

-УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ -

Дата поступления рукописи в редакцию: 20.01.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3830-2026-1-341-345

Дата принятия рукописи в печать: 16.02.2026 г.

СТРОГОВИЧ Юрий Николаевич,

старший научный сотрудник

Научно-исследовательского института

ФСИН России,

e-mail: strogovich.u.n@fsin.gov.ru

МЕДВЕДЕВА Инна Николаевна,

научный сотрудник

Научно-исследовательского института

ФСИН России,

e-mail: medvedeva.i.n@fsin.gov.ru

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. В статье анализируются методологические проблемы оценки трудовой деятельности научных работников в научных организациях, осуществляющих прикладные научные исследования. Обращено внимание на своего рода терминологическую «путаницу» между понятиями «результативность» и «эффективность», критически рассмотрены недостатки наукометрического подхода. Предложен подход к построению двухуровневой системы показателей, обеспечивающий разумный баланс централизованного управления и локальной адаптивности научных организаций.

Ключевые слова: результативность, эффективность, наукометрия, научные показатели, оценка труда научных работников.

STROGOVICH Yuri Nikolayevich,

Senior researcher the Research Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia

MEDVEDEVA Inna Nikolaevna,

Researcher of the Research Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia

ON SOME ISSUES OF EVALUATING THE WORK OF SCIENTISTS

Annotation. The article analyzes methodological problems in assessing the labor activity of research staff in scientific organizations engaged in applied research. Particular attention is paid to a kind of terminological "confusion" between the concepts of performance and efficiency, and the shortcomings of the scientometric approach are critically examined. A two-level system of indicators is proposed, ensuring a reasonable balance between centralized management and the local adaptability of research organizations.

Key words: performance, efficiency, scientometrics, research indicators, assessment of researchers' labor activity.

Проблема адекватной оценки деятельности научных работников является одной из серьезных проблем, имеющих в системе управления наукой в Российской Федерации. Вероятно, в силу этого, вопросы оценки деятель-

ности научных организаций и, соответственно, научных работников этих организаций, остаются в центре неослабевающего внимания научной общественности (укажем лишь некоторые из достаточно большого числа научных публикаций

по этим вопросам [1-8], обратив при этом особое внимание на статьи Сухарева О.С. [1], Гринёва А.В. [2] и Феоктистова О.А. [3]).

Не являются исключением эти проблемы и для Федеральной службы исполнения наказаний, ее научно-исследовательских институтов и научных подразделений образовательных организаций высшего профессионального образования (далее – подведомственные организации).

Базовым законом, регулирующим вопросы научной деятельности, закреплено право научных работников на объективную оценку их деятельности. Кроме того, трудовым законодательством предусмотрена необходимость проведения периодической аттестации научных работников, порядок которой установлен принятым в соответствии с ним подзаконным актом.

Между тем анализ нормативно-правового обеспечения и практики реализации этого права показывает достаточно серьёзные методологические пробелы. Подходы, установленные подзаконным (включая ведомственное) регулированием по вопросам оценки деятельности научных организаций и их научных работников, демонстрируют, по нашему мнению, недостаточную адекватность заявленным целям.

Одним из методологических дефектов временной системы оценки деятельности научных организаций и научных работников, является сложившееся в нормативном регулировании и, как следствие, на практике смешение таких базовых понятий, как понятия результативности и эффективности. Общепринятые определения этих понятий, тем более закреплённые нормативно, на сегодняшний день по существу отсутствуют. Исключением в определенной степени можно считать дефиниции этих понятий (хотя, на наш взгляд, все-таки, не универсальные), содержащиеся в ГОСТ Р ИСО 9000-2015, согласно которым результативность представляет собой степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов, а, эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами. Исходя из приведенных определений, вполне обоснованно можно полагать, что эти понятия позволяют произвести оценку деятельности с разных сторон: говоря о результативности, получить ответ на вопрос о том, что из запланированного и в какой степени было достигнуто, а говоря об эффективности – получить ответ на вопрос о том, какими средствами (какой ценой) полученный результат был достигнут.

Между тем, в существующих системах оценки как научных организаций, так и научных работников эти понятия нередко используются как синонимы, что, конечно, неправильно.

Вообще, как нам представляется, для оценки деятельности научных организаций более предпочтительным было бы использование такого интегрального показателя, как эффективность деятельности, а, применительно к оценке деятельности научных работников – показателя результативности их трудовой (научной) деятельности.

Уже более 15 лет в нашей стране для целей управления российской наукой (как фундаментальной, так и прикладной) широко используется система оценки деятельности научных организаций и научных работников, базирующаяся на показателях, характеризующих публикационную активность (количестве статей в индексируемых базах данных, индексе цитирования и др.), которым (не обосновано, по нашему мнению) уделяется чрезмерное внимание.

В связи с этим, как представляется, возник достаточно серьёзный перекосяк, когда приоритетом является не непосредственно научный результат проведенного исследования, а его «побочный» продукт – количество опубликованных статей. Причем эти статьи далеко не всегда являются прямым следствием научного исследования, а нередко касаются его лишь формально. Во многом, это связано с изданием т.н. «майских» (2012 года) Указов Президента Российской Федерации, используемых при решении вопросов материального стимулирования труда научных работников.

Кроме того, по мнению ряда экспертов (см., например, [2]), наукометрические показатели помимо прочего недостаточно достоверны как из-за несовершенства баз данных, так и из-за недостатков в правовом регулировании.

Нельзя также не учитывать и сложившуюся в погоне за количеством публикаций негативную практику, характеризующуюся усилением плагиата, снижением качества в угоду количества и т.д. Перефразируя закон (принцип) Гудхарта[5], можно сказать, что, когда показатель становится целью, он перестаёт быть хорошим показателем.

Как справедливо отметил О.С. Сухарев, «во времена Л.Д. Ландау, П.Л. Капицы, С.П. Королева не существовало наукометрии в виде учета статей, ссылок и привязки к этому оплаты труда ученых, а достижения были таковы, что за ними буквально охотились западные страны ... не снижает ли это увлечение оценками и показателями уровня реальных научных достижений, не ослабляет ли потенциал науки, особенно если к таким показателям становится привязана оплата труда ученого и исследователя?» [1, с. 45].

Далее, ряд ведомственных научных организаций осуществляют прикладные исследования в социогуманитарной сфере по ряду направлений,

связанных с использованием информации ограниченного доступа (например, это исследования, касающиеся вопросов обеспечения национальной, в том числе, общественной безопасности, включая вопросы исполнения уголовных наказаний). Очевидно, что такое положение дел объективно препятствует возможности публикации научных статей в открытых источниках. К тому же основным научным результатом такого рода исследований являются все же не научные публикации, а завершённые научно-исследовательские работы с конкретным практическим выходом: методические рекомендации, предложения по совершенствованию законодательства (проекты нормативных правовых актов) и т.п. Для прикладной науки, особенно ведомственной, приоритетом является внедрение, практическое применение результатов научно-исследовательских работ, решение конкретных задач, поставленных заказчиком (для ФСИН России, как правило, соответствующим структурным подразделением, отвечающим за определенное (одно или несколько) направлений служебной деятельности в уголовно-исполнительной сфере).

Кроме того, особенности организационно-правового статуса ряда подведомственных организаций влекут определённые ограничения при осуществлении научной деятельности, делающие неприменимыми для использования некоторые из установленных действующим регулированием показатели.

При участии авторов в рамках одного из проведенных в прошлом году исследований были подготовлены рекомендации по системе показателей результативности труда научных работников подведомственных ФСИН России научных организаций, которые учитывали специфику деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС), в том числе по вопросам научного обеспечения.

Предложена двухуровневая система показателей результативности труда научных работников (далее – система или система показателей), учитывающая, насколько это возможно в условиях пока не реформированного под насущные проблемы развития науки действующего законодательства, отмеченные выше недостатки, а также специфику управления подведомственными ФСИН России организациями. Так, в частности, «разведены» понятия результативность и эффективность, сделан акцент от наукометрического к результато-ориентированному подходу, предусмотрен учет специфики деятельности УИС.

На первом уровне системы (условно названном ведомственным) предусмотрено издание ведомственного нормативного правового акта,

которым утверждается Положение о системе показателей результативности труда научных работников ведомства (далее – Положение) (в данном случае – ФСИН России). Положение определяет задачи применения системы (первая – при проведении аттестации научных работников и вторая – при определении размеров периодических выплат стимулирующего характера); вводит определение результативности труда как степени личного трудового вклада научного работника за установленный период времени в достижение подведомственной организацией результатов деятельности, сведения о которых она должна представлять в установленном порядке (характеризуется комплексным показателем, представляющим собой совокупность т.н. частных показателей); устанавливает перечень частных показателей, т.е., отдельных показателей, определяющих результат выполненной научным работником за определенный период времени в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором работы по отдельным направлениям трудовой деятельности, которые, в свою очередь, объединяются в группы, характеризующие однородные направления деятельности.

При этом на основании предложений подведомственных организаций, учитывающих как специфику осуществления научной деятельности, так и определенные установленные правила, устанавливаются величины коэффициентов значимости каждой группы показателей (далее – групповой коэффициент значимости или групповой коэффициент), сумма которых принимается равной 100 (для удобства последующих вычислений). Заметим, что величина соответствующего группового коэффициента значимости представляет собой сумму величин частных показателей результативности труда, входящих в эту группу.

Наконец, закрепляется общее правило определения комплексного показателя результативности труда научного работника (расчетная формула с пояснениями).

Второй уровень системы (условно названный уровнем подведомственной организации) реализуется через локальные нормативные акты подведомственных организаций, закрепляющих Порядок применения утвержденного на первом уровне Положения с учётом особенностей конкретной подведомственной организации. На этом уровне предусматривается: дифференциация научных работников по двум категориям – непосредственно осуществляющих научно-исследовательскую деятельность и организующих ее; выбор из общего числа частных показателей применимых для данной подведомственной организации; дробление некоторых из них (при необхо-

димости) на более мелкие частные показатели; установление конкретных значений коэффициентов значимости каждого частного показателя, исходя из определенного правила; установление минимального значения комплексного показателя результативности труда (посредством установления минимального перечня частных показателей и минимальных значений их коэффициентов значимости); установление периодичности оценки результативности труда (для каждой из задач, закрепленных в Положении на первом уровне, периодичность устанавливается отдельно).

При этом оценка результативности трудовой деятельности научного работника осуществляется посредством сравнения расчетной величины комплексного показателя результативности труда с нормативным значением этого показателя, которое устанавливается подведомственной организацией в зависимости от конкретной задачи применения системы показателей, должности научного работника и особенностей организации и осуществления им научной деятельности.

Предлагаемая система показателей обладает, как представляется, рядом преимуществ. Во-первых, она позволяет установить и зафиксировать приоритеты научной деятельности посредством соотношений величин групповых и частных коэффициентов значимости. Во-вторых, обеспечивает гибкость и адаптивность, позволяя оперативно учитывать специфику осуществляемой научной деятельности без необходимости внесения корректирующих изменений в ведомственный нормативный правовой акт. В-третьих, предусматривается дифференциация для разных категорий научных работников. В-четвертых, позволяет устанавливать определенные приоритеты при оценке эффективности (например, предоставление приоритета завершённым научно-исследовательским работам с положительными отзывами и актами внедрения, что, де-факто, переориентирует систему оценки с показателей публикационной активности на учет практических результатов).

Наконец, предложенная система обеспечивает надлежащий баланс между осуществлением ведомством установленных законодательством полномочий по координации деятельности подведомственных организаций и предоставленными самим организациям полномочиями по учёту особенностей своей научной деятельности.

Список литературы:

[1] Сухарев О. С. Оценка результативности научно-технологической деятельности: проблемы и перспективы // Экономист. 2024. № 3. С. 49–58.

URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_80271750_31331002.pdf (дата обращения: 14.01.2026).

[2] Гринёв А. В. Проблемы наукометрии и её пригодность для управления научной деятельностью в современной России // Управленческие науки. 2024. Т. 14, № 1. С. 117–132. DOI: 10.26794/2404-022X-2024-14-1-117-132 (дата обращения: 14.01.2026).

[3] Феоктистова О. А. Результаты труда научных работников: инструменты государственного стимулирования качества // Науковедение : интернет-журнал. 2014. Вып. 5 (24). URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/110EVN514.pdf> (дата обращения: 14.01.2026).

[4] Васецкая Н. О., Федотов А. В. Анализ проблем реализации и оценки результативности научно-технических программ полного инновационного цикла // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2020. Т. 18, № 3. С. 5–16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-problem-realizatsii-i-otsenki-rezultativnosti-nauchno-tehnicheskikh-programm-polnogo-innovatsionno-go-tsikla> (дата обращения: 14.01.2026).

[5] Закон Гудхарта // Рувики : интернет-энциклопедия. URL: https://ru.ruwiki.ru/wiki/Закон_Гудхарта (дата обращения: 14.01.2026).

[6] Шепелев Г. В. Об оценке результативности научных исследований // Управление наукой: теория и практика. 2021. Т. 3, № 4. С. 123–145.

[7] Тодосийчук А. В. Наукометрические показатели в системе оценки результативности науки и научного труда // Научно-техническая информация. Сер. 1, Организация и методика организационной работы. 2024. № 3. С. 1–7.

[8] Муравьев Е. Г. Исследование основных подходов к оценке результативности труда персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 12-2. С. 42–44.

References:

[1] Sukharev O.S. Evaluation of the effectiveness of scientific and technological activities: problems and prospects//Economist. 2024. № 3. S. 49-58. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_80271750_31331002.pdf (access date: 14.01.2026).

[2] Grinev A.V. Problems of scientometrics and its suitability for managing scientific activities in modern Russia//Management sciences. 2024. T. 14, NO. 1. S. 117-132. DOI: 10.26794/2404-022X-2024-14-1-117-132 (Accessed 14.01.2026).

[3] Feoktistova O. A. Results of the work of scientists: tools for state stimulation of quality//Science: online journal. 2014. No. 5 (24). URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/110EVN514.pdf> (access date: 14.01.2026).

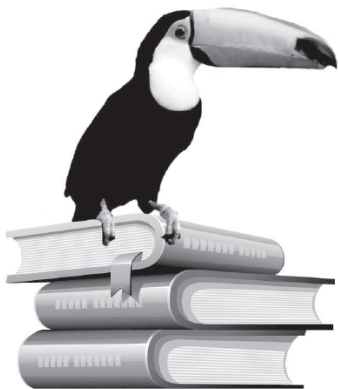
[4] Vasetskaya N.O., Fedotov A.V. Analysis of the problems of implementation and evaluation of the effectiveness of scientific and technical programs of the full innovation cycle//Bulletin of Omsk University. "Economics" series. 2020. T. 18, NO. 3. S. 5-16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-problem-realizatsii-i-otsenki-rezultativnosti-nauchno-tehnicheskikh-programm-polnogo-innovatsionnogotsikla> (дата обращения: 14.01.2026).

[5] Goodhart's Law//Ruwiki: Internet Encyclopedia. URL: https://ru.ruwiki.ru/wiki/Закон_Гудхарта (access date: 14.01.2026).

[6] Shepelev G.V. On the assessment of the effectiveness of scientific research//Science management: theory and practice. 2021. T. 3, NO. 4. S. 123-145.

[7] Todosiychuk A. V. Scientometric indicators in the system for assessing the effectiveness of science and scientific work//Scientific and technical information. Ser. 1, Organization and methodology of organizational work. 2024. № 3. S. 1-7.

[8] Muravyov E. G. Study of the main approaches to assessing the performance of personnel//Economics and business: theory and practice. 2022. № 12-2. S. 42-44.



Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru