DOI: 10.19181/smtp.2026.8.2.3

EDN: LEOHYU

Научная статья

Research article

КАК ИЗМЕРИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОВЕТСКОГО УЧЁНОГО: К ФОРМИРОВАНИЮ МЕТОДИК И АЛГОРИТМОВ ОЦЕНКИ НАУЧНОГО ТРУДА В 1960–1970-х гг.



Долгова
Евгения Андреевна[1]

[1] Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

Для цитирования: *Долгова Е. А.* Как измерить эффективность советского учёного: к формированию методик и алгоритмов оценки научного труда в 1960–1970-х гг. // Управление наукой: теория и практика. 2026. Т. 8, № 2. С. 47–64. DOI 10.19181/smtp.2026.8.2.3. EDN LEOHYU.

Аннотация. В статье анализируются подходы к оценкам эффективности научной деятельности, разработка которых была предпринята в СССР в рамках экономической реформы середины 1960-х – первой половины 1970-х гг. В оптике культуры аудита автор рассматривает ряд новшеств, связанных с изменением системы оплаты труда. В основе разработанных подходов лежало признание специфики труда учёных и инженеров, предметом профессиональной деятельности которых были научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Автор делает вывод, что, хотя методики и были разработаны, они не применялись в практике работы научных учреждений. Результаты аттестаций не учитывались при оплате труда и материальном стимулировании, принятии решений, изменяющих сферу трудовой деятельности и должности, включая подбор, расстановку и перемещение работников. Делается вывод об отторжении «ростков» конкурентной и расслаивающей культуры аудита советскими научными учреждениями в пользу демпфирующих стратегий социального управления. Причину этого автор видит в различии подходов: формирование алгоритмов оценки труда в глобальной науке было связано с распространением принципов проектного управления с использованием пришедших из бизнеса критериев мониторинга и оценки, в то время как в СССР это происходило в рамках трендов на формирование программных подходов к управлению НТП.

Ключевые слова: культура аудита, измерение в науке, научная политика, оценка научной деятельности, материальное стимулирование, аттестация, научные работники, инженерно-технические работники

© Долгова Е. А., 2026

HOW TO MEASURE THE EFFECTIVENESS OF A RESEARCHER'S WORK: TOWARDS THE DEVELOPMENT OF AN AUDIT CULTURE IN SOVIET INSTITUTIONS IN THE 1960s–1970s

Evgeniya A. Dolgova[1]

[1] Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

For citation: Dolgova E. A. How to measure the effectiveness of a researcher's work: Towards the development of an audit culture in Soviet institutions in the 1960s–1970s. *Science Management: Theory and Practice.* 2026;8(2):47–64. (In Russ.). DOI 10.19181/smtp.2026.8.2.3.

Abstract. This article analyzes approaches to research assessment developed in the USSR during the economic reforms of the mid-1960s and early 1970s. Through the lens of audit culture, the author examines a number of innovations related to changes in the remuneration and material incentives. These approaches were based on the recognition of the specific creative work of scientists and engineers whose professional activities included R&D. The author concludes that although these approaches were developed, they were not applied in the practice of assessing employees at research institutions. Performance appraisal results were not taken into account when determining pay and financial incentives, or when making decisions that changed the scope of work and positions, including hiring, firing, promotion, demotion, etc. The article draws a conclusion about the rejection of the "sprouts" of a competitive and stratifying audit culture by Soviet research institutions in favor of dampening social management strategies. The author sees the reason for this in the difference in approaches: the formation of labor assessment algorithms in global science was associated with the spread of project management principles using business-derived monitoring and evaluation criteria, while in the USSR it was part of the trend towards the development of program-based approaches to managing scientific and technical progress.

Keywords: audit culture, measurement in science, scientific policy, assessment of research activity, material incentives, certification, researchers, engineering and technical personnel

КУЛЬТУРА АУДИТА И СВЯЗЬ С СОВЕТСКИМ ПРОШЛЫМ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Проблема разработки методологии оценки эффективности научной деятельности актуальна для разных стран, научных коллективов и отдельных учёных. Она стала частью глобальной культуры аудита [1; 2; 3; 4] со сложными методами оценивания и контроля, ранжированием индивидуальных результатов. Утверждение последней было связано с широким распространением принципов проектного управления (project cycle management), пришедших из бизнеса. Сегодня же культура аудита, легитимность которой основывается на стремлении повысить прозрачность и обоснованность, из метода финансовой проверки превратилась в технологию государственного управления [4], в т. ч. – исследованиями и разработками.

Утверждение такого подхода сопровождалось формированием особого стиля управления, основными установками которого были оптимизация расходов (идея «бережливого управления»), внимание к показателям научной продуктивности и метрикам оценки качества, использование инструментов конкуренции и материальных стимулов (в т. ч. в рамках квазирынков), свобода управления внутри организаций при достижении ими целевых показателей и эффективно работающем механизме самообследования. Подобная модель управления ресурсами применительно к научной среде (с сопутствующей коммерциализацией знаний) часто вызывает критику, воспринимается как «навязанная» и противопоставляется т. н. «медленной науке» [5; 6; 7].

Примечательно, что исследователи культуры аудита, характеризуя проникновение регулирующих инструментов в академические структуры (у́же – в университетскую среду), зачастую использовали аллюзии к советскому опыту (не обращаясь при этом к его изучению). Как писал Майкл Буравой, «была введена сложная схема стимулирования… для имитации рыночной конкуренции, но в реальности это больше походило на советское планирование. Так же как советским планировщикам приходилось решать, как измерять объёмы выпуска продукции своих заводов, как разрабатывать меры выполнения плана, так и теперь университетам приходится разрабатывать сложные индексы выпуска, KPI (ключевые показатели эффективности), сводя исследования к публикациям…» [8, p. 29–30; здесь и далее пер. мой. – *Е. Д.*]. Именно обоснованность и подотчётность, подтверждённость административных решений фактическими данными внешне роднят культуру аудита с советскими практиками управления. На первый взгляд, документы это подтверждают: «Во многих научно-исследовательских институтах надо внедрить элементарные системы планирования и координации научно-исследовательских работ… В них должны найти место подсистемы индивидуальных аттестаций; сбора, передачи и переработки плановой, отчётной, координационной информации. Это должна быть система, органически вплетающаяся в ткань института; система, позволяющая функционировать всему контуру управления, которая позволяла бы руководству и всему коллективу чувствовать ритм работы, живо реагировать на сбои в работе и объективно оценивать и поощрять тех сотрудников и целые коллективы, которые действительно вносят существенный вклад в великое дело строительства коммунизма в нашей стране»[1]. Цитируемый текст – фрагмент из отчёта по НИР «Социология и научная организация труда», подготовленного сотрудниками Института конкретных социальных исследований АН СССР в 1969 г.

Хронология цитируемого документа неслучайна. Пик влияния «культуры подотчётности» пришёлся на период экономической реформы второй половины 1960-х – начала 1970-х гг. [о последней см.: 9], когда сочетание экономических императивов с технологиями государственного управления привнесло ряд новшеств в сферу исследований и разработок – в т. ч. первые подходы к оценке научной деятельности учёных и организаций. В числе мероприятий по повышению эффективности работы научно-исследовательских организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники,

[1] АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 7. Л. 5.

определённых Постановлением ЦК КПСС и СМ СССР от 24 сентября 1968 г.[2] (далее – Постановление 1968 г.), наряду с «большими» изменениями – разработкой научно-технических прогнозов, появлением научно-производственных объединений, повышением роли хозяйственных договоров и т. п., – предусматривалось введение оценки деятельности научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций[3] и систематических аттестаций научных, инженерно-технических и руководящих кадров[4].

Эти новшества связывались с повышением интенсивности труда работников различных квалификаций и профилей, их ответственности за технико-экономический уровень разработок и сроки их освоения. Таким образом, с практической точки зрения они решали задачу совершенствования социального управления коллективами, однако на деле вышли за её пределы. В основе принятых решений оказалось признание специфики творческой (научной) деятельности – «противоречие между широкими возможностями творческого, поискового труда и отсутствием системы объективного учёта его результативности»[5]. Это совпало с зарубежными тенденциями – бурный рост «большой науки» [10] потребовал новых инструментов для управления научной информацией и оценки исследований, а интерес лиц, принимающих организационные решения, – доказательств эффективности НИОКР.

Постановление 1968 г. дало толчок творческому исследованию эффективности научного труда и построению конкретных методик её оценки. Под предлагаемой в качестве инструмента контроля производственной аттестацией понималось «определение пригодности, проверка соответствия работника занимаемой им должности». Аттестация должна была осуществляться усилиями специально созданных аттестационных комиссий в организациях; носить систематический характер. Её результаты позволяли сформировать представление о деятельности сотрудника за определённый период времени и его вкладе в труд коллектива, характеризовать его деловые и личные качества, судить о потенциале дальнейшего совершенствования. По итогам аттестации могли быть сделаны выводы о соответствии аттестуемых занимаемой должности, разработаны мероприятия по улучшению подбора и расстановки кадров. Тем самым виделась возможность путём объективной оценки создать резерв сотрудников, наиболее достойных выдвижения, осуществить дифференциацию в оплате их труда.

Первое – моральное стимулирование и изменение принципов назначения на руководящие позиции – увязывалось с идеями В. И. Ленина о важности подбора, расстановки, выдвижения кадров, прежде всего – хозяйственных руководителей. В документах отмечалось, что «в прошлом [при подборе руководящих кадров. – *Е. Д.*] часто применялся метод получения отзывов и телефонных справок от лиц, знающих кандидатов на вакантную должность

[2] Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24.09.1968 г. № 760 «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники».

[3] Считалось, что периодические проверки организаций с учётом соответствия уровня их разработок должны были стимулировать научные коллективы к выбору наиболее актуальной тематики, быстрейшей её разработке с высокими технико-экономическими показателями.

[4] В отдельных НИИ оценки сотрудников проводились и ранее, однако постановление сделало аттестации научных работников обязательными с 1969 г. См.: АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 59. Л. 4.

[5] Там же. Д. 7. Л. 82.

по предыдущей работе» [11, с. 12]. Представлялось, что разработка методики сделает механизм назначения на должность прозрачным, а траекторию движения сотрудника предсказуемой.

Второе – изменения в системе оплаты труда учёных и отказ от уравнительного распределения – в рамках «эгалитаристской» советской экономики объяснить было сложнее. Постановление 1968 г. предполагало переход на новые методы экономического стимулирования – по сути речь шла о разработке специальной «шкалы», обеспечивающей прямую зависимость размера оплаты от эффективности труда. По результатам аттестации должны были проводиться меры по стимулированию лучших работников и предприниматься определённое воздействие на сотрудников, получивших низкую оценку. Оценка эффективности труда сопрягалась с логичным начислением дополнительной выплаты к постоянному окладу – переменной части за достигнутый уровень эффективности [11, с. 38–42]). Эти изменения потенциально расслоили бы трудовые коллективы, однако могли стимулировать повышение эффективности работы организаций. Именно на это и была сделана ставка.

Как отмечалось в аналитической записке «Социальные конфликты в промышленности в условиях новой экономической реформы» (1975), подготовленной Институтом социологических исследований АН СССР, «при прежней системе управления экономикой уровень заработной платы определялся за пределами предприятия[6], руководители его лишь в малой степени определяли даже соотношения заработной платы. Теперь же этот уровень зависит от руководства предприятия, потому требования работников в этой области теперь относятся именно к своим руководителям... конфликты в области заработной платы потеряли *общегосударственный характер, превратились в конфликты предприятий*»[7] (курсив мой. – *Е. Д.*). Перенос «центра тяжести» вниз означал трудности для научных учреждений, столкнувшихся в условиях советского эгалитаризма с вызовами культуры аудита, внедрением её элементов в практику работы трудовых коллективов.

Анализ описанной проблемной ситуации позволит уточнить глубину проникновения импульсов экономической реформы в советскую сферу НИОКР в конце 1960-х –1970-е гг. Для этого ответим на следующие вопросы:

- На чём основывались «советские» подходы к оценке научной деятельности?
- Отличались ли они от зарубежных практик?
- Оказывали ли влияние результаты их внедрения на работу научных учреждений?

[6] Оплата труда работников, имевших и не имевших учёные степени, производилась по разным схемам должностных окладов. Для первых размеры зависели от категории института, стажа научно-педагогической работы и учёной степени. Для этих работников должностные оклады по достижении ими пяти- и десятилетнего стажа автоматически повышались независимо от степени роста квалификации и результатов научной деятельности. Система оплаты труда научных работников, не имевших учёной степени, была построена по-другому. Стаж работы на размер должностного оклада не влиял, а категория учреждения учитывалась только при определении окладов заведующим отделами и секторами. Для старших и младших научных сотрудников должностные оклады дифференцировались в зависимости не от категории института, а от отрасли, к которой последний относился. Такое неравенство и гарантированное увеличение должностных окладов работников с учёными степенями, не связанное с повышением результатов их работы, не стимулировало повышение творческой активности и уравнивало оплату труда сотрудников различной квалификации и деловых качеств. См.: АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 85. Л. 5–6.

[7] Там же. Д. 25. Л. 94–103. Цит. по: Л. 100.

КАК РАЗРАБОТАТЬ МЕТОДИКУ: ОБЩИЕ УСТАНОВКИ И РАСХОЖДЕНИЯ

Постановление 1968 г. не регламентировало порядок проведения аттестации, а отмечало лишь, что она «должна проводиться на основе объективных критериев оценки деятельности каждого работника»[8].

Разработка процедуры была возложена на Государственный комитет Совета Министров СССР по науке и технике, Госстрой СССР и ВЦСПС. Однако появившееся их совместными усилиями постановление содержало лишь положения общего характера. Впрочем, оно разрешило проводить аттестацию раз в пять лет (вместо трёх) и указало в качестве обязательного документа характеристику, составленную руководителем структурного подразделения с профсоюзной и партийной/комсомольской организациями[9].

В условиях отсутствия конкретных методических указаний задача сопровождения работы аттестационных комиссий и разработки методик изучения «объективных критериев» оценки научных и инженерных кадров легла на организации. Это привело к появлению множества внутренних инструкций, в т. ч. содержавших обсуждение ряда проблемных вопросов – не только решений, изменяющих сферу трудовой деятельности и должности, включая приём на работу, увольнение, выдвижение, понижение и др., но и связанных с изменением системы оплаты труда и материального стимулирования.

Разработка методик оценки эффективности научного и инженерно-технического труда в организациях осуществлялась по-разному. Порой эта сложная задача оказывалась поручена (по линии ВЦСПС) «крупнейшим комсомольским организациям» учреждений – ими велись «серьёзные поиски путей для организации регулярной и объективной оценки труда каждого молодого специалиста, разрабатывались критерии и нормы для производственной аттестации»[10]. В других учреждениях, напротив, к поставленной задаче относились с должной ответственностью: «Известно, что эти вопросы внимательно разрабатываются в научных центрах США и Англии, но больше чем о постановке самого вопроса о системе количественного учёта результатов труда в открытой печати не говорится… Используемые при этом техника и методы, расчётные формулы не публикуются»[11]. Результатом стало появление веера методик, отличавшихся по качеству исполнения и подходам составителей. Разумеется, выделились и «сильные игроки», претендующие на масштабирование разработанных ими методик, перенос их в министерства и управления, крупные научно-исследовательские и проектно-конструкторские организации, – особенно в условиях усилившейся хозрасчётной тенденции.

Неупорядоченность появившихся в результате этих организационных усилий документов спустя несколько лет вызывала беспокойство. Так, в 1973 г. отмечалось, что «существуют некие инструкции, методики, внедрённые в НИИ и КБ» [11, с. 3],

---

[8] Цит. по: Постановление 1968, п. 22.

[9] См.: Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по науке и технике и Государственного комитета Совета Министров СССР по делам строительства от 05.05.1969 г. № 175/58 «О порядке проведения аттестации».

[10] АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 7. Л. 82.

[11] Там же.

в силу их противоречивости признавалась необходимой выработка общей концепции, способной послужить основой для их унификации. В противном случае эффект от изолированных методик мог приобрести характер «неупорядоченных, разнонаправленных воздействий» [Там же, с. 16]. Отметим, что задача стандартизации, позволяющей объединять данные из разных источников, в целом не была решена. О единой методике так и не удалось договориться, но в практике функционирования ряда научных учреждений был накоплен опыт разработки критериев оценки научного труда.

В процессе обсуждения методики удалось выявить некие общие основания и узловые (нерешаемые) вопросы.

Относительно быстро были определены общие установки к критериям оценки. В их числе – принципы соответствия разработанной методики цели работы организации; учёта профиля и специфики деятельности последней; принципа обязательного влияния результатов аттестации на положение сотрудников; контроля методики, в т. ч. обязательности её корректировки со временем.

Во всех методиках речь шла не о единственном показателе, а о работе со множеством типов и большим количеством данных – комплексом критериев, характеризующих различные стороны деятельности сотрудника. Так, анализу подлежали планирование труда (оценка тематики исследований, оценка требуемых материальных и людских ресурсов, оценка возможных затрат); рабочий процесс (оценка качества, количества и условий деятельности); достигнутые результаты (оценка значимости и полезности); их внедрение (оценка экономического эффекта) [Там же, с. 22–23].

Если в выборе критериев эффективности научного труда большинство методик совпадали, то в оценке значимости удельного веса каждого показателя наблюдались расхождения. Предлагалось ориентироваться на систему показателей, варьируемых с учётом типа оцениваемой работы сотрудника, вида принимаемого им решения.

В первом случае разграничения связывались с характером работ: для теоретических исследований предлагался высокий удельный вес публикационного показателя, для исследований, связанных с разработкой объектов, предназначенных для народнохозяйственного использования, – натуральные показатели и экономический эффект от внедрения в производство. Роль наукометрических методов оценки возрастала в направлении от разработок к фундаментальным исследованиям, экономических же – уменьшалась [Там же, с. 31].

Оценка по виду принимаемого решения увязывалась с разграничением положения работника в должностной иерархии – оценке подлежал как личный вклад, так и элементы руководящей работы.

КАЧЕСТВО ИЛИ КОЛИЧЕСТВО?

В рамках поставленной задачи разработки единой методики оценки существовали и несколько узловых вопросов: 1) критериев оценки; 2) методики оценки – качественной (экспертной) или количественной (формализованной); 3) связанной с ними разработки шкалы оценивания (ранжирование, балльная оценка, парные сравнения и т. д.).

Количественные подходы к оценке были связаны с максимальной формализацией критериев и получением сравнительных баллов и коэффициентов для каждого сотрудника.

В качестве конкретной разработки предлагалась методика оценки эффективности научной деятельности, используемая в Институте органической химии АН СССР. Составители использовали её для определения эффективности структурного подразделения на основе суммирования научной продуктивности его сотрудников за определённый период времени. В основу оценки ими были положены наукометрические индикаторы – число публикаций[12], патентов, лицензий и т. д. С этой целью была разработана номенклатура основных параметров, характеризующих результат научной деятельности отдельного сотрудника с учётом специфики области исследований – в данном случае НИИ химического профиля. Для соизмерения отдельных параметров номенклатуры был использован метод балльных оценок[13].

Балльная система оценки применялась и в других НИИ (чаще всего отраслевых) – в Государственном научно-исследовательском и проектном институте лакокрасочной промышленности (ГИПИ ЛКП, Москва), её различные вариации – во ВНИИ Нефтехим (Ленинград), ВНИИ теплоизоляции (Вильнюс), ВНИИФТРИ (п. Менделеево, Московская область), ЦНИИ туберкулёза (Москва) и др.

Формализованные методы оценки с применением баллов и коэффициентов пользовались популярностью в силу их строгости и установки на меритократичность. В числе трудностей их использования указывалась нерешённость вопроса о выборе показателей по их значимости или удельному весу в общей оценке результатов труда научного работника, относительная сложность математической интерпретации результатов оценки, трудности в получении исходной информации, которая в отдельных учреждениях «снималась» разработкой специальных форм учёта результатов труда. В некоторых НИИ для каждого сотрудника были введены «книга учёта», «трудовой счёт», «трудовой паспорт исследователя» и т. д. Эти документы учитывали совокупность показателей, характеризующих объём и качество научных исследований.

Вторая группа подходов настаивала на дополнении количественного критерия **качественным**. Его сторонники утверждали, что формализованный подход выражает общую тенденцию в динамике творческой продуктивности, характеризуя максимальные и средние его значения, но оставляет в тени квалификационный уровень исследователя, стаж работы, конкретную область деятельности, специфику исследуемой проблемы, глубину исследования, новизну полученных результатов и т. д. Кроме того, срез текущей результативности не годился для определения коэффициента *потенциальной* эффективности, требовавшей анализа социально-психологических характеристик.

---

[12] Интересно, что классический подход (суммарное число публикаций, их цитируемость – В. Н. Налимов) хотя и утвердился в науковедении (например, классическая работа [12], подробнее [13]), редко использовался в методиках оценки в качестве приоритетного. Отмечалось влияние «околонаучных» обстоятельств на цитируемость, в связи с чем справедливо делался вывод о том, что «интересна не статистика ссылок, а социология ссылок», – именно последняя должна была подсказать приёмы стимулирования НИР [11, с. 18].

[13] Реперными значениями были открытие (100) и 1 (статья), остальные виды научного труда оценивались промежуточными баллами [11, с. 32–33].

В подобных методиках в число обобщающих критериев оценки квалификационного уровня специалистов входили показатели, характеризующие не только метрики – участие в выполнении тематического плана, отчётно-публикационную деятельность, изобретательскую деятельность, но и качественные показатели – передачу научно-производственного опыта, организационную работу и участие в руководстве коллективом, общественно-политическую деятельность и т. д. На основе комплексного анализа множества индикаторов делались попытки составления профессиограмм. При их составлении определялись требования каждого вида работ, учитывались личностные, психофизиологические, интеллектуальные и социальные особенности («качества»), оптимально соответствующие конкретной деятельности.

Подобный анализ мог быть осуществим посредством экспертной оценки труда работника другими специалистами его области исследований. Экспертные подходы к оценке научного труда сопрягались с задачей разграничения положения работника в должностной иерархии – оценке подлежал как личный вклад, так и навыки руководящей работы. Однако проблема заключалась в формализации – ответе на вопрос, по каким критериям следует оценивать сотрудников разного уровня: «качества» с трудом поддавались структурированию [11, с. 20]. Кроме того, осложняли оценку и трудности сопоставления личности научного работника и коллектива, оценивающего его, совместимости норм, интересов, ценностных ориентаций. Такое «рецензирование» само по себе было предметом критических замечаний[14].

Подобная качественная методика была предложена Институтом конкретных социальных исследований АН СССР (А. А. Зворыкин). Она получила название методики оценки коэффициента потенциальной эффективности (КПЭ). В основу её было положено разделение всех работников НИИ, проектных, конструкторских, проектно-конструкторских и технологических организаций на пять групп с шестью критериями оценки и установленными для каждого критерия и группы коэффициентами, характеризующими уровень общеобразовательной подготовки, организационного и практического опыта, научного потенциала, социальных качеств работников. Исходя из характера требований, предъявляемых к работнику каждой группы, устанавливался удельный вес каждого критерия в процентах к итогу оценки.

Попыткой совмещения качественных и формализованных подходов стала т. н. **«карповка»** или **система Карпова**. Её название произошло от названия НИИ (Научно-исследовательский физико-химический институт им. Л. Я. Карпова), где она была разработана и впервые получила применение.

Институт Карпова был переведён на новую систему оплаты труда одним из первых – решением Госкомитета СМ СССР по вопросам труда и зарплаты с 4-го квартала 1968 г. Согласно новым правилам, выделяемый Институту фонд заработной платы делился на две части – гарантированный фонд зарплаты и фонд материального поощрения. Формальными критериями (стаж и учёная степень)

[14] Ср. с культурой аудита: «Помимо того, что оно плохо выявляет грубые дефекты и почти бесполезно для выявления мошенничества, оно медленное, дорогое, расточительное по академическому времени, крайне субъективное, что-то вроде лотереи, склонное к предвзятости и легко поддающееся злоупотреблению» [14, p. 179].

определялся минимальный оклад, величина надбавки же зависела от эффективности труда работника. Определение последней осуществлялось экспертным путём и возлагалось на созданные в институте центральную и три секционные квалификационные комиссии. Оценка была трёхступенчатой, варьировалась по 10-балльной шкале, где 5 – зарплата без изменений, 1 – гарантированный минимум зарплаты, а 10 – максимальная надбавка [15, с. 112]. По итогам аттестации предельный размер окладов с надбавками для лиц, не имеющих учёной степени, мог быть на 40% выше установленного им ранее оклада, для работников с учёной степенью – на 25%. При неудовлетворительной оценке надбавка не выплачивалась[15].

Несмотря на неоднозначность расчётов, методика дала возможность глубже дифференцировать оклады научных и инженерно-технических работников [Там же, с. 114]. Количественный подход в этом случае дополнялся качественным. Для каждой категории сотрудников, чья эффективность труда должна была быть оценена, разрабатывалась своя анкета, учитывающая специфические требования, предъявляемые к данной категории. Анкета состояла из двух частей: в первой приводились данные, характеризующие количественную сторону результатов деятельности (сколько аспирантов работает под руководством этого сотрудника, сколько у него статей, монографий и т. д.), во второй – давалась качественная оценка труда работника. Первая часть анкеты заполнялась самим работником за определённый срок его работы (при введении новой системы оплаты труда – за пять лет, во второй раз и в последующие – за два года). Вторую часть анкеты заполнял руководитель подразделения.

Система Карпова в целом оказалась позитивно оценена и получила распространение. В материалах по итогам социалистического соревнования в честь 100-летия со дня рождения В. И. Ленина отмечалось, что Институт «выступил инициатором введения новой системы оплаты труда и материального стимулирования работников научно-исследовательских учреждений. Новая система, принятая в институте, уже доказала свою действенность и полезность. Решено распространить её в ряде других институтов страны»[16]. В 1969 г. она была введена ещё в одном НИИ, в 1970 г. – в семи, в 1971 г. – почти в 40 институтах, с января 1972 г. на эту систему перешла ещё одна группа научных организаций. Однако встречались и негативные оценки предложенной Институтом системы: «...балльная оценка деятельности научных сотрудников определялась *личными впечатлениями* членов экспертной комиссии об эффективности их работы без использования множества балльных шкал» [11, с. 41; курсив мой, замечание автором текста не конкретизировано. – *Е. Д.*]. Другое критическое замечание касалось системы исчисления баллов: «...во всех институтах Министерства химической промышленности, применяющих новую систему аттестации и оплаты труда (а их около 10), научных и инженерно-технических работников оценивают по 10-балльной шкале на основании информации, содержащейся в специальных анкетах, и устной информации руководителя.

[15] Проблема с дополнительным финансированием, согласно методике, решалась хитроумно: научным работникам и инженерам устанавливались гарантированные минимальные оклады на уровне 70–80%, получаемых ими до перевода на новые условия оплаты труда. См.: АРАН. Ф. 1877. Оп. 2. Д. 85. Л. 8.

[16] ГАРФ. Ф. Р-5470. Оп. 29. Д. 2809. Л. 4.

При этом устанавливается жёсткая зависимость “балл – оклад”... Практика показала, что такой подход либо приводит к массовому пересмотру окладов аттестуемых работников, либо при аттестации обращают внимание не столько на объективность оценки, сколько на то, какому окладу она соответствует»[17]. Последнее замечание, впрочем, было высказано в отчёте конкурирующей организации – Института социологических исследований АН СССР.

КАК ВНЕДРИТЬ В ЖИЗНЬ: АПРОБАЦИЯ МЕТОДИКИ

Институт конкретных социальных исследований АН СССР оставил в Архиве РАН комплекс документальных материалов по апробации собственной методики – уже упоминавшейся оценки коэффициента потенциальной эффективности (КПЭ).

Методика была экспериментально проверена в отраслевом НИИ (название не раскрывается), подведомственном Министерству химической промышленности СССР[18]. В ходе пилотажа были внесены уточнения. Так, отработка методики показала необходимость тщательной формализации критерия «Научная эффективность» и его разделения на две части – «Научно-профессиональная подготовленность» и «Научная продуктивность». При определении индикатора «Социально-психологические качества» был уточнён принцип сбора данных. Если на старте применялся «анонимный социометрический опрос», то позднее было решено отказаться от него, т. к. он «мог внести определённую нервозность в работу коллектива и дать недостоверные результаты»[19]. Был введён и дополнительный индикатор – общественно-политической активности. Его оценка состояла из количественной и качественной части. Количественный критерий рассчитывался посредством фиксации наличия или отсутствия у аттестуемого общественного поручения с его градацией – временного или постоянного, на уровне предприятия или за его пределами – в масштабе района, посёлка, города, качественный критерий определялся непосредственным руководителем аттестуемого (в числе оценок отмечались следующие высказывания – «инициативность высокая», «положительное», «выполняет, но не горит» и т. д.[20]).

После корректировки методика была использована при проведении аттестации научных и инженерно-технических работников в 1974 г. в одном из институтов Министерства химической промышленности СССР. Всего было аттестовано 500 человек, в т. ч. 51 начальник отделов, лабораторий, секторов, 199 старших научных сотрудников, 174 младших научных сотрудника и 76 старших инженеров. Деление на пять групп хотя и вызывало нарекания – прежде всего, со стороны проектных организаций[21], было обусловлено сложившейся системой разделения труда и различием в заработной плате.

---

[17] АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 59. Л. 42.

[18] Там же. В отзывах отмечалось, что в процессе внедрения методики потребуется некоторая корректировка на местах в зависимости от специфики организации – с учётом номенклатуры специальностей, типов организаций (недостаточно отражена специфика проектных и технологических организаций и т. д.). См.: Там же. Оп. 1. Д. 34. Л. 5–8, 20.

[19] Там же. Оп. 2. Д. 185. Л. 29.

[20] Там же. Л. 97.

[21] Там же. Оп. 1. Д. 34. Л. 5–8. Также вопросы вызывало объединение в одну группу старших научных работников и старших инженеров, они имели разный объём и содержание работы. См.: Там же. Л. 30.

Таблица 1 иллюстрирует, как исходя из характера требований, предъявляемых к работнику каждой группы, устанавливался удельный вес каждого критерия в процентах к итогу оценки[22]. Коэффициент использования возможностей определялся как интегральный путём сложения оценок по всем критериям с последующим делением на 10[23].

Таблица 1

Структура оценок работников, 1974

Table 1

Structure of Employees' Evaluations, 1974

Показатели	Удельный вес показателей в суммарной оценке		
	Старший инженер Младший научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Начальник сектора, лаборатории, отдела
Образование	15	10	10
Стаж	10	10	5
Организационный опыт	10	15	20
Научно-профессиональная подготовленность	15	15	15
Научная продуктивность	25	25	20
Награды и поощрения	5	5	5
Способность к коллективной работе	15	15	20
Общественно-политическая активность	5	5	5

Источник: АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 185. Л. 34.

Любопытно, что для руководителей структурных подразделений удельный вес критерия научной продуктивности снижался, а критерии «Способность к коллективной работе» и «Организационный опыт» имели бóльшее значение. Категорией, к которой предъявлялись самые высокие требования по всем пунктам, был «хребет» НИИ – старшие научные сотрудники.

При проверке методики учитывалась возможность изменения оплаты труда научных и инженерно-технических работников по итогам аттестации. Поэтому была сделана попытка найти способ перехода от оценки работника к оплате его труда. После проведения оценки сотрудников НИИ всех должностных категорий был произведён расчёт дисперсии для всех критериев и итогового коэффициента каждого аттестованного работника. Далее аттестованные работники всех должностных групп были разделены на три подгруппы в зависимости от полученной оценки. Количественная оценка стала основой для сравнения между собой сотрудников одной должностной группы с учётом получаемых ими на тот момент окладов. Работники, попавшие в оптимальный интервал, должны были сохранить получаемую заработную плату, у тех же, чья оценка была ниже допустимого предела, заработная плата могла быть понижена, а у третьей группы – повышена. Результаты аттестации содержит таблица 2.

[22] Также в отзывах упоминалась проблема неоднозначности выборов критериев, их весового распределения и значимости различных требований по каждому критерию для разных типов организаций. См.: Там же. Л. 50.

[23] Там же. Оп. 2. Д. 185; Там же. Л. 19.

Таблица 2

Результаты аттестации работников, 1974

Table 2

Employees' certification results, 1974

Должность	Ученая степень	Прошло аттестацию	Рекомендация по итогам аттестации		
			Оклад повышен	Оклад снижен	Оклад без изменений
Начальники отделов, лабораторий, секторов	Кандидат наук	36	2	7	27
	Без степени	15	15	–	–
Старшие научные сотрудники	Кандидат наук	30	5	6	19
	Без степени	169	49	9	111
Младшие научные сотрудники	Без степени	174	46	3	125
Старшие инженеры	Без степени	76	29	2	45

Источник: АРАН. Ф. 1977. Оп. 2. Д. 185. Л. 45.

Таблица 2 в целом подтверждает данные таблицы 1. Наибольший удельный вес «отстающих» при аттестации был выявлен в группе старших научных сотрудников. Напротив, «преуспевали» инженеры и младшие научные сотрудники – несмотря на то, что удельный вес критерия «Научная продуктивность» совпадал со второй ступенью (см. табл. 1). Высокую степень «неуспеваемости» показал руководящий состав с кандидатской степенью.

Неизвестно, были ли внедрены рекомендации в практику работы конкретного института, однако сам факт апробации методики важен. Её описание позволяет не только охарактеризовать ход аттестации, «узкие» места её организации, но и оценить степень потенциального влияния её результатов на структуру и динамику развития научного коллектива.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ВЫВОДЫ

Введение обязательных аттестаций (при действенных механизмах контроля их результатов) должно было изменить жизнь научных коллективов. Оценка деловых и личных качеств как рядовых научных сотрудников, так и руководителей различного уровня тянула за собой корректировки должностных инструкций. С точки зрения же правовых оценок результаты аттестации влияли на положение сотрудников в организации, в числе «переменных» оказывались рост социального престижа, перемещение в должности, изменение зарплаты и т. д. Но были ли востребованы усилия по разработке методики оценки эффективности научного труда «на местах»?

О том, что учреждения были заинтересованы в наличии «рабочей» методики, свидетельствует письмо НИИ электронной техники – рецензента методики КПЭ (1970). Несмотря на указание в отзыве на отдельные её недостатки, институт просил прислать методику после доработки, будучи заинтересованным в использовании для аттестации сотрудников института[24]. О внимании научных

[24] Там же. Оп. 1. Д. 34. Л. 29.

работников к внедрению новой системы оценки (прежде всего в целях изменения оплаты труда) свидетельствуют документы обследования отраслевого НИИ, проведённого ИСИ АН СССР в 1975 г.[25] Респонденты говорили о необходимости совершенствования существующей системы материального стимулирования: «Чтобы установить справедливость в системе премирования и распределения фонда заработной платы, необходимо введение чётких критериев оценки работ. Изменения в зарплате должны происходить по оценке работы сотрудника, его вкладу и отдаче» (старший научный сотрудник)[26]. Критически высказывались как руководители структурных подразделений («…система должна быть гибкой. Люди работают по-разному, а получают все одну зарплату»), так и младшие научные сотрудники, и инженеры. При этом вопрос не решался перераспределением премий или повышением прозрачности их назначения. Пересмотра требовала вся система оплаты труда: «…действующая премиальная система фактически обезличена», «…существующая система премирования воспринимается фактически как небольшая добавка к зарплате. Вес её, как премии, теряется. Надо увеличить премиальные фонды и сделать большую градацию между сотрудниками, внёсшими различный вклад в общую работу» (младший научный сотрудник)[27]. Таким образом, запрос на создание гибкой системы материального стимулирования был, хотя её расслаивающий потенциал осознавался: «…попытка выделить лучше работающих прибавкой к оплате вызывает конфликт, тем более острый, чем труднее на основе объективных измерений можно обосновать разницу в оплате»[28].

Проблема заключается в том, что цитируемый документ относится к 1975 г., когда, казалось бы, методика оценки эффективности труда должна была уже работать – спустя шесть лет после Постановления 1968 г. обязательных аттестаций. О последних опрошенные сотрудники высказывались единодушно. Так, в обследуемом НИИ аттестации проводились не систематически, а время от времени: «…практически за всё время, что я здесь работаю, в течение шести лет аттестации не было» (старший научный сотрудник)[29]. В рамках аттестаций, судя по документам, не пользовались методиками, а привлекали рекомендованную в качестве обязательного документа стандартную характеристику. Отмечалось, что «…сотрудники не оцениваются ни с научной стороны, ни с точки зрения научно-технической подготовки испытуемого» (руководитель группы); «…аттестация проводится формально, не даёт эффекта» (старший научный сотрудник), «…в основном при аттестации преобладает формальный порядок. Недостаточно тщательный разбор достижений сотрудников за последние годы» (то же), «…при аттестации не получается достаточно полного представления о сотрудниках. Все происходит поверхностно, в спешке» (то же)[30].

Как видно, хотя порядок проведения научной аттестации в институте предполагал использование методики оценки эффективности труда, основанной на анализе ряда параметров, на практике она не применялась. Качественная

[25] Там же. Оп. 2. Д. 84, 85.
[26] Там же. Д. 84. Л. 92.
[27] Там же. Л. 90, 92.
[28] Там же. Д. 1. Л. 100–101.
[29] Там же. Д. 84. Л. 99, 108.
[30] Там же. Л. 108–109.

оценка, позволяющая субъективные и идеологизированные «вторжения», доминировала над наукометрическими расчётами. Соответственно, не учитывались аттестационные оценки и при последующем материальном стимулировании работников, что сохраняло его непрозрачность.

Приведённые выше данные обследования отдельного отраслевого института не могут быть распространены на состояние всей сферы исследований и разработок. И в середине 1970-х гг. мы оказываемся в сложной исследовательской ситуации. С одной стороны, в отчётных публикациях указывалось, что «переход на новые условия хозяйствования позволил усилить заинтересованность творческих работников научно-исследовательских, проектно-конструкторских организаций в улучшении экономических результатов научно-технической деятельности» [11, с. 47]. С другой стороны, трудно поверить в скрупулёзное и тщательное применение методик в «текучке» работы аттестационных комиссий, когда единственным обязательным документом оставалась характеристика, а состав комиссий включал непосредственное руководство аттестуемых, представителей партийной и профсоюзной организаций. Строго говоря, и «рабочих», прошедших апробацию методик было предложено не так много. Их подготовка велась усилиями непрофессионалов, в большинстве учреждений не были созданы официальные подразделения, которые систематически собирали и анализировали бы данные. Разработанные же методики хотя и затрагивали исключительно сложные проблемы, однако раскрывали, скорее, лишь предварительные схемы для поиска путей их решения. На практике мы видим различия в утверждении культуры аудита: если за рубежом разработка оценки индивидуальных KPI научных сотрудников связывалась хотя бы с частичным использованием пришедших из бизнеса критериев мониторинга и оценки (monitoring, assessment, ex post evaluation, etc.), то в СССР это происходило в рамках трендов на формирование программных подходов к управлению НТП.

При анализе проблемы мы сталкиваемся и с другими эффектами. Во-первых, как показывает опыт разработки «карповки», проявилось стремление организаций к экономии, лимитировавшее надбавки и по сути сводившее стимулирование к задаче сохранения оклада. С другой стороны, обычными стали и имитационные практики. В 1977 г. Р. Фосс писал: «...в Советском Союзе проходит проверку попытка внедрения новой оплаты научного персонала на базе индивидуальной оценки. Пока этот опыт не получил широкого распространения в советских научно-исследовательских учреждениях... эта система оценки слишком ориентируется на индивидуальные результаты, не уделяя достаточно внимания оценке коллективной деятельности и используя её в качестве критерия оценки эталона... Это приводит, в частности, к тому, что *многие исследователи вырабатывают индивидуалистический и даже эгоистический стиль работы* и публикуют всё, что только было возможно, чтобы “набрать баллы”... Здесь наглядно проявляются тормозящие факторы абсолютизированной оценки индивидуального труда, которая хотя и приводит вначале к поощрению индивидуальной творческой активности, но *тормозит развитие коллективной творческой рабочей атмосферы*» [16, с. 110; курсив мой. – *Е. Д.*]. Речь в документе идёт не только о часто упоминаемых в [8, p. 29–30] искажениях результатов работы, «играх» учёных с системой, подтверждающих «ростки» культуры аудита в советской науке. Однако налицо и другое противопоставление:

коллективизма – индивидуализму, привычке к совместному труду – конкуренции. Именно это расхождение позволяет ответить на вопрос о том, удалось ли сформировать культуру аудита и была ли она эффективной в советской сфере НИОКР, отрицательно. В практике работы научных учреждений наблюдалось отторжение расслаивающей научные коллективы культуры аудита в пользу демпфирующих стратегий социального управления.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. *Strathern M.* 'Improving ratings': Audit in the British university system // European Review. 1997. Vol. 5, № 3. P. 305–321.
2. *Strathern M.* (ed.) Audit cultures: Anthropological studies in accountability, ethics and the academy. London ; New York : Routledge, 2000. (EASA Series). x, 310 p. ISBN 0-415-23326-7.
3. *Shore C., Wright S.* Audit culture and anthropology: Neo-liberalism in British higher education // The Journal of the Royal Anthropological Institute. 1999. Vol. 5, № 4. P. 557–575. DOI 10.2307/2661148.
4. *Shore C.* Audit culture and illiberal governance: Universities and the politics of accountability // Anthropological Theory. 2008. Vol. 8, № 3. P. 278–298. DOI 10.1177/1463499608093815.
5. *Spooner M.* The deleterious personal and societal effects of the "audit culture" and a domesticated academy: Another way is possible // International Review of Qualitative Research. 2015. Vol. 8, № 2. P. 212–228. DOI 10.1525/irqr.2015.8.2.212.
6. *DiGiacomo S. M.* Audit culture and the politics of accountability: A comparative perspective // Anthropology in Action. 2005. Vol. 12, № 1. P. 57–63. DOI 10.3167/096720105780644308.
7. *Sparkes A.* Embodiment, academics, and the audit culture: A story seeking consideration // Qualitative Research. 2007. Vol. 7, № 4. P. 521–550. DOI 10.1177/1468794107082306.
8. *Burawoy M.* Redefining the public university: Global and national contexts // Holmwood J., ed. A manifesto for the public university. London ; New York : Bloomsbury Academic, 2011. P. 27–41.
9. *Ханин Г. И.* Экономическая история России в новейшее время : в 2 т. Новосибирск : Изд-во Новосибирского гос. техн. ун-та, 2008. Т. 1: Экономика СССР в конце 30-х годов – 1987 год. 516 с. ISBN 978-5-7782-1049-3.
10. *Price D.* Little science, big science. New York ; London : Columbia University Press, 1963. xv, 119 p. ISBN 0-231-08562-1.
11. Оценка деятельности научных и инженерно-технических работников и улучшение их использования : тезисы докладов симпозиума / Институт социологии АН СССР ; под ред. А. А. Зворыкина, Е. И. Кисселя. М. : [б. и.], 1973. 173 с.
12. *Налимов В. В., Мульченко З. М.* Наукометрия. Изучение развития науки как информационного процесса. М. : Наука, 1969. 192 с. EDN CZJSWP.
13. *Маркусова В. А.* Введение: история и развитие наукометрии // Руководство по наукометрии: индикаторы развития науки и технологии / М. А. Акоев, В. А. Маркусова, О. В. Москалева, В. В. Писляков ; под. ред. М. А. Акоева. 2-е изд. Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. С. 38–86. DOI 10.15826/B978-5-7996-3154-3.005.
14. *Smith R.* Peer review: A flawed process at the heart of science and journals // Journal of the Royal Society of Medicine. 2006. Vol. 99, № 4. P. 178–182. DOI 10.1177/014107680609900414.
15. Хозрасчёт в современных условиях управления промышленностью. Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1972. 132 с.
16. *Фосс Р.* Оценка творческой активности учёного и её роль в деятельности научных коллективов // Проблемы деятельности учёного и научных коллективов. Вып. VI. М. ; Л. : ИИЕТ АН СССР, 1977. С. 108–115.

REFERENCES

1. Strathern M. 'Improving ratings': Audit in the British university system. *European Review*. 1997;5(3):305–321.

2. Strathern M., ed. Audit cultures: Anthropological studies in accountability, ethics and the academy. London ; New York : Routledge; 2000. (EASA Series). x, 310 p. ISBN 0-415-23326-7.

3. Shore C., Wright S. Audit culture and anthropology: Neo-liberalism in British higher education. *The Journal of the Royal Anthropological Institute*. 1999;5(4):557–575. DOI 10.2307/2661148.

4. Shore C. Audit culture and illiberal governance: Universities and the politics of accountability. *Anthropological Theory*. 2008;8(3):278–298. DOI 10.1177/1463499608093815.

5. Spooner M. The deleterious personal and societal effects of the "audit culture" and a domesticated academy: Another way is possible. *International Review of Qualitative Research*. 2015;8(2):212–228. DOI 10.1525/irqr.2015.8.2.212.

6. DiGiacomo S. M. Audit culture and the politics of accountability: A comparative perspective. *Anthropology in Action*. 2005;12(1):57–63. DOI 10.3167/096720105780644308.

7. Sparkes A. Embodiment, academics, and the audit culture: A story seeking consideration. *Qualitative Research*. 2007;7(4):521–550. DOI 10.1177/1468794107082306.

8. Burawoy M. Redefining the public university: Global and national contexts. In: Holmwood J., ed. A manifesto for the public university. London ; New York : Bloomsbury Academic; 2011. P. 27–41.

9. Khanin G. I. Economic history of Russia in the XX century : in 2 vols. Novosibirsk : Novosibirsk State Technical University Press; 2008. Vol. 1: Soviet economy from the end of the 1930s to 1987. 516 p. (In Russ.). ISBN 978-5-7782-1049-3.

10. Price D. Little science, big science. New York ; London : Columbia University Press; 1963. xv, 119 p. ISBN 0-231-08562-1.

11. Zvorykin A. A., Kissel E. I., eds. Evaluation of the activities of scientific and engineering personnel and improvement of their employment [Otsenka deyatel'nosti nauchnykh i inzhenerno-tekhnicheskikh rabotnikov i uluchshenie ikh ispol'zovaniya] : Abstracts of the symposium / The Institute of Sociology of the USSR Academy of Sciences. Moscow; 1973. 173 p. (In Russ.).

12. Nalimov V. V., Mul'chenko Z. M. Scientometrics. Studying the development of science as an information process [Naukometriya. Izuchenie razvitiya nauki kak informatsionnogo protsessa]. Moscow : Nauka; 1969. 192 p. (In Russ.).

13. Markusova V. A. Introduction: History and evolution of scientometrics. In: Akoev M. A., Markusova V. A., Moskaleva O. V., Pislyakov V. V. Handbook on scientometrics: Science and technology development indicators. 2nd ed. Yekaterinburg : IPC UrFU; 2021. P. 38–86. (In Russ.). DOI 10.15826/B978-5-7996-3154-3.005.

14. Smith R. Peer review: A flawed process at the heart of science and journals. *Journal of the Royal Society of Medicine*. 2006;99(4):178–182. DOI 10.1177/014107680609900414.

15. Economic accountability in modern industrial management [Khozraschet v sovremennykh usloviyakh upravleniya promyshlennost'yu]. Leningrad : Leningrad University Press; 1972. 132 p. (In Russ.).

16. Foss R. Evaluation of a scientist's creative activity and its role in workflows of research teams [Otsenka tvorcheskoi aktivnosti uchenogo i ee rol' v deyatel'nosti nauchnykh kollektivov]. In: Issue of activities of scientists and research groups [Problemy deyatel'nosti uchenogo i nauchnykh kollektivov]. Issue 6. Moscow ; Leningrad : Institute for the History of Science and Technology of the USSR Academy of Sciences; 1977. P. 108–115. (In Russ.).

Поступила в редакцию / Received 12.02.2026.
Одобрена после рецензирования / Revised 31.03.2026.
Принята к публикации / Accepted 05.05.2026.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Долгова Евгения Андреевна *medievalis@list.ru*

Доктор исторических наук, профессор, ведущий научный сотрудник,
Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия
SPIN-код: 3352-8277

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Evgeniya A. Dolgova *medievalis@list.ru*

Doctor of Historical Sciences, Professor, Leading Researcher,
Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia
ORCID: 0000-0002-3902-7142
Scopus Author ID: 57195965998
Web of Science ResearcherID: E-7791-2017