельности и точные функции, все пункты постановления в этой части имеют декларативный характер, способствуют только углублению дисфункции системы. Что означает учет или не учет предложений, эта норма необязательна и может легко не исполняться, либо исполняться в имитационном ключе
3. При взаимодействии с ФАНО РАН проводит оценку научной деятельности научных организаций, подведомственных ФАНО	Совершенствование институтов и методик оценки научно-технических результатов	Отсутствует методика или методы такой оценки, не прояснены позиции по взаимодействию с ФАНО. Это предполагает большую отдельную работу, не понятно, какие ресурсы нужны на ее выполнение и какие последствия будут связаны с такой оценкой, если она будет проведена
4. РАН проводит экспертизу научных и научно-технических результатов, полученных организациями ФАНО	Усилит контроль результатов, повысит качество принимаемых решений в области науки и техники	Экспертиза отдельных результатов не предполагает, к сожалению, экспертизы правительственных документов экономического характера (бюджета, программ развития, мер экономической политики), но потенциал Академии наук (секции экономики) таков, что такая оценка может осуществляться квалифицированно и не является «лишней» работой. Данное правило является частью правила по п. 3 настоящей таблицы и должно быть конкретизировано. Не ясно одно, зачем подчинять организации РАН некой иной структуре, напрямую, функционально с РАН не связанной — с ФАНО, выстраивая сложные процедуры координации и согласований без регламентов, кои видимо бюрократия должна будет разработать. Однако возникает «период смуты», когда таких регламентов нет, хотя и их разработка отнюдь не означает эффективной работы
5. РАН согласовывает кандидатуры на должности научных руководителей, подведомственных организаций ФАНО, где в уставах это предусмотрено	Разделит режим хозяйственного управления от режима управления наукой, введя дополнительные звенья управления	ФАНО не определяет возрастное ограничение (65 лет) для научных руководителей. Происходит формализация обновления кадрового состава, поскольку научными руководителями с их влиянием остаются те же люди, которые ранее справлялись и с хозяйственной, и с научной деятельностью (многие из них члены-корреспонденты и академики), а теперь вынуждены создавать дополнительные иерархические ступени и вносить изменения в устав, заниматься бумаготворчеством

* Изменяется одно из базовых правил, итог изменения — это борьба академиков за права РАН, что, по сути, означает сопротивление исходной цели реформирования и исходным предлагаемым, и, отчасти, принятым правилам.

работу, и правовое обеспечение, а также функциональное обеспечение этой работы.

Если вводится возрастной ценз для директора института РАН, то введите его и для научного руководителя, официально, законодательно. Если разделяются функции, то разделите их окончательно, чтобы директор института, если он в большей мере хозяйственник, чем ученый, не имел приоритета в избрании членом-корреспондентом или академиком⁸ относительно руководителей центров, секторов, главных научных сотрудников, которые на систематической основе всю свою жизнь и занимаются исследованиями, и должны пополнять ряды академии. Иными словами, иерархичность и административный ресурс должны быть упразднены, в том числе для повышения объективности отбора. Однако такие вполне здравые идеи даже не обсуждаются, а система приспособливается к новым чиновничьим установкам и правилам, сохраняя все свои имевшиеся пороки, не выправляя их, причем при том же скудном финансировании (которое даже будет уменьшено ожидающимся секвестром государственного бюджета России).

Правила координации деятельности ФАНО и РАН были бы не нужны в принципе, если бы неверное решение по созданию ФАНО, вместо повышения государственного статуса РАН, которую без ФАНО можно было бы считать подразделением правительства и госсектора России, введя в закон о государственном секторе, о необходимости которого я пишу уже лет 15, начиная с конца 1990-х годов. Надо было внутри РАН изменить правила функционирования центров, институтов, лабораторий, усилив научную компоненту и ее финансирование, а дополняющие структуры для этого совершенно не нужны. Они только повышают дисфункцию управления, усложняя все задачи по координации, увеличивая сопротивление работников, порождая конфликтность и т. д. Обратим внимание на следующие положения.

1. Правительство России координирует (как?) деятельность ФАНО и РАН (вместо того, чтобы управлять РАН и развивать фундаментальную науку, в чем и так заинтересованы все сотрудники РАН), причем координация разворачивается в соответствии с соглашением о сотрудничестве между РАН и ФАНО (зачем?). Для чего вся эта добавочная деятельность, что она улучшает, как, какие издержки? Кто это оценивал, ставил так вопрос с 2013 по 2015 гг. включительно? Почему правительство допускает явную ошибку, а президент страны молчит, вводя лишь некие моратории, являющиеся символами первичного провала действий и всех договоренностей, вместо того, чтобы ученые занимались в это время наукой при нормальном финансировании, а не согласовательными процедурами? В рамках этого пункта разделяются функции, полномочия, порождая сразу недовольных своими функциями и полномочиями, борьбу за эти полномочия и функции (зачем?). Отсюда

вытекает вывод: автор реформы РАН является просто разрушителем, остается выяснить — это недомыслие или намеренные действия.

2. Введены (в постановлении № 522) следующие правила координации: издание нормативных актов правительством, проведение совещаний в рамках ФАНО с разрешения правительства (предложение вносится руководителем ФАНО и президентом РАН), образование координационных и совещательных органов. Причем по тексту стоит именно слово «органов» во множественном числе — бюрократия смело и откровенно создает себе ресурс для размножения, но где же ресурс для размножения научных работ и молодых научных кадров, которых должны готовить за хорошую оплату? Где целенаправленная работа, связанная с решением именно этой конкретной задачи? Она отсутствует и никак не ведется, как и не велась последние 20 с лишним лет в России в необходимом масштабе и систематически.

Предположим, руководитель ФАНО подал предложение о совещании, а руководитель РАН — нет. Такую ситуацию также нужно институционализировать, описать законодательно и нормативно, но это не делается. И так по каждому правилу. Например, в случае разногласий между ФАНО и РАН по реализации их полномочий (зачем эти разногласия порождены фактом проектирования ФАНО — необходимость не доказана и не обоснована) предполагается целая процедура в п. 4 постановления № 522. Она включает десятидневный период на проведение согласительных совещаний для достижения компромисса. При сохраняющемся несогласии сторон оформляется протокол несогласия, подписываемый сторонами (если одна сторона возьмет и не подпишет протокол?), направляемый в правительство в течение трех рабочих дней со дня совещания (если опоздали и четыре рабочих дня, тогда что?). Интересно отметить, что направляется он не РАН, а по пункту 4. руководителем ФАНО. На основе этого протокола заместитель председателя правительства принимает окончательное решение. Легко угадать, каким оно будет, если протокол готовится и направляется руководителем созданного же правительством ФАНО? Иными словами, своими же людьми, чиновниками. На академиков заместитель председателя правительства опираться не будет, а вот на своих назначенцев в ФАНО вероятность опоры выше. Тогда зачем этот театр абсурда, и полная управленческая дисфункция. Я полагаю, что Президент Российской Федерации обязан прекратить такой эксперимент над Российской академией наук с административным наказанием всех затейников такой реформы.

Изменения моделей поведения различных игроков в системе также способно углубить дисфункцию системы и отдельных ее элементов, как и введение дополнительных функций, или несвойственных или вредных для данной системы

⁸ Либо в Уставе РАН обозначьте организационный вклад отдельно. Тогда будет понятно, за что и кого избирают.

функций по содержанию их исполнения. Когда негативные функции обладают силой принуждения агентов к выполнению каких-то действий, которые ослабляют позитивные свойства системы, могут возникать состояния подобные психозу. Особенность таких состояний может сводиться к тому, что они в течение длительного времени не пересматриваются в силу того, что имеется критическая масса агентов, воспроизводящих это состояние и охватываемых им. Тем самым, совершенно не обязательно, что такое расстройство восприятия окружающего мира, которое в специальной литературе принято называть психозом, быстро приведет систему к изменению данного состояния. Устойчивые формы подобных состояний, к сожалению, также возможны. Более того, субъекты управления могут считать, что вносимые ими изменения в управление системой адекватны и даже необходимы. Если

исключить намеренность действий по углублению дисфункции системы, то подобные решения могут характеризоваться ошибочностью и (или) низким уровнем компетенции. Остановимся на разновидности некоего психоза, который условно назовем «рецензионно — хиршевски — плагиатный» психоз, который в значительной части охватывает научное сообщество России, а в относительной части исходит из такого же сообщества развитых западных стран (в смысле цитатников, индексов), облеченным в рамках наукообразия в новое научное направление — наукометрию (измерение научных результатов и результативности). К сожалению, копирование институтов западных стран в сфере науки и образования продолжается и это заведомо конкурентный проигрыш и социокультурное поражение, если этот подход в России сохранит свои позиции и своих сторонников.

(окончание следует)

Олег СУХАРЕВ,

доктор экономических наук, профессор,
заведующий сектором ИЭ РАН

ЛИТЕРАТУРА

1. Сухарев О. Российская экономика: опыт системной диагностики и лечения // Инвестиции в России. 1999. № 9.