

УДК 001.89:159.947.5+316.344.3-053.6

Э. М. ЩУРОК

МОТИВАЦИЯ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Институт социологии НАН Беларуси

(Поступила в редакцию 25.06.2013)

В современных условиях занятие наукой превратилось в массовую профессию, став предметом государственного управления, регулирования и руководства как на уровне государства, так и в отдельных научных организациях. В науковедении и социологии науки уже давно ученый рассматривается «не как психологическая индивидуальность, а как член социально функционирующей научной группы» [1, с. 29]. Поэтому и продуктивность ученого зависит от того, насколько созданы условия для эффективного осуществления научной деятельности и каким образом стимулируется его научная мотивация. Специфика работы в сфере науки требует от ученого не только наличия интеллектуальных способностей, но и определенной мотивации, направленной и на производство нового знания, и на реализацию творческого потенциала личности.

Влияние мотивации на творческую продуктивность стало предметом специальных исследований личности ученого. Успешное осуществление деятельности определяется наличием у работника высокой мотивации, так как мотивированный человек – «это психологически настроенный, внутренне мобилизованный на конкретную деятельность, представляющий, ради чего он ее осуществляет, имеющий основания, по его мнению, действовать так, а не иначе, получающий удовлетворение и положительные эмоциональные переживания от процесса и результата своей деятельности» [2, с. 271].

В науковедении мотивы научной деятельности делятся на внешние и внутренние, а мотивацию деятельности разделяют на сильную и слабую. Данное деление является, конечно же, условным, поскольку научной сфере, как и любой другой сфере деятельности, свойственен полимотивированный характер.

Как известно, «у продуктивного ученого внутренняя мотивация деятельности преобладает над внешней» [3, с. 181]. Однако приоритет внутренних мотивов над внешними подразумевает, что человек включен в деятельность ради нее самой, а не для других целей, по отношению к которым она является средством их достижения. В теории и практике науковедения в большей степени внимание сосредоточено на изучении внутренней мотивации научного труда, а внешняя, несмотря на то, что измерение ее индикаторов не составляет особого труда и, соответственно, она может быть изучена обстоятельнее, остается без должного внимания [4, с. 25–26].

К внутренним мотивам деятельности науковеды относят мотивы, «непосредственно порождаемые процессом научной деятельности и ориентирующие ученого на науку как процесс познания» [5, с. 150]. Внешняя мотивация научного труда в социологической литературе признается более слабой по мере воздействия по сравнению с внутренней.

Российские исследователи предложили разделить внешнюю мотивацию научной деятельности на три подгруппы: ориентацию на то, чтобы приносить пользу, ориентацию на возможно полное раскрытие своих способностей и ориентацию на достижение внеакадемических целей [5, с. 150]. Исследования в области истории науки и деятельности современных научных коллективов сви-

детельствуют о том, что в науке наиболее результативны именно те ученые, для которых увлеченность самим научным творчеством занимает ведущее место среди других мотивов научной деятельности, признан специфический характер мотивации научной деятельности, т.е. ее самомотивируемость [6, с. 4]. Однако во многих исследованиях встречаются утверждения, что мотивация труда в науке принципиально не отличается от мотивации труда в сфере производства [7, с. 277–278].

В реальной практике наблюдается сплетение внутренних и внешних мотивов научной деятельности, их сложная иерархия. Задача усложняется еще и тем, что у ученых возникает неясность в отношении того, что играет главную роль в самой структуре мотивов научной деятельности – индивидуально-психологические или социально-психологические факторы мотивации. Можно предположить, что творчески активные ученые ориентируются в основном на внутреннюю мотивацию, и основная особенность их поведения – стремление работать над проблемами, интересными для них, иметь возможность развивать и разрабатывать собственные идеи. В то же время под воздействием определенных социальных условий, в рамках которых осуществляется научная деятельность, научные работники, для которых определяющее значение имеет внешняя мотивация деятельности, могут повысить уровень своей внутренней мотивации, если налицо факторы, вызывающие удовлетворение научной работой. И наоборот, условия профессиональной среды могут оказать блокирующее воздействие на внутренние мотиваторы, и тогда ученые, ранее руководствовавшиеся внутренней мотивацией, могут вести себя подобно научным работникам, ориентированным на внешние составляющие научного труда. Этот факт не раз рассматривался в многочисленных исследованиях: неудовлетворенность условиями научной деятельности является одним из основных факторов, препятствующих эффективной деятельности в сфере науки, снижающих ее внутреннюю мотивацию.

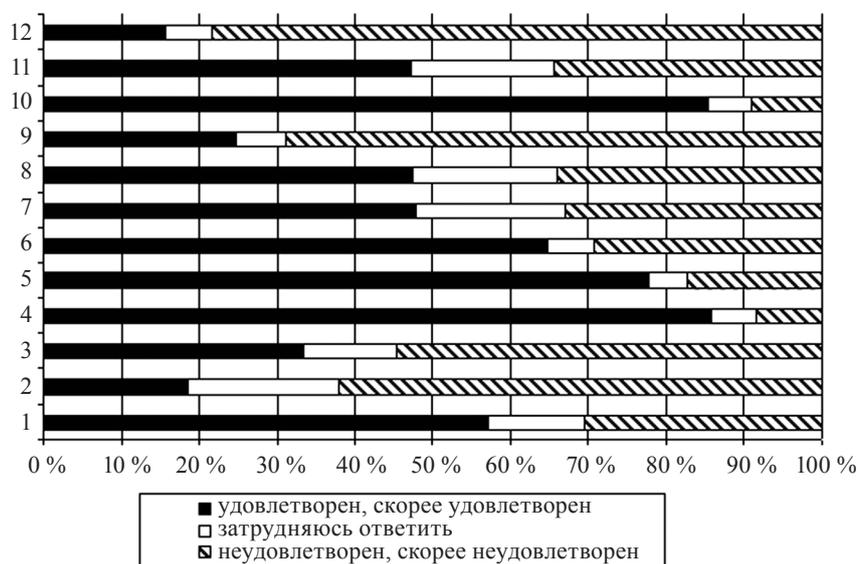
В мае 2012 года ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси» провел социологическое исследование проблем развития и функционирования академического сектора науки в период модернизации организационных и финансовых условий деятельности научных организаций. Исследованием были охвачены 39 научных учреждений всех отделений НАН Беларуси. Всего опрошено 585 научных работников научных учреждений НАН Беларуси, из них – 45 докторов наук, 176 кандидатов наук, 365 научных работников без степени. Опрос носит репрезентативный характер.

В данном исследовании был сделан акцент на изучении внешних составляющих мотивационной структуры научной деятельности. С этой целью были выделены следующие условия, способствующие эффективности научной деятельности: возможность профессионального роста, зарубежных стажировок, научных командировок, публикации результатов научных исследований, доступность научной информации по теме исследования, наличие компьютерной базы, научные коммуникации, объективность оценки научной работы, оснащение современным научным оборудованием, отношения с непосредственным руководителем и коллективом, перспективы научной карьеры, размер заработной платы.

Материальная составляющая является основополагающим условием, влияющим на эффективность в любой сфере деятельности, поскольку обеспечивает не только успешное ее осуществление, но и обуславливает социальное и физическое существование человека. Заработная плата, выступая внешним фактором мотивации научной деятельности, оказывает значительное влияние на отношение работников к научной деятельности, на престиж профессии ученого и, как результат, выступает одним из основных мотивирующих факторов. Анализ полученных данных показывает (рисунок), что размер заработной платы из всего перечня условий работы вызывает у научных работников наибольшую неудовлетворенность – 78,3 % респондентов не удовлетворены данным условием научной деятельности. Ситуация выглядит по меньшей мере странно, если принимать во внимание тот факт, что по данным государственной статистики заработная плата в отрасли «наука и научное обслуживание» является одной из самых высоких по стране. Здесь следует отметить, что в представленной в органы государственной статистики информации о заработной плате включены все источники доходов ученых, которыми могут быть гранты БРФФИ и других фондов, доходы от участия в различного рода хозяйственных тематических

ках и других научно-исследовательских работах, осуществляемых в рамках своей научной организации. В то же время не следует забывать, что работа по различным хоздоговорам требует дополнительных физических и временных затрат от человека, тем самым отвлекая от выполнения плановой тематики. Более того, почти 32% опрошенных научных работников говорят о наличии дополнительных источников доходов, не связанных с научной деятельностью, таких как работа по совместительству в других организациях и случайные приработки. Наибольший процент среди тех, кого не устраивает размер заработной платы, наблюдается среди молодых ученых в возрасте до 29 лет и составляет 82,5% респондентов этой возрастной группы. И это не случайно, так как у молодых ученых нет надбавок ни за стаж работы в отрасли, ни за ученую степень, что существенно сказывается на размере заработной платы. Кроме того, у молодых ученых еще и уменьшаются шансы «подзаработать» в своей организации, поскольку из-за отсутствия опыта в научно-исследовательской деятельности и наличия высокой научной конкуренции в своих структурах они зачастую оказываются не включенными в состав временных научных коллективов. Поэтому в качестве дополнительного источника дохода для молодежи могут выступать только разного рода индивидуальные гранты и другие подработки вне научной сферы, что они и подтвердили, отвечая на вопросы анкеты.

В настоящее время, в век высоких технологий, эффективная научная деятельность и успешная реализация научных идей не смогут осуществиться без соответствующей оснащенности рабочего места современным научным оборудованием. Данный внешний фактор мотивации выступает вторым условием, вызывающим у научных работников наибольшее неудовлетворение. Так, 69,0% ученых отмечают слабое оснащение современным научным оборудованием, причем процент неудовлетворенных данным условием одинаков у всех возрастных групп. Имеющейся компьютерной базой удовлетворены 64,9% респондентов, а 29,3% ответивших ученых академического сектора науки не довольны наличием компьютеров на своих рабочих местах. Необеспеченность компьютерной базой большее недовольство находит у молодых ученых в возрасте до 29 лет и составляет 37,2% респондентов.



Распределение ответов респондентов академического сектора науки на вопрос: «В какой мере Вы удовлетворены условиями научной деятельности?»: 1) возможностью профессионального роста; 2) возможностью зарубежных стажировок; 3) возможностью научных командировок; 4) возможностью публикации результатов научных исследований; 5) доступностью научной информации по теме исследования; 6) наличием компьютерной базы; 7) научными коммуникациями; 8) объективностью оценки научной работы; 9) оснащением современным научным оборудованием; 10) отношениями с непосредственным руководителем; 11) перспективами научной карьеры; 12) размером заработной платы

Для успешного осуществления научной деятельности необходимым условием являются научные коммуникации, которые выступают и непременным условием функционирования науки, и важнейшим механизмом ее самоорганизации. Средствами взаимоотношений между членами научного сообщества, обмена информацией, идеями, взглядами выступают не только публикации результатов научных исследований и доступ к информации по исследуемой тематике, но и возможность зарубежных стажировок и научных командировок. Опубликованием результатов своих научных исследований и доступностью научной информации по теме исследования довольны соответственно 85,8 и 77,7% респондентов. Большинство ученых не удовлетворены возможностью зарубежных стажировок и научных командировок (62,6 и 54,5% соответственно). Но если процент неудовлетворенных возможностью научных командировок одинаков для всех возрастных групп, то ученых в возрасте до 29 лет и 30–49 лет в большей степени не устраивает отсутствие зарубежных стажировок по сравнению с представителями старшего поколения. В данном случае уместно говорить об отсутствии в научных организациях должного финансирования для осуществления научных поездок за границу с целью и обмена информацией, и приобретения нового знания, и получения опыта. Почти каждый третий участник опроса не удовлетворен научными коммуникациями, 19,2% вообще затруднились оценить данное условие научной деятельности и только 47,9% респондентов удовлетворены вышеназванным условием. Ограниченность зарубежных научных командировок и активных международных коммуникаций в научной среде негативно сказывается не только на интеграции отечественной науки в международное научное пространство, приводит к изоляции белорусских ученых от мирового научного сообщества, но и снижает престиж белорусской науки на мировой арене.

Важными условиями, оказывающими влияние на эффективность научной деятельности, являются возможность профессионального роста, перспективы научной карьеры и объективность оценки научной работы. Как показало исследование, в большей или меньшей степени ученых устраивает объективность оценки их исследовательской работы. Не удовлетворены объективностью оценки своей научной работы 34,0% респондентов, а 18,5% вообще затруднились ответить. При этом следует отметить, что с возрастом неудовлетворенность оценкой или признанием своего научного труда увеличивается: у научных работников в возрасте 60 лет и старше этот показатель составляет 41,7%, в то время как среди остальных возрастных категорий он колеблется на уровне 30%. Более половины респондентов удовлетворены возможностью профессионального роста (57,1%), а 47,4% опрошенных исследователей удовлетворены перспективами научной карьеры. В большей степени не устраивает перспектива научной карьеры молодых ученых – 46,7% исследователей в возрасте до 29 лет дают негативные оценки своей будущей карьере в сфере науки.

Доказанным и общепризнанным фактом на сегодняшний день является то, что благоприятный климат в коллективе оказывает позитивное влияние на исследовательский процесс. Участвовавшие в опросе ученые положительно характеризуют социально-психологические условия своего труда. В частности, в отношениях с непосредственным руководителем не испытывают никаких проблем 85,4% респондентов.

Как уже отмечалось выше, внутренние мотивы научной деятельности побуждают ученого эффективно работать, «творить», не обращая внимания на условия ее осуществления. Однако и у энтузиазма имеется предел, и в определенный момент даже высокомотивированный на научную деятельность работник может поменять отношение к выбранной профессии. Проведенное исследование в очередной раз подтвердило, что неудовлетворенность условиями труда является одной из причин того, что достаточное количество опрошенных научных работников не считают работу в сфере науки своим призванием (15,8% опрошенных исследователей академического сектора науки). И если процент ученых, не считающих науку своим призванием, в возрасте 30–49 и 50–59 лет составляет 16,0 и 8,1% соответственно, то в возрастной категории до 29 лет 27,8% молодых ученых не считают научную сферу своим призванием, а 11,7% молодежи пока еще не определились со своим профессиональным выбором. Зачастую возникает парадоксальная ситуация, когда молодой специалист, попав в профессиональную научную среду, не идентифицирует себя с профессией. И, как результат, вероятность того, что этот молодой специалист уйдет из научной организации, очень высока.

Как показывает практика, отток работников из науки в другие сферы деятельности представляет существенную угрозу для кадрового потенциала научной сферы. Результаты проведенного исследования показали, что 8,7% респондентов планируют уйти в другую сферу деятельности, 3,4% ответивших предполагают заниматься наукой, но в других организациях, а 22,1% – затруднились ответить на вопрос о своих планах профессиональной деятельности на ближайшую перспективу.

В наибольшей мере готовы оставить научную работу молодые исследователи в возрасте до 29 лет – 18,2% респондентов, а 32,8% – затруднились ответить на этот вопрос, что является свидетельством их неопределенности в своем профессиональном выборе. Неуверенность в карьере на ближайшую перспективу также продемонстрировали и ученые в возрасте 30–49 лет (23,0% респондентов этой возрастной группы затруднились ответить на данный вопрос).

Среди основных причин ухода из научной сферы респонденты выделили «низкий уровень заработной платы» и «невозможность вести полноценные научные исследования ввиду отсутствия современной материально-технической базы».

Важно отметить, что изучение мотивации научной деятельности не должно замыкаться только на исследованиях условий, в рамках которых она осуществляется. Существенное внимание должно быть уделено и изучению степени удовлетворения смысловых потребностей человека. Уровень удовлетворенностью жизнью, своим материальным положением, показатели социального оптимизма как одни из основных индикаторов социального самочувствия человека, с одной стороны, и как мотивационные составляющие деятельности – с другой, также воздействуют на формирование мотивации к деятельности, в том числе и научной.

Анализ самооценки своего материального положения респондентами показывает, что среднюю и выше среднего дают оценку только 39,9% респондентов, а 56,2% – оценивают свое материальное положение как ниже среднего и низкое (табл. 1).

Таблица 1. Оценка респондентами своего материального положения, %

Самооценка материального положения	До 29 лет	30–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше	Итого
Высокое	–	0,4	–	–	0,2
Выше среднего	–	3,3	6,1	2,5	2,7
Среднее	22,6	37,3	39,4	59,5	37,0
Ниже среднего	46,0	34,8	30,3	31,6	36,5
Низкое	29,2	20,1	17,2	5,1	19,7

Наиболее не удовлетворены своим материальным положением исследователи в возрасте до 29 лет. Так, 75,2% респондентов данной возрастной группы оценили свое материальное положение как низкое и ниже среднего и только 22,6% как среднее. Самый высокий показатель позитивных оценок удовлетворенности своим материальным положением наблюдается в возрастной категории 60 лет и старше, 62,0% респондентов этой возрастной группы в целом удовлетворены своим материальным положением.

Исследование показало, что для молодых исследователей остро стоит проблема обеспеченности жильем. По результатам опроса только 10,2% научных работников в возрасте до 29 лет имеют свое жилье, а 15,3% респондентов этого возраста могут позволить себе снять квартиру. Несмотря на то что в возрастной категории 30–49 лет уже 43,4% говорят об обеспеченности жильем, все же для большинства ученых этого самого продуктивного для науки возраста жилищный вопрос остается актуальным. Последнее, несомненно, накладывает негативный отпечаток и на престиж выбранной профессии ученого, и на уверенность в завтрашнем дне.

Изучение такого показателя социального самочувствия, как удовлетворенность жизнью, показало (вопрос анкеты «Принимая во внимание все стороны жизни, насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом?»), что 48,4% респондентов удовлетворены и скорее удовлетворены своей жизнью в целом, а 43,8% ответивших не испытывают удовлетворения от жизни. И что характерно, наиболее низкие значения удовлетворенности жизнью наблюдаются у молодых исследователей в возрасте до 29 лет – 51,8 % отрицательных оценок против 41,6% положительных.

Проанализировав такой индикатор социального самочувствия, как уверенность в завтрашнем дне, можно отметить, что наиболее оптимистично смотрят в будущее респонденты возрастной категории 60 лет и старше (50,6% респондентов этой возрастной группы уверены в завтрашнем дне) (табл. 2). И напротив, молодые ученые в возрасте до 29 лет более пессимистично смотрят в будущее – 59,9% молодых ученых дали негативные оценки. У работников возрастных категорий 30–49 и 50–59 лет также отмечается преобладание отрицательных оценок в уверенности в будущем (46,8 и 51,6% респондентов соответственно дали ответы «не уверен» и «скорее не уверен, чем уверен» при ответе на данный вопрос).

Таблица 2. Ответы респондентов на вопрос: «Уверены ли Вы в завтрашнем дне?», %

Ответ	До 29 лет	30–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше	Итого
Да, уверен	5,8	7,4	7,1	19,0	8,5
Скорее уверен, чем не уверен	22,6	31,1	29,3	31,6	29,2
Скорее не уверен, чем уверен	33,6	31,6	35,4	31,6	32,4
Нет, не уверен	26,3	15,2	16,2	8,9	17,3

В данном исследовании респондентам было предложено оценить современное состояние белорусской науки, своей научной организации и себя в науке. Только 11,8% респондентов оценивают ситуацию в белорусской науке как стабильную и с хорошими перспективами дальнейшего развития; 59,4% – оценивают положение в науке как неустойчивое; 16,6% – как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития; 12,2% – затруднились высказать свою точку зрения.

Положение своих институтов респонденты оценивают по сравнению с наукой в целом немного выше, но и эта оценка достаточно низкая. Так, только 18,0% респондентов оценили положение своих институтов как стабильное, как неустойчивое и неоднозначное – 54,3%, как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития – 14,3% (табл. 3).

Таблица 3. Ответы респондентов на вопрос: «Как Вы оцениваете современное состояние вашей научной организации и себя в науке?», %

Возрастные группы	Своего института				Себя в науке			
	В целом стабильное с хорошими перспективами развития	Как неустойчивое, перспективы дальнейшего развития неоднозначны	Как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития	Затрудняюсь ответить	В целом стабильное с хорошими перспективами развития	Как неустойчивое, перспективы дальнейшего развития неоднозначны	Как кризисное, без достаточных гарантий и перспектив развития	Затрудняюсь ответить
До 29 лет	16,8	52,6	19,7	10,9	15,3	51,1	8,8	24,8
30–49 лет	18,9	53,7	16,0	11,5	16,4	52,9	13,9	16,8
50–59 лет	18,2	62,6	9,1	10,1	12,1	52,5	8,1	27,2
60 лет и старше	19,0	55,7	7,6	17,7	12,7	50,6	11,4	25,3
Итого	18,0	54,3	14,3	13,5	14,4	51,8	11,0	22,7

Неоднозначно респонденты оценивают перспективы и своей научной деятельности. Только 14,4% респондентов оценивают личностную ситуацию как стабильную и с хорошими перспективами; 51,8% – оценивают свое положение в академической науке как неустойчивое и неоднозначное, 11,0% – как кризисное без достаточных гарантий и перспектив. Очень высоким остается процент респондентов, которые затруднились высказать свою точку зрения.

Кроме того, респонденты давали оценку эффективности проводимой в настоящее время государственной научной политики. Анализ данных опроса показывает, что научные работники неоднозначно оценивают современное положение дел в научной сфере республики. 51,4%

респондентов отметили низкую эффективность проводимой государственной научной политики, 28,4% – дали среднюю оценку и только 2,7% респондентов высоко оценили эффективность мер государства в сфере науки. 17,4% участвовавших в опросе научных работников НАН Беларуси затруднились ответить на поставленный вопрос. Следует отметить, что значимых различий в возрастных группах при ответе на данный вопрос не наблюдается.

Как показало исследование, наиболее проблемная ситуация с мотивацией научной деятельности складывается среди научных работников молодого возраста. Соответственно, отсюда вытекает и такая кадровая проблема, как закрепление молодежи в научной сфере. Несмотря на то что с середины 1990-х годов в Республике Беларусь проводится активная молодежная политика, разрешить данную ситуацию пока не удалось. Необходимо отметить, что важное место в рамках молодежной политики в науке занимает система мер государственной поддержки молодых ученых, которая также интенсивно развивается в последние годы, включая такие мероприятия, как премии и стипендии Президента Республики Беларусь для молодых ученых, студентов и учащихся; стипендии Правительства Республики Беларусь для аспирантов; конкурсы для молодых ученых в рамках БРФФИ и др. Однако, как показывает практика, многие из осуществленных в республике мер носят адресный характер.

Предпринятые государством мероприятия по привлечению молодежи в сферу науки привели к заметным позитивным результатам – начался процесс омоложения научных кадров. Так, за период 2008–2011 гг. произошло увеличение, хотя и незначительное, удельного веса численности исследователей в возрасте до 29 лет в общей численности исследователей с 24,5 до 24,7%, а также увеличение исследователей в возрасте 30–39 лет – с 17,6 до 19,6%. Однако вместе с тем продолжает уменьшаться численность исследователей в возрасте 40–49 лет – с 17,7% в 2008 году до 15,1% в 2011 году и в возрастной категории 50–59 лет – с 25,4 до 24,4%, что создает реальную угрозу утраты преемственности между поколениями белорусских ученых. Наряду с этим с 2008 по 2011 год произошел рост численности исследователей пенсионного возраста: с 11,6 до 12,4% в возрасте 60–69 лет, с 3,2 до 3,8% в возрасте 70 лет и старше [8, с. 50–51].

Данные проведенного опроса подтверждают тот факт, что, несмотря на активный приток молодежи в научные организации, все еще остается нерешенным вопрос нехватки не только высококвалифицированных научных кадров, но молодых специалистов. При ответе на вопрос: «Испытывает ли Ваше структурное подразделение в настоящее время потребность в кадрах?» 60,6% респондентов дали положительный ответ. При этом наибольшую потребность научные организации, по их мнению, имеют в молодых специалистах – 35,5% респондентов отметили эту проблему кадрового обеспечения их структурных подразделений. К тому же, каждый четвертый респондент (25,1% ответивших) считает одной из наиболее «острых» проблем в своей научной организации недостаточный приток талантливой молодежи.

Таким образом, для устойчивого функционирования науки государственная политика должна быть направлена, прежде всего, на сохранение и воспроизводство кадрового потенциала, закрепление ученых молодого и среднего возраста в научной сфере. Для повышения эффективности научной деятельности важно решить вопросы, связанные с созданием соответствующих условий, которые бы мотивировали ученых на эффективную деятельность, способствовали активному притоку молодежи в науку, ориентировали молодых исследователей на долгосрочную карьеру в сфере науки.

В настоящее время вопрос привлечения молодежи в науку и закрепления в ней молодых кадров обсуждается достаточно широко, разрабатываются концепции, предлагаются различные виды государственных мер, однако, как показывает практика, они еще недостаточно эффективны и требуют корректировки и дальнейшей разработки.

Литература

1. *Мирская, Е.З.* Роберт Мертон и наука XX века / Е.З. Мирская // Социология науки и технологий. – 2010. – Том 1, №4. – С. 26–42.
2. *Шавель, С.А.* Общественная миссия социологии / С.А. Шавель. – Минск: Белорус. наука, 2010. – 404 с.

3. Аллавердян, А.Г., Мошкова, Г.Ю., Юревич, А.В., Ярошевский, М.Г. Психология науки: учеб. пособие / А.Г. Аллавердян [и др.]. – М.: Моск. психолого-социальный ин-т: Флинта, 1998. – 312 с.
4. Васильева, Е.В. Мотивация научной деятельности ученых Дальнего Востока в условиях вторичной институционализации отечественной науки / Е.В. Васильева // Социология науки и технологий. – 2011. – Том 2, №1. – С. 25–46.
5. Основы науковедения / под ред. Н. Стефанова [и др.]. – М.: Наука, 1985. – 431 с.
6. Дубицкая, В.П. Роль внутренней мотивации в повышении эффективности научной деятельности: автореф. дис.... канд. социол. наук / В.П. Дубицкая. – М., 1985. – 18 с.
7. Сидорова, Э.М. Социологическое исследование мотивации деятельности научных работников / Э.М. Сидорова // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. – М.: Наука, 1979. – С. 275–280.
8. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2011 года: Аналитический доклад / под ред. И.В. Войтова, А.М. Русецкого. – Минск: ГУ «БелИСА», 2012. – 224 с.

E. M. SHCHUROK

**MOTIVATION OF SCIENTIFIC ACTIVITY IN CONDITIONS OF CONTEMPORARY BELARUS:
SOCIOLOGICAL ANALYSIS**

Summary

Internal and external factors of motivation to scientific activities in conditions of contemporary Belarus have been investigated in the article on the basis of sociological poll data.

Results of researches could be used for improvement of personnel policy in the scientific sphere.

Moreover they could be applied for the creation of effective systems consigned to better motivation and work incentives of scientists.