

Л. С. Лобанова,  
ст. науч. сотр., канд. экон. наук

## К вопросу о разработке Кодекса академической этики в современных условиях развития науки

Процесс адаптации науки к условиям трансформации общественных отношений на всем постсоветском пространстве сопровождается глубокими изменениями в социальном положении ученых. Вопреки конституционным гарантиям на свободу научного творчества, а также принятым в ряде стран законам о науке, научно-технической деятельности и научно-технической политике в реальности права ученых на творческий труд оказались социально не защищены, а их обязанности социально не отрегулированы. Наблюдается также явное противоречие с международно признанными документами, способствующими плодотворному развитию науки и отражающими общепринятые представления об основных правах научных работников и вытекающих из них их ответственности перед обществом в целом и перед научным сообществом.

Так, Всемирная федерация научных работников (ВФНР) и ее членские организации сделали два важных шага, приняв в 1948 г. *Хартию научных работников*, а затем в 1969 г. *Декларацию прав научных работников*. Выраженное на Генеральной ассамблее ВФНР в 1969 г. пожелание, чтобы эта *Декларация* стала международной рекомендацией, ратифицированной правительствами, было реализовано благодаря включению важных пунктов *Декла-*

*рации прав научных работников* в *Рекомендацию о статусе научных работников*, принятую 18-й Генеральной ассамблеей ЮНЕСКО в Париже 20 ноября 1974 г.

В преамбуле *Декларации* говорится: «Научные работники призваны играть важную роль в содействии наиболее эффективному использованию науки и научных методов на благо человека, содействовать сохранению мира и ослаблению международной напряженности». В то же время необходимо подчеркнуть особую ответственность всех ветвей власти и правительств государств в области защиты прав научных работников и создания удовлетворительных условий для проведения научных исследований [1, с. 1].

Хотя *Хартия* и *Декларация* внесли значительный вклад в защиту научных работников и содействие научному прогрессу в целом, следует констатировать, что их цели не были достигнуты в полном объеме. Чтобы убедиться в этом, мы позволим себе процитировать кратко основные права и обязанности научных работников, сформулированные в этих основополагающих документах:

1. «*Право и обязанность научных работников активно участвовать в определении путей развития науки и техники и направлений их применения в интересах человечества*. Сюда относится: анализ необходимых

социальных условий в каждом случае и информирование общественности о возможных социальных последствиях; ... активное участие как в подготовке, так и в реализации принятых решений, контроле и анализе результатов.

2. *Право и обязанность научных работников проводить научные исследования и вести обучение в рамках своей профессиональной деятельности.* Сюда относится: возможность вмешиваться и проявлять инициативу при сознательном выборе области и методов исследования; доступ к информации, относящейся к теме исследований или необходимой научным работникам при выполнении ими своих обязанностей; ...реальный и активный контроль за условиями жизни общества и человека; необходимость выявлять, анализировать и полностью осознавать риск, связанный с проведением научных исследований, и ответственное отношение к факторам риска в своей деятельности.

3. *Право и обязанность общаться и обмениваться информацией.* Сюда относится: тщательное и ответственное обращение со всей информацией, имеющейся в распоряжении и полученной как в ходе собственных исследований, так и из внешних источников; содействие сотрудничеству и здоровой конкуренции между научными работниками; распространение знаний в гуманных целях; использование совершенных средств коммуникации для облегчения доступа к информации и стимулирования дискуссий как в научном сообществе, так и в обществе в целом; содействие благодаря своим специализированным знаниям конструктивному и согласованному диалогу с людьми, ответ-

ственность которых проявляется в других областях (средства массовой информации, политика, экономика и пр.), что облегчит обществу признание моральных ценностей научно-технических достижений.

4. *Право и обязанность создавать, применять и распространять знания.* Научные работники имеют обязательства перед будущими поколениями как индивидуально, так и в совокупности благодаря контактам и сотрудничеству друг с другом. Эти права и обязанности должны уважаться, когда научные исследования направлены на защиту интересов государства или содействие коммерческим интересам.

5. *Право и обязанность играть свою роль на основе собственной научной деятельности.* Сюда относится: доверие в процессе работы и признание успеха в научной и общественной деятельности для всех научных работников, особенно молодых ученых и женщин;... возможность для научных работников, мужчин и женщин, делать свою научную карьеру независимо от семейных и родительских обязанностей; ... создание равных условий и перспектив профессионального роста; вознаграждение в соответствии с образованием, положением и результатами труда.

6. *Право и обязанность изменять социальное окружение людей и природную среду, рассматривая людей как индивиды и как социальные существа, с учетом их потребностей, и превращение развития человека в решающий критерий при определении способов использования научного знания.* Сюда относится: соблюдение глобального подхода к научной специализации и учет существующих или возможных взаимодействий; ...

каждый научный работник должен брать на себя ответственность и поступать соответствующим образом при любых обстоятельствах.

...Права и обязанности научного работника должны быть четко установлены законодательными мерами или путем трудового соглашения между нанимателем и работником. Такое соглашение должно заключаться на основе переговоров между нанимателями и организациями, представляющими научных работников... Научные работники должны уметь определять демократическим путем свои условия труда и стиль сотрудничества, который должен быть принят в лабораториях или других местах работы... Для некоторых видов творческой работы должна допускаться гибкость в организации труда... Продвижение по службе должно обеспечиваться с учетом таких факторов, как знания, квалификация, опыт, продуктивность и эффективность... Развитие науки должно полностью строиться на демократических методах, обеспечивающих создание иерархических структур, организаций и научных учреждений. Права ученых получать выгоды от своих оригинальных идей, открытий и изобретений и доход от их реализации должны защищаться законом и контрактами» [1, с. 1–3].

Сегодня, когда обострились глобальные проблемы, в том числе связанные с обеспечением устойчивого развития общества, научные работники как производители нового научного знания, работающие в различных социальных и национальных условиях, снова особенно остро столкнулись с проблемой их прав и ответственности.

На пороге нового столетия *Всемирная конференция по науке «Наука*

*для XXI века: новые обязательства»* (Будапешт, Венгрия, 26 июня — 1 июля 1999 г.), созданная Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и Международным советом по науке (МСНС), выработала новый «общественный договор» для науки, который нашел свое воплощение в двух основных принятых документах.

Эти документы — «*Декларация о науке и использовании научных знаний*» и «*Повестка дня в области науки — Рамки действий*», — выработанные на основе глубокого анализа состояния современной науки, ее воздействия на мир и тех надежд, которое современное человечество возлагает на науку, не только подтвердили правоту принятых ранее правовых документов в области защиты прав и свобод ученых, но и сформулировали, какие дополнительные усилия сегодня необходимо предпринять для того, чтобы научный прогресс отвечал как ожиданиям общества, так и задачам решения проблем, связанных с развитием человека. Особое внимание в этих документах уделено этическим проблемам науки: «...этика является предметом постоянных дискуссий, вариантов выбора и обязательств как на индивидуальном, так и на общественном уровне, эти вопросы выходят за рамки юридических предписаний и приобретают новое звучание в зависимости от разнообразных меняющихся ситуаций» [2, с. 29]; «Научным ассоциациям следует разработать этический кодекс для своих членов» [2, с. 47].

Необходимо признать, что для развертывания широкой дискуссии по вопросам академической этики с возможной последующей разра-

боткой *Кодекса академической этики* следует учитывать наличие различных социальных условий, правовых и, возможно, этических норм в науке в разных странах на постсоветском пространстве. Но менталитет научной бюрократии (в этот термин я не вкладываю никакого отрицательного смысла, а имею в виду малочисленную, но влиятельную социальную группу ученых, занимающих административные должности и реально осуществляющих функции управления институтами науки, которая, опосредуя отношение наука — власть, разделяет и проводит в жизнь интересы обеих сторон и уже поэтому неизбежно оказывается в состоянии конфликта то с одной, то с другой из них) и научных работников, сложившийся под влиянием почти столетнего «крепостного права» в организации советской науки (это особенно относится к методам идеологического диктата и партийно-государственного управления наукой; отсутствию возможностей обмена научной информацией с мировым научным сообществом; поощрению и стимулированию государственными органами и советской научной бюрократией доносов, что по сути своей аморально, открывавших путь к научной карьере и позволявших посредством компенсировать интеллектуальное бесплодие, и пр.) в наших странах примерно одинаков. Он до сих пор еще очень мешает эффективному развитию научного потенциала наших стран и нормальному функционированию его в международном научном пространстве.

После распада СССР на смену идеологическому и партийно-государственному диктату совсем неж-

данно в наших странах пришел финансово-экономический диктат, что также обусловило существенное нарушение прав, академических свобод и обязанностей ученых.

Состояние национальных наук и положение ученых в обществе в каждой из постсоветских стран в той или иной мере подобны. На уровне властных структур декларируется важная роль науки как особой социальной подсистемы в поддержании безопасности стран, воспроизводстве технологического и духовного уровня ее развития, признается, что темпы экономического роста находятся в прямой зависимости от величины человеческого капитала, сосредоточенного в сфере получения нового научного знания. На практике тяжелейший кризис 90-х годов прошлого столетия в системе науки ничем не смягчен. Падение бюджетного финансирования фундаментальной науки, а следовательно, материального положения ученых, престижа научного труда привело к уходу половины высококвалифицированных научных работников из малооплачиваемой, ставшей непрестижной и неперспективной сферы занятости. Не прекращается так называемая «утечка умов» — выезд высококвалифицированных специалистов как на постоянное место жительства, так и — все чаще — для работы по контрактам за рубеж. Среди основных причин этой «утечки», по данным социологических опросов, представленных в научной литературе, — низкий уровень оплаты интеллектуального труда, недооценка его социальной значимости, отсутствие возможностей реализации себя как ученого [3–7].

Однако наука — это самоорга-

низирующаяся социальная система. В арсенале ее средств выживания в самые сложные периоды мировой истории науки всегда были «неформальные отношения и организации, спонтанно возникающие для решения тех или иных научных проблем» [8, с. 114]. В современных кризисных условиях главным фактором ее выживания стали люди, оставшиеся работать в научной сфере. Кто они по качественным характеристикам, что определило их установку остаться на своей профессиональной позиции и какими способами им удалось сохранить ее за собой на протяжении трудных лет суверенитета и независимости наших стран? Скажем об этом немного позже. Но заметим, что жизнь продемонстрировала значительное разнообразие возможных моделей поведения на рынке научного труда, в основе которых — дифференциация статусных характеристик, разнообразие целей, мотивов и обстоятельств. Анализировать их можно, используя понимание социального статуса научного работника в целом как многомерной позиции в структуре общества, определяемой социальными признаками, личностными характеристиками, престижем, местом в структуре власти и др.

Разработка *Кодекса академической этики* (здесь под академической этикой мы понимаем совокупность установленных и признанных норм поведения, правил морали научных работников, занятых в области фундаментальных и прикладных исследований в системе академической и вузовской науки) — это большая и сложная проблема. В *Кодексе академической этики* должны быть определены стандарты академического поведения, общие идеи и принципы, направленные на со-

здание ценностей и норм, которые формируют определенную модель поведения. В свою очередь эти принципы определяют критерии оценивания очень тонких этических вопросов, таких как, например, выбор предмета научного исследования, конфликты интересов и обязанностей и пр.

Нам представляется, что мы являемся пионерами на постсоветском пространстве в вопросе разработки кодекса этики для такой широкой и представительной группы научных работников.

В то же время в научной литературе и практике известен подобный документ. Это принятое в 1966 г. *Положение о профессиональной этике* Американской ассоциации университетских профессоров, которая была создана в 1915 г. с целью действия свободе научных исследований, формированию фундаментальных профессиональных ценностей и стандартов в системе высшего образования. Ассоциация способствовала выводу американского высшего образования на высокий уровень, предложив новые стандарты и процедуры, положительно повлиявшие на качество образования и свободу научной мысли [9, с. 257–258]. Кроме того, известны *Кодекс этики* Норвудского университета (американского частного университета, основанного в 1959 г.), *Кодекс этики* Университета Конкордия (большой урбанистский университет Канады, основанный в 1974 г. и расположенный в Монреале) [9, с. 231–256, с. 259–260]. Логично предположить, что есть и другие.

Анализ содержания вышеуказанных кодексов этики позволяет сделать вывод, что этические вопросы могут проявляться по-разному: как

нереализованные идеи, которые желательно воплотить в жизнь; конфликты, в которых нужно пытаться быть посредниками; дилеммы, которые нужно понять и разрешить; сомнительное поведение, которое нужно ограничить и исправить; непрофессиональное поведение и нарушения, которые нужно остановить, и пр. Однако кодексы этики разрабатываются не с целью ограничения и наказания. Главное их предназначение — содействие более внимательному и ответственному отношению к каждодневным ситуациям и проблемам.

При разработке *Кодекса академической этики* мы хотим воспользоваться опытом и структурой *Кодекса этики Университета Конкордия* [9, с. 231–256], который, как нам представляется, более адекватно отражает наши намерения. Сегодня мы еще не готовы вынести на рассмотрение украинских ученых полный текст нашего проекта *Кодекса академической этики*, но хотели бы обсудить с ними идею его введения и услышать мнение всех заинтересованных лиц по ряду, как нам представляется, «горячих» этических проблем, привнесенных в научную деятельность новыми для наших стран общественными отношениями в связи с переходом к системе рыночной экономики, развитием демократии и гражданского общества и реализуемой в последнее десятилетие политикой «выживания» академической и вузовской науки на постсоветском пространстве.

Мы убеждены, что в основу *Кодекса академической этики* должны быть положены **шесть основных принципов: стремление к новым знаниям и поиск истины; академические свободы; коллегиальность; подот-**

**четность; справедливость и честность.** Стандарты и положения, которые будут сформулированы в этом документе, призваны воплощать вышеуказанные принципы в жизнь. Мы предлагаем следующую структуру нашего проекта *Кодекса академической этики*.

### Введение

Здесь будут сформулированы основная цель, задачи и принципы Кодекса академической этики.

### Раздел 1

#### Академическая честность

Нам представляется, что понятия научной и педагогической, индивидуальной и коллегиальной ответственности ученых, а также авторского права в академической науке давно общепризнанны и что здесь нам не придется особенно дискутировать. Однако отметим некоторые, на наш взгляд, важные моменты.

*Авторское право:* авторами признаются только те научные сотрудники, которые внесли значительный интеллектуальный вклад в определенную научную работу.

*Нарушениями* в академических исследованиях считаются: фальсификация, подделка и плагиат; непризнание авторства или значительного интеллектуального вклада в работу; использование новой информации, идей или данных из конфиденциальных рукописей или частных бесед; использование архивных материалов без соблюдения правил привлечения архивных документов; невыполнение государственного законодательства, уставов академий и высших учебных заведений, положений о безопасности научного труда.

*Нарушениями в академической среде не считаются факторы, свойственные исследовательским процессам:*

несфальсифицированные (неосознанные) исследовательские ошибки, конфликт данных, разная интерпретация полученных результатов.

Каждый *научный сотрудник имеет право на продукт/результат собственного интеллектуального труда*, однако он не должен ограничивать доступ к таким данным со стороны тех, кто помогал ему в работе. Научный сотрудник должен быть открытым для критики, советов и пожеланий.

Нужно, чтобы научный коллектив должным образом относился к информации, которая считается конфиденциальной. Но *нормы конфиденциальности не должны препятствовать изучению такой информации, например, как объективность оплаты научного труда в коллективе*.

## Раздел 2

### Честность в управлении научными коллективами

Здесь мы предполагаем сформулировать основные правила управления такими сложными социальными группами, как академические коллективы. Эти вопросы в достаточной мере освещены в научной литературе. Отметим некоторые из них.

*Руководство академическими коллективами* должно создавать и поддерживать климат доверия и взаимного уважения и прежде всего должно быть примером таких ценностей среди академического коллектива.

Руководство должно создавать и поддерживать открытую и прозрачную систему управления, быть доступным, с пониманием относиться ко всем, на кого влияет и кого касается его деятельность; своевременно и в полной мере информировать академический коллектив о природе и характере проблем, вли-

яющих на его нормальное функционирование.

В рамках своих полномочий руководство должно действовать ответственно, честно и справедливо, при этом руководствуясь принципами честности, коллегиальности, надлежащими правовыми процедурами и принятыми в академической среде коллективными договорами.

## Раздел 3

### Конфликт интересов

*Конфликт интересов* — ситуация, при которой на суждения, выводы и действия каждого члена академического коллектива влияют многочисленные конфликты, противоположные по форме и содержанию интересы. В таких ситуациях необходимо найти пути достижения баланса между личной автономией, независимостью, профессиональной честностью и подотчетностью.

Типы конфликтов интересов могут быть разными. Рассмотрим основные из них.

#### 1. Конфликт интересов из-за личных отношений

Часто те, кто принимает решения, имеют личные отношения с теми, к кому эти решения относятся (это могут быть члены семьи, родственники, друзья, близкие). В этом случае для обеспечения объективности и ограничения влияния личных отношений нужно избегать участия в принятии таких решений. Кроме того, практика свидетельствует, что не следует принимать участие в принятии решений (кроме случаев чрезвычайной важности), которые касаются деловых партнеров — бывших или настоящих. Следует избегать таких решений (не объясняя открыто при-

чин и мотивов), если участие в их принятии может негативно повлиять на их объективность.

**2. Конфликт интересов из-за занятия нескольких должностей/ролей в академическом коллективе**

Как и в случае с личными отношениями, такие конфликты должностных интересов (действительные, потенциальные и мнимые) можно устранить путем неучастия в принятии решений, учитывая, что участие в нем в данной ситуации могло бы помешать взвешенным объективным суждениям и выводам. Должностных конфликтов можно избежать, обратив внимание коллег на возможность предвзятости и необъективности.

**3. Конфликт интересов, возникающий из-за использования ресурсов академического коллектива**

Академический институт или высшее учебное заведение обладают различными ресурсами (площадями, компьютерами, оборудованием, материалами, средствами связи и пр.). В случае, если цели и задания академического учреждения и отдельного члена коллектива совпадают (например выполнение научных исследований, научная публикация, докладная записка властным структурам и т. п.), ресурсы учреждения могут быть свободно использованы. В случае, если члены академического коллектива используют ресурсы не для основной работы, а для посторонней деятельности или в личных целях (например для выполнения работ по контракту, гранту, на заказ), академическое учреждение, безусловно, имеет право требовать оплаты за эксплуатацию или расходование материально-технических

ресурсов. Сумма и порядок оплаты определяются отдельно в каждом конкретном случае.

При необходимости *использования названия академического учреждения* в работе (при публикации монографии, направлении докладной записки в директивные органы и пр.), нужно обращаться за рекомендацией или разрешением к ученому совету независимо от должности и роли в академическом учреждении.

**4. Конфликт, который возникает из-за материально-финансовых интересов**

По нашему мнению, члены академического коллектива, используя право на интеллектуальную собственность, в условиях нормальной рыночной экономики, к которой мы стремимся, *могут свободно заключать договора и свободно продавать продукты своего собственного труда* (например статьи, брошюры, монографии, фильмы, очерки, книги, произведения искусства, изобретения и пр.), созданные в рамках своей академической деятельности, не вызывая при этом конфликта интересов. Желательно такое положение записать в коллективном договоре учреждения.

В условиях рыночной экономики, осуществляя свою внеакадемическую деятельность, члены академического учреждения *могут работать по совместительству* в подобных учреждениях, *создавать* различного рода организации (прибыльные и неприбыльные), оказывающие консультационные услуги, выполняющие исследования на заказ (по контракту), производящие или/и продающие товары и услуги. В этом случае главное, чтобы деятельность в других организациях не препятствовала выполнению их



обязанностей перед основным академическим учреждением.

Конфликт интересов может также возникнуть в случае, когда члены академического коллектива (или руководства) имеют *личный материальный интерес в организациях и фирмах, с которыми их академическое учреждение заключает деловые соглашения или осуществляет совместный бизнес*. В таком случае некоторые члены академического коллектива могут получать нечестные преимущества и выгоды. Поэтому в рамках академической этики необходимо избегать заключения договоров с организациями, фирмами, в которых члены академического коллектива (или их близкие, родственники, друзья), а также деловые партнеры имеют значительные материально-финансовые интересы. Нужно также избегать возникновения ситуаций, при которых члены академического коллектива (или его руководства) будут вести переговоры и заключать договоры с самими собой как работниками других организаций или фирм, так как этому есть лишь одно название — коррупция.

##### ***5. Конфликт интересов, возникающий из-за привлечения к деятельности вне академического учреждения***

В последнее время академические коллективы и их отдельные члены все более активно сотрудничают и имеют деловые отношения с различными государственными органами и частным бизнесом, государственными и частными научными фондами как внутри страны, так и зарубежными, которые поддерживают их исследования и используют знания и опыт как научных работников.

Здесь мы позволим себе вернуться к вопросам, как удалось сохранить фундаментальную науку в условиях недооценки государственной властью наших стран роли фундаментальной и прикладной науки в обществе, кто эти люди, которым удалось сохранить статус научного работника в кризисных условиях последнего десятилетия.

Как известно, фундаментальная наука, занятая генерированием нового знания, — это не только национальное достояние наших стран, но и существенный элемент поддержания социальной и политической стабильности, одна из неперенных составляющих национальной идеи, которая должна объединить общество. Без развития фундаментальных и прикладных исследований проведение реформ в наших странах не может быть успешным. Вполне понятно, что академическая наука не может развиваться в условиях самофинансирования и без регулирующей роли государства дальнейшее ее развитие невозможно.

Теперь попробуем понять, что произошло с людьми, оставшими работать в кризисной, депрессивной сфере деятельности, опрокинувшей представления о нормально приемлемых условиях научной работы. Сегодня, когда многое пережито и где-то за чертой остались индивидуальные драмы выборов, сломов, потерь, нельзя сказать, что ситуация принята, однако люди научились справляться с ней, выбирая свои приемы. При этом оценки данной ситуации в большинстве случаев негативны, часто она определяется, несмотря на ощущаемую в последнее время стабилизацию, как стабилизация «на кладбище» [10]. На ощущение стабилиза-

ции повлияло то, что появились доплаты и льготы, гранты отечественных фондов фундаментальных исследований, выполнение договорных работ по государственным научно-техническим программам, гранты зарубежных фондов и пр. Но в отношении перспектив — оптимизма мало. Как результат — потеря молодого и среднего поколения в науке, резкое постарение коллективов. Сегодня часто наблюдается ситуация, когда приход молодежи в академический коллектив — это шаг в предполагаемом освоении «пути на Запад», который уже достаточно отработан (получение качественной профессиональной подготовки, защита диссертации, налаживание связей с зарубежными коллегами и путь открыт) [10].

Как свидетельствуют исследования, проведенные учеными Института философии РАН [5, 10] и в настоящее время проводимые учеными ЦИПИНа НАН Украины, среди главных стратегий сохранения основного статуса были разные типы неформальной занятости — поддержка основного профессионального статуса научного работника, параллельные статусы занятости и так называемое «балансирование».

Выбор стратегий сохранения профессионального статуса ученого во многом определяется разными мотивами или системами мотивов, в основе которых особенно часто лежит сочетание в разных комбинациях увлеченности научно-исследовательской, творческой работой, потребности реализовать свой творческий потенциал и полученные во время учебы и работы знания и т. п. Особенно сильны мотивы профессиональной деятельности, лежащие глубоко в

структуре личности. Это — сущностная характеристика личности, образ жизни, имманентно присущий и сознательно выбранный, увлеченность содержанием работы (познание процессов развития природы, техники, человека и общества), свобода деятельности, профессиональный успех, реализация профессиональных умений, отсутствие альтернативы. Данные мотивы оказались достаточными для того, чтобы люди остались работать в сложных материальных условиях научной сферы занятости с низким уровнем доходов и отсутствием перспектив преодоления упадка. Выходом стало формирование дополнительных видов деятельности, поднимающих материальный уровень до определенной, приемлемой в каждом индивидуальном случае планки. И здесь, с добавлением фактора ресурсов, формируются вышеуказанные преобладающие типы неформальной занятости. Первые два типа отличает то, что в их основе — активные, осознанные, систематические действия по созданию, поддержанию и сочетанию разных видов занятости, в третьем случае в результате опоры на семейные ресурсы — периодические подработки, поддерживающие допустимый материальный уровень.

*Поддержка профессионального статуса научного работника.* Здесь налицо сочетание сильно выраженных мотивов образа жизни, профессионального успеха и научного менеджмента.

Успех, как правило, достигается за счет привлечения дополнительных заказов (договоров) на научные исследования, а также грантов отечественных и зарубежных фондов.

Встречаются случаи вполне успешных механизмов, благодаря которым учреждения могут развивать определенное научное направление и в то же время обеспечивать приемлемый уровень оплаты труда научных сотрудников, когда в составе научных учреждений или вне их создаются по сути самостоятельные коммерческие или неприбыльные предприятия и организации, связанные с основной научной проблематикой создателей и реализующие научно-производственную тематику (это некий этап перехода от науки к практике — конкретные разработки).

Еще один путь: при недостатке ресурсов для продолжения успешной профессиональной научной деятельности выход находится в миграциях. Практика ежегодного отъезда (во время отпуска) за границу возникла не так давно. Она дает не только средства, на которые можно прожить и содержать семью, но и возможность поддерживать профессиональный уровень, расширять контакты в области науки.

*Параллельные статусы занятости.* В результате неформальной занятости, никак не совпадающей с научной деятельностью на основном месте работы, создаются параллельные сферы деятельности. Такие случаи чаще всего являют собой примеры статусной несогласованности и в конечном итоге определенного профессионального регресса. В конце концов эти ситуации решаются либо в пользу основного научного статуса, либо в пользу построения противоположной стратегии в зависимости от силы мотива, которым чаще всего оказывается принадлежность к своей среде.

*Балансирование* на основном месте работы с помощью периодичес-

ких подработок характерно для тех научных работников, которые руководствуются мотивом отсутствия альтернативы занятости в научной сфере, а также возникает и при нежелании активных поисков.

Таким образом, можно определить два типа стратегий поддержания статуса научного сотрудника: «интенсивный» (инновативный) — это первая и вторая стратегии, а также «экстенсивный» (обеспечение выживания) — это третья стратегия.

«Интенсивный» тип способствует в итоге формированию новых отношений в науке. В результате создается новый механизм, который мы определили как научный менеджмент.

«Экстенсивный» тип определяет ориентации в основном на поддержание приемлемого уровня жизни при возможности оставаться в большой науке с помощью тех или иных подработок. Это наименее продуктивный путь существования в науке.

Следует отметить, что оба типа выбранных стратегий создали новое поле для потенциальных конфликтов интересов. Нам необходимо разработать модели успешного внешнего сотрудничества, которое не влияло бы на качество научной, творческой деятельности внутри академического учреждения.

### **6. Конфликт обязательств**

Конфликт обязательств — это особая форма конфликта интересов, которая возникает в рамках соотношения затраченного времени и обязательств.

Настоящий конфликт обязательств возникает в том случае, когда деятельность вне и деятельность внутри академического учреждения пересекаются, что мешает выпол-

нению обязательств в академическом учреждении. Для избежания конфликта обязательств необходимо или уменьшить объемы другой деятельности, или пересмотреть и уменьшить объемы работы в академическом учреждении. Конфликт обязательств касается каждого, кто работает и получает зарплату в академическом учреждении, как постоянных, так и временных работников. Научный работник имеет право на другие обязательства и может осуществлять другую деятельность, если они не препятствуют выполнению в полном объеме личных и коллективных обязательств в академическом учреждении. Принципиальным моментом здесь являются не характер и объемы внеакадемической деятельности, а то, в какой мере она отвлекает от выполнения академических обязанностей.

Возникает вопрос, какова же та морально-психологическая цена, которую чаще всего ученые платят за свой выбор — «роскошь» активной научной деятельности в нескольких измерениях? Безусловно, это приводит к усталости, состоянию постоянного стресса, нередко долговому отсутствию спокойной размеренной жизни и, как следствие, к снижению трудоспособности. Можно считать, что в этом и состоит драма постсоветской науки как депрессивной отрасли. Как в случае «интенсивного» типа поддержания статуса научного сотрудника, когда ученые стремятся наиболее продуктивно использовать свои знания и опыт, чтобы обеспечить приемлемый уровень жизни своей семьи, так и в случае «экстенсивного» типа, оптимизма в отношении прогресса развития науки мало.

Поэтому опять-таки нужно продумать новые модели устранения конфликтов обязательств в академической среде, учитывая тот факт, что «интенсивный» тип поддержания статуса отдельного ученого (проекты, гранты, совместительство и пр.) всегда положительно влияет на имидж академического учреждения, в котором он работает на постоянной основе, повышает устойчивость и расширяет за счет новых социальных связей возможности этого учреждения в будущем. Это нужно ценить.

### **Раздел 4 Соблюдение этических норм и стандартов**

При нарушении этических норм необходимо тщательно разбираться в ситуации и пользоваться законодательными нормами относительно научного труда, коллективными договорами, этическими нормами, признанными в научных коллективах.

Разрешение этических конфликтов, возникающих в форме дилемм, должно быть возложено на существующие комиссии по трудовым спорам при профсоюзных комитетах академических учреждений и проходить путем обсуждений, дискуссий, переговоров. При этом лучше придерживаться принципа конфиденциальности в случае рассмотрения вопроса сомнительного поведения или нарушения.

Анонимные свидетельства и заявления не должны рассматриваться, если людям и имуществу не угрожает реальная опасность.

В случае, если нарушены обязательные принципы и стандарты поведения (научные, исследовательские, финансовые), они должны стать предметом официальных слушаний.

## Раздел 5 Подача и слушание официальных жалоб

Официальная жалоба должна подаваться в письменной форме в комиссию по трудовым спорам или руководству академического учреждения. Она может быть отозвана в любой момент. При необходимости после обсуждения в комиссии такие жалобы могут быть публично рассмотрены в трудовом коллективе. Если на публичных слушаниях

члена научного коллектива признают виновным в сомнительных действиях, считающихся серьезными, против него могут быть применены санкции, пропорциональные серьезности нарушения.

Члены академического коллектива, обвиненные в нарушении Кодекса академической этики, имеют право подать апелляцию на решение и санкции. Способ рассмотрения апелляций должен зависеть от статуса особы.

1. Декларация прав и обязанностей ученых // Мир науки. — 1991. — № 1. — С. 1–3.
2. Всемирная конференция по науке «Наука для XXI века: новые обязательства» (Будапешт, Венгрия, 26 июня — 1 июля 1999 г.). — Париж: ЮНЕСКО, 2000. — 56 с.
3. Попова И. П. Профессиональный статус научных работников — вариации поведения // СОЦИС. — 2001. — № 12. — С. 64–72.
4. Аллавердян А. Т., Агамова Н. С. Ограничение властью профессиональных прав ученых как фактор «утечки мозгов» // Науковедение. — 2001. — № 1. — С. 61–80.
5. Наумова Т. В. Ориентиры сохранения науки в России // СОЦИС. — 2001. — № 2.
6. Сокулер З. А. Знание и власть: наука в обществе модерна. — СПб.: РХГИ, 2001. — 239 с.
7. Становлення наукової системи України: Інформ.-аналіт. матеріали / Б. А. Маліцький, В. Ф. Мачулін, В. Л. Богданов та ін. — К.: ЦДПІН НАН України, 2001. — 34 с.
8. Келле В. Ж. Наука как компонент социальной системы. — М.: Наука, 1988.
9. Прозорість і корупція в системі вищої освіти України: Зб. матеріалів конф. (Львів, 21–22 листопада 2002). — К.: Таксон, 2003.
10. Батигин Г. С. Невидимая граница: грантовая поддержка и реструктурирование научного сообщества в России // Науковедение. — 2000. — № 4. — С. 67–79.

*А. Н. Глебова,  
ст. науч. сотр., канд. ист. наук*

## Принципы построения моделей историко-научного знания

Роль модельных представлений в развитии науки и техники, а также в общественной практике велика и общепризнанна [1–3]. Исторические истоки моделирования восходят к античности [4, с. 392] или к ещё более раннему периоду в истории человечества — бронзовому веку [5]. Однако лишь в середи-

не XX века понятие модели, расширившись, начало приобретать общенаучный характер, а система модельных представлений — превращаться в неотъемлемую составную часть научного мышления. В настоящее время моделирование, выполняющее описательную, объяснительную и эвристическую функции,