

# ОПЫТ ИЛИ МОЛОДОСТЬ: СМЕНА ВОЗРАСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ СОВЕТСКОЙ НАУКИ 1945–1991 гг.<sup>1</sup>

К.А. Левинсон

**Аннотация.** Статья посвящена эволюции кадровой политики институтов Академии наук СССР и Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова на протяжении послевоенных десятилетий в отношении возраста научного и преподавательского состава. На основе документов, отложившихся в фонде Президиума Академии наук в Архиве РАН и в фонде МГУ в ЦГАМ, сделан вывод, что возрастные ориентиры кадровой политики этих учреждений существенно менялись: в начале этого периода мы не находим свидетельств каких-либо артикулированных возрастных предпочтений, но видим, что в принципе очень большое значение придавалось такому достоинству ученых, как «опыт», а он ассоциировался с принадлежностью к старшему возрасту. Принадлежность же к младшим по возрасту и по статусу группам ассоциировалась с необходимостью «воспитания» кадров, т. е. принципиального отношения к студентам и аспирантам как к детям. Постепенно, с 1960-х гг., для более активной реализации интеллектуального потенциала «молодых ученых» (к каковым относились люди в возрасте до 33 лет) стали использоваться организационные формы, позволявшие минимально менять расстановку кадров в сложившейся иерархической структуре: советы молодых ученых, конкурсы работ молодых ученых, творческие молодежные коллективы. Во второй половине 1980-х гг., с объявлением курса на «омоложение кадров» в партийно-государственном аппарате, произошла переориентация и в кадровой политике науки, в дискурсе которой стали активно использоваться понятия «старение» (как синоним «устаревания») и «омоложение». В рамках реформы Академии наук предписывалось ежегодно набирать в институты определенный процент «молодых специалистов» для «решения новых актуальных задач», тогда как ученые, перешедшие определенный возрастной рубеж, подлежали выводу из штата: движение науки вперед теперь должно было обеспечиваться не за счет «опыта», а за счет «молодости».

**Ключевые слова:** история советской науки, кадровая политика, возраст, опыт, молодость, старение, омоложение.

**Левинсон Кирилл Алексеевич**, кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник Института гуманитарных историко-теоретических исследований имени А.В. Полетаева (ИГИТИ) НИУ Высшая школа экономики, 105066, г. Москва, Старая Басманная ул., д. 21/4, стр. 3. klevinson@hse.ru.

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и с использованием средств субсидии на государственную поддержку ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, выделенной НИУ ВШЭ.

# “EXPERIENCED” VS. “YOUNG”: THE CHANGING PERSONNEL POLICY CRITERIA IN THE SOVIET ACADEMIA

K.A. Levinson

**Abstract.** The article traces the evolution of age criteria applied by the Soviet Academy of Sciences and the Moscow State University in their personnel policy during the post-war decades. Drawing on documents deposited in the Archives of the Academy of Sciences and in the Central State Archives of the City of Moscow, the study shows that these criteria changed significantly over time. In the late 1940s and throughout the 1950s, it appears to have been no articulated preference in terms of age, but high importance was attached to scholars' 'experience', which was associated with 'old generation.' Those belonged to the younger generation were mostly treated as minors of sorts who had to be 'brought up' even if they were post-graduate students in their twenties or even thirties. Gradually, from the early 1960s organizational forms were introduced that made possible to use much wider the intellectual potential of 'young scholars' without changing their place in the personnel hierarchy – the so-called “young scholars' councils”, “young scholars' competitions”, and “creative youth groups”. In the second half of 1980s, after the proclaimed 'rejuvenation' in the party and state apparatus, the personnel policy of the Academy of Sciences changed by adopting notions of “aging” (as a synonym for “obsolescence”) and “rejuvenation”. As part of the reform in the Academy of Sciences, it was prescribed to recruit annually a certain percentage of “young specialists” in order to “address new and topical issues”, whereas scholars who had passed a certain age line were to be fired. From that time it was no longer 'experience' but 'youth' that was expected to provide better performance of the Soviet academia.

**Keywords:** Soviet science history, personnel policy, age, experience, youth, aging, staff rejuvenation.

Данная статья посвящена относительно слабо изученному аспекту истории советской науки и высшей школы послевоенного периода – эволюции ориентиров кадровой политики в отношении возраста научного и преподавательского состава институтов Академии наук СССР и высшей школы (на примере Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова).

Совместное рассмотрение этих учреждений представляется оправданным по двум основаниям. Во-первых, кадровые составы их в значительной мере пересекались за счет совместительства. Во-вторых, между ними существовали различия, имеющие значение для темы нашего исследования, и сопоставление этих различных возрастных ориентаций позволит составить более полную картину существовавшего в советской науке спектра вариантов<sup>2</sup>.

Для начала следует сделать ряд вводных замечаний относительно проблематики возраста работников в целом.

Когда рекрутирование значительного числа работников и руководство их деятельностью и статусом (в том числе продвижением по карьерной лестнице) осуществляются некой внешней, неподконтрольной им инстанцией – работодателем, органом политической власти и т. д., – критерии, на которые ориентируется эта инстанция в своих кадровых решениях, имеют тенденцию к формализации и абсолютизации. В такой ситуации календарный возраст служит формализованным критерием, отражающим трудовые качества, вмененные всем людям, достигшим определенного возраста. В зависимости от характера работы набор релевантных качеств, которые считаются сильнее или слабее выраженными у каждой возрастной группы, может быть различным: где-то это физическая сила, ловкость и выносливость, где-то – послушность, усердие и карьерное рвение, где-то – осторожность, самообладание и мудрость и т. д. Это приписывание качеств может быть основано как на обыденных представлениях, «знании жизни», гендерных стереотипах, так и (особенно в эпоху «научно-технической революции» и «научной организации труда») на интерпретации статистических данных, обобщении результатов медицинских и психологических исследований разной степени научности, разработкой и анализом которых занимается в Новейшее время все большее количество специализированных институтов. Часто на основе таких приписываемых качеств осуществляется дискриминация людей по возрастному признаку, которая получила название «эйджизм». Этот термин (ageism, agism), для адекватного перевода которого невозможно подобрать одно русское слово, был введен в 1969 г. геронтологом Р.Н. Батлером [Butler, 1969], который определял его как сочетание трех взаимосвязанных элементов: во-первых, предубеждения против людей старшего возраста, старости и старения, во-вторых – дискриминации, ущемляющей права и интересы людей старшего возраста; в-третьих – институциональных практик, закрепляющих стереотипные представления о пожилых людях.

---

<sup>2</sup> В силу особенностей процедуры архивирования и хранения документации МГУ для исследования на данный момент оказались доступны только те документы, которые переданы на хранение в ЦГАМ. Они покрывают период до начала 1960-х гг.

Сорок лет спустя, после того, как исследования показали, что дискриминация может быть направлена на разные возрастные группы и быть как отрицательной, так и положительной [Palmore, 1999], скандинавскими учеными Иверсенем, Ларсенем и Солемом было предложено новое определение, согласно которому эйджизм – это отрицательные или положительные стереотипы, предрассудки и/или дискриминация, ущемляющие или, наоборот, привилегирующие пожилых людей на основании их календарного возраста или на том основании, что они воспринимаются как «старые» или «пожилые». Эйджизм может быть имплицитным или эксплицитным и может проявляться на микро-, мезо- или макроуровне [Iversen et al., 2009].

В более расширительном смысле эйджистскими могут быть названы не только решения (например, кадровые) в пользу индивидов или групп, принимаемые на основании их возраста, но и любые практики, убеждения и высказывания, подразумевающие, что календарный возраст человека детерминирует его качества в решающей степени и что поэтому, оценивая или даже просто описывая людей, позволительно априори ставить на второе место или вовсе игнорировать иные факторы, такие как их уникальные психические, интеллектуальные, биографические и прочие особенности.

Термин «эйджизм» изначально был призван встать в один ряд с такими понятиями, как «расизм» и «сексизм», т. е. он не нейтрален. Он имеет негативные коннотации и был введен для маркирования этически неприемлемого, осуждаемого социального явления («агрессивного предрассудка» – bigotry, по Батлеру), с которым создатель термина предлагал бороться. Это термин-оружие, с распространением которого появилась возможность морально дискредитировать ту или иную практику или идею, просто назвав ее «эйджистской». В контексте моральной оценки кадровая политика, ориентирующаяся на формализованный возрастной критерий, не заслуживает длительного и бесстрастного обсуждения: про нее необходимо и достаточно сказать только то, что она – эйджистская, а значит порядочный человек может ее только осудить и отвергнуть. Однако данная статья имеет исследовательский характер. Целью ее является не вынесение моральной оценки в адрес людей прошлого, их идей и поступков, а выяснение того, как в СССР – в эпоху, когда еще не считались предосудительными взгляды и практики, определяемые ныне как эйджистские, – менялись представления о том, какие (с точки зрения возраста) кадры требуются научным учреждениям. В качестве эвристического инструмента для нужд научного исследования не может применяться оценивающее слово-оружие: оно не объясняет и не помогает понять изучаемый предмет, а потому здесь оно использоваться не будет.

Источниками для данного небольшого исследования послужили документы, хранящиеся в фонде МГУ в Центральном государственном архиве города Москвы (ЦГАМ) и в Архиве Российской академии наук (РАН). В силу особенностей доступного архивного материала<sup>3</sup> в статье не рассматривается систематически кадровая

---

<sup>3</sup> В соответствии с законодательством о защите личной информации ряд категорий документов послевоенного периода еще недоступен для исследования.

политика в своем повседневном практическом выражении на индивидуальном уровне, если под таковым понимать решения о найме и увольнении конкретных работников, назначениях на конкретные должности, оплате труда, поощрениях и взысканиях. В большинстве случаев доступны для изучения были документы, отражающие скорее принципы кадровой политики, ее ориентиры и их обсуждение на обобщенном уровне.

Хронологические рамки исследования (1945–1991 гг.), разумеется, в значительной мере произвольны и условны, однако есть некоторые исторические основания для того, чтобы начать исследование серединой 40-х и завершить началом 90-х. Нижняя граница задана теми переменами, которые были связаны с окончанием Второй мировой войны: в предыдущие несколько лет и планы работы, и финансирование, и размещение, и кадровая политика, и вообще вся жизнь московских научных учреждений определялись не столько их собственными потребностями и решениями, сколько чрезвычайными условиями военного времени. С первого послевоенного года можно говорить о начале периода длиной примерно в 45 лет, в течение которого советская наука существовала в нечрезвычайном режиме.

Верхняя хронологическая граница рассматриваемого периода определяется произошедшим в начале 1990-х гг. крушением советской системы финансирования науки и высшей школы, оплаты труда ученых и преподавателей и их пенсионного обеспечения. Это резкое и радикальное изменение привело к тому, что принципы кадровой политики, действовавшие прежде, во многом оказались неосуществимы: ставшие чрезвычайно низкими зарплаты сделали вузы и академические институты малопривлекательными для молодых людей, их рекрутирование оказалось крайне затруднено. С другой стороны, продолжение исследовательской работы и учебного процесса требовало определенного количества сотрудников, поэтому руководство не спешило избавляться от тех, кто достиг «предельного возраста», тем более что резко упавшая покупательная способность пенсий обрекала пенсионеров на полную нищету и голод. В такой ситуации кадровая политика вынужденным образом была переориентирована на сохранение старых кадров. Это настолько резко контрастировало с принципами конца 80-х гг. (о которых будет идти речь ниже), что можно говорить о начале совершенно нового этапа в истории кадровой политики, который требовал бы отдельного рассмотрения.

В середине – второй половине 40-х гг. в кадровой политике МГУ (насколько мы можем о ней судить по документам, отложившимся в фонде университета в ЦГАМ) возраст рекрутируемых, кажется, вовсе не играл роли. Среди документов встречаются сводные таблицы и другие документы со статистическими данными о профессорско-преподавательском составе: в них учтены такие параметры, как членство в КПСС и ВЛКСМ, наличие ученых степеней и званий, иногда – правительственных наград и премий; учтено, кто из них является «питомцем МГУ», а кто нет. Когда речь идет об аспирантах, бывает указан также их национальный и половой состав. Возраст же не фигурирует в качестве учитываемого статистического параметра. Он не был в числе ориентиров кадровой политики.

Здесь надо сделать важное уточнение. Если мы посмотрим не на данные о рекрутируемых сотрудниках, а на сведения о тех, кто в те годы был из университета уволен, то мы заметим возрастные диспропорции. В ходе кампаний по борьбе с «безродным космополитизмом», «буржуазным объективизмом», «менделизмом-морганизмом» и т. д., как гордо рапортовал на коллегии Министерства высшего образования СССР ректор МГУ академик Несмеянов, за один только 1948 год было «освобождено от работы в университете: 8 преподавателей биологического факультета, проводящих активную борьбу против мичуринского учения (акад. Шмальгаузен [1884 г.р. – К.Л.], проф. Завадовский [1891 г.р. – К.Л.], доц. Алиханян [1906 г.р. – К.Л.] и друг.), 7 преподавателей того же факультета, стоящих на анти-мичуринских позициях менделизма-морганизма, 10 преподавателей гуманитарных факультетов, проводивших в педагогической и научной работе космополитические взгляды (акад. Минц [1896 г.р. – К.Л.], проф. Рубинштейн [1897 г.р. – К.Л.], проф. Зубок [1894 г.р. – К.Л.] и друг.)» [ЦГАМ, ф. Р-1609, оп. 2, ед. хр. 277, л. 8]. Нападкам эти люди подвергались по национальным и идеологическим критериям, их возраст не фигурировал в обвинениях, но фактически, как видим, жертвами кампаний становились ученые и преподаватели среднего и старшего поколения. На сегодняшний день не существует обобщающего исследования, которое показывало бы картину кадровых изменений в ходе репрессий конца 40-х – начала 50-х гг. по МГУ или по АН СССР в целом. Если основываться на мемуарных свидетельствах, то складывается впечатление, что там, где не проходили массовые увольнения и аресты<sup>4</sup>, кампании «по борьбе с...» могли приводить не столько к смене кадрового состава, сколько к смене неформальных лидеров. Например, на кафедре истории Средних веков исторического факультета МГУ после проработок, которым были подвергнуты несколько профессоров старой школы, более молодые и менее значительные в научном плане, зато более идеологически «правильные» сотрудники постепенно стали главенствовать не количественно, а качественно: они теперь задавали тон, а их учителя «сидели сзади по стеночкам и большей частью помалкивали» [Гуревич, 2004, с. 144]. Руководство же кафедрой (и сектором истории Средних веков в Институте истории АН СССР, и еще некоторые ключевые посты) формально осталось за академиком Сказкиным, представителем старшего поколения. Как видим, речь тут идет не об ориентирах кадровой политики, а о сменившемся раскладе сил внутри одного и того же состава сотрудников. В случаях, когда кампании приводили к увольнениям, на место изгнанных ученых приходили часто более молодые, но, снова подчеркнем, их достоинством в глазах администрации были не молодость, не талант, не научные достижения, а правильная идеологическая позиция.

Если же говорить о собственно кадровой политике МГУ в первые послевоенные годы, то нельзя сказать, что университет вовсе не делал различия между людьми разного возраста. Просто в силу того, что это было учебное заведение, возрастные границы обычно совпадали со статусными: студенты были в общем случае младше

---

<sup>4</sup> Арестованы были, например, многие сотрудники медицинских вузов в ходе «дела врачей», а увольнения постигли многих научных сотрудников и преподавателей с еврейскими фамилиями.

преподавателей и по статусу, и по возрасту. Студенты, впрочем, не представляли собой объекта собственно кадровой политики. Они были для университета объектом обучения, воспитания («идейного», т. е. идеологической индоктринации, но также и «нравственного», которое заключалось главным образом в пресечении открытого пьянства и подавлении сексуальности) и – в гораздо меньшей мере – привлечения к научной работе через Научное студенческое общество, различные студенческие конференции и чтения, а также через публикацию лучших студенческих научных работ и премирование их авторов. НСО в 40-е гг. работало плохо, публикации и выплаты премий осуществлялись крайне нерегулярно, на что студенты безуспешно жаловались ректору [ЦГАМ, ф. Р-1609, оп. 2, д. 279]<sup>5</sup>. Эксплуатация интеллектуального потенциала студенческой молодежи в послевоенное десятилетие, судя по нашим источникам, значительной роли в научной деятельности МГУ не играла. Позже на нее стало обращать больше внимания: в 1958 г. ректор МГУ И.Г. Петровский запросил от всех заведующих кафедрами информацию о том, что делается для привлечения студентов к научной работе, какие ведутся научные семинары с участием студентов и сколько студентов участвует в них. Здесь нет возможности выяснять, насколько важный вклад в науку представляли собой выполненные с участием студентов работы, о которых сообщили в своих ответах заведующие кафедрами. Отметим лишь, что – даже если сделать поправку на возможное приукрашивание действительности – в целом по МГУ ежегодно сотни студентов тем или иным образом, чаще всего на безвозмездной основе, участвовали в производстве научной продукции университета, не являясь его сотрудниками. С точки зрения той проблематики, которой посвящена данная статья, это явление можно обозначить как «некадровое» привлечение студенческой молодежи к регулярной исследовательской деятельности.

Более непосредственное отношение к кадровой политике имели аспиранты. В условиях жесткой единой схемы учебного процесса, применяемой в отечественной высшей школе, это была более поздняя по фазе обучения и потому, как правило, более старшая по возрасту категория. Аспирантура далеко не у всех заканчивалась защитой диссертации, однако, как подчеркивал ректор МГУ, «наиболее существенное пополнение преподавательских кадров происходит путем выдвижения лучших из оканчивающих аспирантуру университета» [ЦГАМ, ф. Р-1609, оп. 2, д. 277, л. 9]<sup>6</sup>, то же самое касалось и научной стороны работы этого и других вузов: «Подготовка научно-педагогических кадров через аспирантуру Московского университета является одним из важных каналов пополнения рядов советских ученых» [ЦГАМ, ф. Р-1609, оп. 2, д. 298, л. 1]<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Материалы по деятельности (отчет, постановление, справка, список работ, положение) Научного студенческого общества при МГУ за 1948 г.

<sup>6</sup> Доклад ректора Московского Ордена Ленина государственного университета имени М.В. Ломоносова академика А.Н. Несмеянова на коллегии Министерства высшего образования СССР 26 октября 1949 г. о состоянии научно-исследовательской работы в Московском университете.

<sup>7</sup> О состоянии подготовки научных кадров через аспирантуру в Московском Ордена Ленина государственном университете имени М.В. Ломоносова. Доклад в коллегии Министерства высшего образования СССР [1950 г.].

«Пополнение рядов» было в послевоенные годы главной функцией молодых ученых с точки зрения кадровой политики: они были «сменой», т. е. были призваны на регулярной основе занимать вакансии, открывающиеся в силу естественной убыли кадров самого старшего возраста. Там, где смена оказывалась недостаточно квалифицированной, возникали специфичные для советской науки проблемы. Продемонстрировать их лучше всего можно на примере Академии наук, где аспиранты не считались способными включиться в научную работу на равных. Так, в начале 1947 г. на заседании Президиума АН СССР обсуждался отчет о научной деятельности, состоянии и подготовке кадров Института мировой литературы им. Горького в 1946 г. На прозвучавшую жесткую критику работы института академик В.Ф. Шишмарев ответил: «Многие недостатки наших работ объясняются состоянием наших рабочих кадров. В этом отношении нельзя не отметить довольно частых заболеваний научных сотрудников Института, принадлежащих к старшему, более опытному поколению. В годы войны смерть вырвала из нашей среды ряд товарищей, на сотрудничество и помощь которых мы рассчитывали. Приходилось пере-заказывать статьи и искать новых авторов, что является делом весьма нелегким, особенно когда речь идет о более или менее опытных специалистах» [АРАН, ф. 1, оп. 3а, д. 84, л. 15]<sup>8</sup>. Аспиранты же, имевшиеся в институте, по словам его руководства, не обладали нужной квалификацией: по словам В.Я. Кирпотина, там была «группа сильно подготовленной молодежи, очень сильной. Это факт. Но она не имеет мышления литературного, методологически очень плохо подготовлена. [...] Кроме того есть группа таких лиц, которые не знают ни фактов, ни теории» [АРАН, ф. 1, оп. 3а, д. 84, л. 70 сл.]. Поэтому исполнителями, адекватными уровню задач, поставленных перед академической наукой, считались в то время ученые старшего возраста, обладавшие большим опытом. В условиях планового хозяйства, когда за невыполнение намеченного на год институт подвергался серьезным проработкам, болезни и смерть опытных пожилых сотрудников, на которых держалась научная работа, представляли собой проблему, не имевшую простых решений. Нельзя было поручить написание серьезных научных трудов тем, кто рассматривался как недостаточно взрослый: научную молодежь полагалось «воспитывать», т. е., невзирая на то, какой вклад аспиранты еще в свои студенческие годы вносили в научную продукцию своего вуза, они потом в аспирантуре все равно держались в статусе «детей», которые смогут сменить старших только когда те завершат процесс «воспитания кадров»<sup>9</sup>.

Такая кадровая политика, при которой настоящая, полноценная научная деятельность и, соответственно, места в штатном расписании считались делом «старшего, более опытного поколения», а студентам и аспирантам отводилась роль априорно неполноценных – поскольку слишком молодых – ученых, господствовала и в

---

<sup>8</sup> Стенограмма заседаний Президиума АН СССР. 1947 г.

<sup>9</sup> На заседании Президиума АН СССР 27 февраля 1947 г. академик В.Ф. Шишмарев говорил: «От кадров естественно перейти к смене. [...] Институт [мировой литературы им. Горького] помогает в деле воспитания кадров другим научно-исследовательским учреждениям Союза» [АРАН, ф. 1, оп. 3а, д. 84, л. 15]. Стенограмма заседаний Президиума АН СССР. 1947 г. [АРАН, ф. 1, оп. 3а, д. 84, л. 16, 19].



последующие три десятилетия, однако не везде. В некоторых отраслях науки ситуация была такова, что специалистов старшего возраста просто не было. Например, как отмечал и. о. декана механико-математического факультета А.Г. Курош, «необходимость откликаться на все новые и новые запросы физики и техники сделала математику [...] очень бурно развивающейся наукой. В математике все время [...] оформляются целые новые математические науки» [ЦГАМ, ф. Р-1609, оп. 2, д. 355, л. 7–11]<sup>10</sup>. Соответственно, требовались и новые кадры для этих новых наук. Ссылаясь на то, что математика и механика широко применяются и в машиностроении, и в других инженерных отраслях, в том числе сугубо прикладных, алгебраист Курош стремился доказать необходимость «постоянного притока в них новых творческих сил». Под этим он еще имел в виду необходимость систематической подготовки большего количества студентов-математиков и механиков. А через десять лет в отраслях, не только бурно развивавшихся, но и имевших первостепенное народнохозяйственное и оборонное значение в условиях холодной войны, особенно в физике и смежных с нею науках, акценты начали ставиться иначе: там теперь стали подчеркивать важность научной молодежи уже не как будущей «смены» для старшего поколения и не как «притока» дополнительных кадров на расширяющийся фронт работ, а именно как «новой творческой силы». В молодости были открыты преимущества, более важные, чем опыт: способность быстро адаптироваться к меняющейся ситуации в науке, способность нестандартно мыслить, генерировать смелые идеи, легко отказываться от мнений, когда-то авторитетных, но устаревающих в свете новых открытий.

Академическая и вузовская системы были слишком ригидны, чтобы быстро перестроить под эти новые требования свою кадровую политику. Поэтому в начале 1960-х было найдено – что характерно, не в Москве, а физиками Сибирского отделения АН, – «некадровое» решение, позволявшее использовать интеллектуальный потенциал молодых ученых в обход служебной лестницы, в обход сложившихся в институтах иерархических структур, удлинявших путь молодежи к публикациям под собственным именем, к собственным лабораториям и к внедрению разработок: таким решением стал «совет молодых ученых и специалистов» (СМУиС)<sup>11</sup>. После того, как СМУиС'ы хорошо зарекомендовали себя в провинции<sup>12</sup>, новую инициативу одобрили центральные власти: в 1966 г. прошла посвященная ей конференция в ЦК ВЛКСМ, был создан Всесоюзный совет молодых ученых, а советы, создававшиеся при институтах, быстро объединялись в сети регионального и всесоюзного масштаба. В следующем году вышло совместное постановление ЦК ВЛКСМ, Госкомитета по науке и технике, Президиума АН и Минвуза СССР «О работе с научной молодежью», впервые официально отметившее «высокий творческий потенциал

---

<sup>10</sup> Курош А.Г. О подготовке математических кадров в Московском университете. 11 июня 1952 г. Материалы к деятельности комиссии по изучению вопроса о подготовке математических кадров в МГУ.

<sup>11</sup> Создателями СМУиС стали Ю.И. Журавлев, молодой кандидат физико-математических наук и основатель Сибирского отделения АН СССР академик М.А. Лаврентьев.

<sup>12</sup> К 1964 г. Совет молодых ученых СО АН СССР провел уже два «Симпозиума по перспективам науки»: младшее поколение исследователей не ограничивалось решением задач сегодняшнего дня.

молодежи» и давшее СМУиС'ам твердую законодательную базу. В 1968 г. к этому движению подключился и Московский университет, создавший у себя Совет молодых ученых, в задачи которого входило обеспечение профессионального роста молодых ученых (отзвук традиционной идеи «воспитания кадров»), содействие разработкам актуальных научных проблем и развитие новаторской деятельности. То же сочетание прежних принципов «воспитания» молодых ученых и внекадровой эксплуатации их интеллектуального и творческого потенциала с новыми идеями об особо ценном для современной науки преимуществе молодого возраста отразилось и в «Положении» о советах молодых ученых и специалистов, вышедшем в 1973 г.

Другим способом получения высококачественного интеллектуального продукта от молодых ученых без массового допуска их на более высокие ступени кадровой иерархии науки были конкурсы работ молодых ученых. Они стали активнее проводиться с середины 70-х и особенно в 80-е гг. как университетами, так и Академией наук; в это время вице-президент АН СССР Е.П. Велихов<sup>13</sup>, возглавивший СМУиС при ЦК ВЛКСМ, стал бороться за то, чтобы список дисциплин, по которым проводились конкурсы, был расширен и количество премий было увеличено. Е.П. Велихов и Л.М. Бреховских находили странным, что научный отбор работ, выдвигаемых на премию, осуществлял именно ЦК Комсомола [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 490, л. 204–207]<sup>14</sup>, а не научные комиссии, но быстро и радикально сломать эту схему партийного контроля над наукой в то время не представлялось возможным. Вице-президент Академии наук был доволен уже тем, что распоряжением Совета министров СССР в список, расширенный с трех номинаций до девяти, в 1980 г. были включены премии по физике, ядерной физике, энергетике, астрономии, математике и вычислительной технике, механике и процессам управления, биологии и научному приборостроению.

В середине 80-х гг. уже многим стало очевидно, что невзирая на официозные кампании по «совершенствованию работы с молодежью»<sup>15</sup>, старая модель кадровой политики в науке себя исчерпала точно так же, как исчерпали себя геронто-кратическая модель партийно-государственного аппарата и административно-командная система управления экономикой. С приходом к власти М.С. Горбачева,

---

<sup>13</sup> Е.П. Велихов получил степень доктора физико-математических наук в 31 год, в 39 лет стал академиком, в 43 года – вице-президентом АН СССР.

<sup>14</sup> Стенограмма заседания Президиума АН СССР. 16 октября 1980 г.

<sup>15</sup> Вот лишь несколько нормативных актов, провозглашавших подобные кампании: Постановление Президиума АН СССР от 18 июня 1981 г. № 998 «О совершенствовании работы с молодежью в научных учреждениях АН СССР»; Постановление Президиума АН СССР № 999 «Об утверждении Положения о медалях с премиями для молодых ученых и студентов высших учебных заведений, присуждаемых Академией наук СССР за лучшие научные работы»; Постановление Президиума АН СССР и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 29 сентября 1983 г. № 1072/С-45/1а «О ежегодном конкурсе среди научных учреждений АН СССР на лучшую постановку работы с молодыми учеными и специалистами»; Распоряжение Президиума АН СССР от 1 августа 1986 г. № 10324-1449 «Об образовании комиссий по работе с молодежью в региональных подразделениях АН СССР».

олицетворявшего «молодость» на фоне престарелого большинства членов Политбюро, ситуация начала меняться. На XXVII съезде КПСС был заявлен курс на более широкое привлечение талантливой молодежи к партийной работе и на омоложение кадрового состава партийных и государственных органов. Те же слова прозвучали и на январском (1987 г.) пленуме ЦК КПСС, и в 1990 г. на XXVIII съезде КПСС.

Таким образом, через наиболее авторитетную (по официальному ранжиру тех лет) в стране инстанцию в публичный дискурс было введено программное понятие «омоложение кадров». Тем самым была открыта дорога для принципиального изменения кадровой политики во всех других сферах, в том числе и в науке. Это дало возможность новому президенту АН СССР – специалисту по математике и физике академику Г.И. Марчуку<sup>16</sup> – инициировать реформу Академии, призванную, помимо всего прочего<sup>17</sup>, гарантировать регулярный приток значительного количества именно молодых ученых в академические институты. В течение 1986–1987 гг. на ряде заседаний Президиума АН СССР обсуждались новый типовой Устав научно-исследовательского института и ряд других нормативных актов, которые, с одной стороны, увеличивали автономию институтов, в том числе и в кадровых вопросах, а с другой стороны – предписывали директорам конкретную схему «омоложения кадров».

Обсуждение этой реформы велось отчасти в закрытом режиме, поскольку вопрос затрагивал жизненные интересы большого количества сотрудников академических институтов. На основании стенограмм заседаний, хранящихся в Архиве РАН, можно восстановить аргументацию поборников новой кадровой политики и скептиков. Рассмотрим подробнее один из таких споров.

Так, на заседании Президиума 3 декабря 1986 г. вице-президент АН СССР В.А. Котельников (специалист в области радиофизики, радиотехники, электроники, информатики, радиоастрономии и криптографии, директор ИРЭАН, стоявший на пороге своего 80-летия) в своем докладе отметил, что в новом уставе были расширены права институтов в решении вопросов штатов, структуры, создании временных коллективов, использовании финансовых, материальных и трудовых ресурсов, в установлении организационной структуры и численности работников подразделений [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222]<sup>18</sup>. Этот пункт возражений не вызвал.

Гораздо более «взрывоопасным» был пункт, где шла речь непосредственно об омоложении кадрового состава. Его реформаторы дорабатывали несколько раз, в том

---

<sup>16</sup> Г.И. Марчук стал доктором физико-математических наук в 32 года, в 37 лет был избран членом-корреспондентом Академии наук, в 43 года стал академиком и почти сразу занял пост заместителя председателя Сибирского отделения АН СССР.

<sup>17</sup> Одним из направлений реформы было создание «творческих молодежных коллективов» со статусом структурных подразделений научных учреждений АН СССР [л. 57].

<sup>18</sup> Протокол № 54 (постановления № 1443–1455) заседания Президиума АН СССР со стенограммой. Подлинник. 3 дек. 1986 г.

числе уже в самый день заседания, на «оперативке», в последний момент добавил в проект устава формулировки, которые должны были обязывать институты принимать соответствующие действия, а не просто, как было изначально записано в п. 6.3 проекта, «заботиться» о постоянном пополнении штатного состава перспективными учеными и молодыми научными кадрами.

Академик Котельников продолжил свой доклад фразой: «...Мы с вами уже констатировали, что состав институтов стареет» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222, л. 62]. Такой инклюзивный оборот речи предполагал, что эта констатация была сделана совместно участниками заседания и потому возражений вызывать не могла. А раз так, то не должно было вызвать возражений и то, что подавалось как логическое следствие из этой констатации: предлагалось вписать в устав института обязанность каждый год принимать на работу молодых специалистов в количестве 5 % от научного состава. Если у института не имелось для этого свободных штатных единиц, то он должен был проводить «сокращение штатов» (под этим подразумевалось явно освобождение ставок, а не их сокращение) с тем, чтобы «освободить место», как выразился Котельников. Таким образом, за 20 лет состав института должен был полностью обновиться, и время работы сотрудника в институте ограничивалось бы в нормальном случае двадцатью годами: через это время он оказывался бы в числе самых старших и подлежал бы увольнению. Если исходить из того, что «молодой специалист» – это человек, только что закончивший вуз или аспирантуру, то есть ему от 23 до 30 лет, то покинуть штат института ему пришлось бы в возрасте 43–50 лет. Это могло показаться участникам заседания чересчур низкой возрастной границей, поэтому Котельников поспешил сделать оговорку: «Конечно, некоторые товарищи будут работать больше 20 лет – более перспективные. Менее перспективные будут уходить из института быстрее». Юридические основания для такой кадровой политики на тот момент отсутствовали: увольнение или выведение за штат по возрасту не соответствовали бы нормам Кодекса законов о труде. Поэтому авторы проекта планировали «дать такое поручение, чтобы юристы помогли сформулировать этот вопрос как следует», то есть «с соблюдением всех законов».

Оставим сейчас в стороне то обстоятельство – интересное и важное само по себе – что, по открытому признанию академика Котельникова, легитимность и легальность реформаторского проекта на момент обсуждения были достаточно зыбки: устав после широкого обсуждения членами академии перерабатывался в последний момент келейно; юридическая сторона реформы была проблематична. С точки зрения возрастных ориентиров кадровой политики нас больше интересуют другие два пункта. С одной стороны, это сам постулат, что старение состава институтов есть зло, и бороться с ним следует путем регулярного и принудительного введения в штат как можно более молодых сотрудников и, при недостатке штатных единиц, увольнения самых старших, т. е. не тех, кто достиг некой абсолютной границы, а тех, кто был относительно старше прочих. О таких факторах, как опыт, прежние заслуги, важность текущих работ ученого, речь здесь не шла вовсе. С другой стороны, вышеописанный подход отчасти уравновешивался введением категории

«перспективности». «Перспективным» назывался независимо от возраста тот ученый, который способен сейчас и будет способен в обозримом будущем выдавать научную продукцию должного уровня. С введением этой категории судьба сотрудника академического института зависит уже не только от его календарного возраста, но и от того, как долго ему удастся доказывать, что в перспективе, т. е. в будущем, он сохранит свою полезность для института.

Против этого возразил в прениях директор Института общей физики АН СССР академик А.М. Прохоров, отметивший, со ссылкой на общее мнение своего отделения, что главный критерий в работе института – это «не сколько он меняет в год людей, не сколько у него, 30 или 20 лабораторий, а какую продукцию он дает». В проекте реформы академик отметил противоречие: с одной стороны, в проекте говорилось о необходимости расширить права института, с другой – вводилось предписание, которого раньше не было, – обновлять именно по 5 % кадров в год. По его мнению, устав должен был бы давать директору «возможность достаточно свободного маневрирования, [...] а спрашивать с него за продукцию» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222, л. 72].

Далее А.М. Прохоров одним коротким замечанием указал на большой потенциальный риск, с которым было связано нововведение: «Товарищи, это настолько важно! ...Это настолько опасно!..» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222, л. 73]. Вдаваясь, возможно, в сферу непроверяемых спекуляций, осмелимся высказать предположение относительно того, какая именно опасность могла здесь иметься в виду. Директор ИОФ, которому в этот момент было около 70 лет, понимал, что для многих ученых такого или тем более старшего возраста принудительный перевод в статус пенсионера (или «консультанта», что почти то же самое) означал бы, несмотря на сохранение материального достатка, болезненное исторжение из профессии как важнейшей сферы самоактуализации, а подобный стресс не всякий старый человек смог бы легко пережить. Драматичные, а то и трагичные истории людей, преданных своему делу, но выдворенных против воли на пенсию, известны во множестве, описаны в литературе и кинематографе<sup>19</sup>. Это дает некоторые основания полагать, что А.М. Прохоров предостерегал именно от такой опасности. Но как ее отвратить? Академик, заметив уязвимость реформаторского проекта с точки зрения законности и легитимности, попытался воспользоваться ею и апеллировать к закону и общественному мнению: «Права и обязанности института должны быть основаны только на действующем общесоюзном законодательстве и данном Уставе. То есть 30 % – то-то, 5 % – то-то – вот это не нужно. По-моему, все будут согласны» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222, л. 74].

Г.И. Марчук, возражая, отождествил – оговорившись или сознательно – старение ученых с устареванием института и отменил иные взгляды на проблему. Но тут же, в ходе весьма эмоционального диалога противореча сам себе (возможно, ради тактического жеста любезности в адрес оппонента), президент АН признал, что возраст – это еще не все, есть и другие важные параметры: ученый может быть не

---

<sup>19</sup> Например, незадолго до описываемых событий на экраны вышел фильм Ю. Райзмана «Частная жизнь» с М. Ульяновым в главной роли, где рассказывается такая история.

только старым или молодым, но и более или менее значительным исследователем в своей области:

«Г.И. Марчук: Александр Михайлович, [...] Вы согласны с тем, что институты, кроме вашего института, может быть, нескольких других, самых выдающихся, где крупные ученые, есть авторитет, – они сильно устарели? [...] мы сейчас собираем статистику, совершенно невозможная ситуация. Можете вы подтвердить, что это в отделении имеет место?

А.М. Прохоров: Дело в том, что ...

Г.И. Марчук: Я спрашиваю, подтверждаете вы это или нет? А почему, – это другой вопрос.

А.М. Прохоров: Это есть, и с этим надо бороться. Но записывать 5 %...

Г.И. Марчук: Это другой вопрос» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222, л. 77–79].

Видя, что сопротивление не ослабевает, президент Академии пустил в ход еще ряд аргументов: он указал на то, что без такой нормы, записанной в уставе института, «обычный директор» (т. е. если он не академик-секретарь отделения АН, обладающий большим весом) не сможет регулярно увольнять и набирать сотрудников по своему плану: ему будут противодействовать с использованием профсоюза, парткома, суда, связей и прочих средств. Следующий аргумент отчасти расходился с этим: по утверждению Марчука, кадровая статистика по Академии наук показывала, что «если ничего не делать, то пять человек<sup>20</sup> – уходят в другие институты, на пенсию и т. д.». То есть «увольнять никого не надо, а нужно принимать на эти освободившиеся вакансии молодежь».

Альтернативу, о которой А.М. Прохоров говорил до этого (предоставить директорам свободу решения), президент демонстративно игнорировал: «Если вы скажете, что это обновление не надо делать, можете ли вы гарантировать, что вы как академик-секретарь к 1990 году приведете в порядок все институты, не имея никаких рычагов, кроме того, что директор отвечает за эффективность работы и т. д. [?]». Он явно подразумевал, что такой гарантии дать было бы невозможно.

И, наконец, последний аргумент Г.И. Марчука граничил с шантажом: «Если мы сейчас что-либо не придумаем, то из государственных учреждений нам придумают сверху такое, что потом мы будем сожалеть» о том, что вовремя не провели реформу самостоятельно.

Оппонента Г.И. Марчука, как выясняется далее, заботило лишь сохранение кадров собственного института, которые в его представлении были достаточно молоды: «Наш институт имеет средний возраст 38–39 лет. У некоторых институтов он гораздо выше. И поэтому под одну мерку не надо. [...] Я даже скажу, что надо принимать

---

<sup>20</sup> Очевидно, имеется в виду «пять процентов». – К.Л.

в институты молодых ученых, а не великовозрастных ученых. Но [...] по-разному надо подходить. И, может быть, институтам надо составить график, как они будут омолаживать институт» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1222, л. 77–79].

На это Г.И. Марчуку было нечего возразить: «Это уже какой-то рычаг. Надо еще подумать».

Активно поддерживали введение процентной квоты Е.П. Велихов и К.В. Фролов, которые указывали, в частности, на то, что введение определенного численного показателя позволило бы институтам своевременно «заказывать» для себя на каждый год требуемое количество выпускников вузов.

В то же время Е.П. Велихов не прекращал и своих усилий по развитию «внекадровых» методов «более полного использования творческого потенциала научной молодежи, повышения ее вклада в ускорение научно-технического прогресса, дальнейшего развития фундаментальных и прикладных исследований, более оперативного их проведения и концентрации в этих исследованиях усилий научной молодежи и квалифицированных специалистов старшего и среднего поколения» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1226, т. 57, л. 21 сл.]<sup>21</sup> – с помощью конкурсов научных работ молодых ученых и премий за лучшие работы, включая «путевки для научных поездок в социалистические и капиталистические страны». Промежуточной формой были «творческие молодежные коллективы», которые имели статус структурных подразделений институтов, т. е. их сотрудники практически вливались в кадровый состав этих учреждений, но на особом положении. В постановлении, касающемся ТМК, впервые указана верхняя возрастная граница «молодежи»: состав коллективов формировался из людей в возрасте до 33 лет, руководство же ими возлагалось на сотрудников «как правило, в возрасте до 33–40 лет». Таким образом, даже людьми, давно перешагнувшими порог совершеннолетия и получившими все мыслимые виды образования, должен был руководить кто-то старше них годами, ибо они определялись не как просто ученые, а как «молодые», а значит еще не совсем взрослые люди [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1226, т. 57, л. 25–30]<sup>22</sup>.

Постановление это содержало и первые ощутимые санкции: согласно одному из его пунктов, по итогам конкурса должны были определяться институты, «в которых слабо ведется работа с молодежью». Для них штатная численность и фонд заработной платы уменьшались «не менее чем на 1 %, исходя из целесообразности создания резервов для организации нескольких десятков ТМК в Академии наук СССР» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1226, т. 57, л. 32].

Дискуссии по кадровым вопросам шли и на заседании Президиума Академии наук 3 февраля 1987 г. «О первоочередных вопросах, связанных с выполнением постановления январского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1297, т. 5,

---

<sup>21</sup> Постановление № 1471–1488, Протокол и стенограмма заседания Президиума АН СССР от 24 декабря 1986 г. (подлинник).

<sup>22</sup> Временное положение о творческих молодежных коллективах в научных учреждениях АН СССР.

л. 8 сл.]<sup>23</sup>. Докладчиком был философ П.Н. Федосеев, – вице-президент АН СССР, курировавший гуманитарный блок. Он говорил о многих решениях пленума, однако, когда дело дошло до вопросов к докладчику, физик Л.М. Бреховских сразу же попросил сказать «что-нибудь конкретное» касательно решения пленума о необходимости «усилить приток молодых кадров, сменяемость» [АРАН, ф. 2, оп.1, д. 1297, т. 5, л. 40 сл.].

Отвечая, П.Н. Федосеев отметил, что была подготовлена и направлена соответствующая записка в ЦК КПСС, в которой содержалось предложение разрешить ученым занимать руководящие должности до 65 лет, а академикам, «ввиду их особых знаний и опыта», до 70 лет; и то и другое – без всяких исключений. Для членов Президиума АН СССР предлагалось установить предельный возраст 75 лет, причем по достижении 70 лет членам Президиума должно было предоставляться право и возможность перейти в советники. И руководителям научных учреждений, и членам Президиума АН СССР, покидавшим свои посты по возрасту, должно было сохраняться «материально-бытовое обеспечение», т. е. служебные квартиры и дачи, продуктовые заказы, путевки в дома отдыха, обслуживание в ведомственных медицинских учреждениях, персональные автомобили и проч. Эта мера была призвана смягчить перепад в уровне жизни, сопровождающий выход на пенсию.

В той же записке, как сообщил далее академик Федосеев, говорилось и о привлечении выпускников учебных заведений, аспирантов, стажеров. В отличие от того, что изначально предлагал президент АН, здесь речь шла уже не о единой квоте, а о том, что 5 % молодежи – это цифра «примерная» и «в среднем по Академии», а для каждого института то отделение, к которому он относится, должно устанавливать конкретный «лимит, в зависимости от условий». Были учтены возражения, выдвигавшиеся на декабрьском совещании: признавалось, что «есть у нас молодые институты, где, конечно, трудно осуществить это мероприятие. Есть институты давно сложившиеся, где может быть и слишком много людей большого возраста, где надо больше молодежи продвигать». Как видим, тут уже лексика несколько изменилась и о «старении = устаревании» прямо не говорится, эта идея скрыта за эвфемизмом «большой возраст», и верхняя возрастная граница обозначена, во-первых, только для руководящих должностей, а во-вторых – более дифференцированно и, в-третьих, на гораздо более поздних рубежах – от 65 до 75 лет вместо 45–50; однако идея о необходимости набора большего (пусть и разного для разных институтов) количества «молодежи» сохранена, пусть и признается тот факт, что и без того относительно молодой средний возраст сотрудников некоторых институтов помешает их омолаживанию по этому плану.

Неожиданное возражение выдвинул лауреат Нобелевской премии, директор Физического института АН СССР Н.Г. Басов, указавший на то, что те профильные вузы, из которых один только его институт обязан был бы по новым правилам

---

<sup>23</sup> Постановления № 56–67, Протокол и стенограмма заседания Президиума АН СССР от 3 февраля 1987 г. (подлинник).



получать около 100 молодых специалистов в год, – МГУ, МИФИ и ФИЗТЕХ, – просто не имели такого количества студентов на соответствующих специальностях и потому не смогли бы обеспечить выпускниками даже ФИАН, не говоря обо всех физических институтах. На это П.Н. Федосеев ответил, что в проекте постановления было записано поручение Госплану и Министерству предоставить Академии наук право первоочередного отбора выпускников для осуществления этой цели [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1297, т. 5, л. 42 сл.]. Могла ли АН даже в таких привилегированных условиях набрать для своих крупных институтов нужное количество молодых специалистов – остается неясным. Во всяком случае, о планируемом увеличении набора в вузы в связи с этой проблемой в проанализированных источниках не говорится.

Наряду с количеством выпускников проблематичным было и их качество. В.М. Тучкевич – заведующий группой Физико-технического института им. А.Ф. Иоффе – выдвинул против квоты такой контраргумент, который опровергнуть было нечем: принудительное направление большего количества молодых специалистов в институты АН, по его словам, погубило бы эти институты – «по той простой причине, что те молодые специалисты, которые сейчас заканчивают вузы, являются весьма плохими специалистами в общем, с низкой квалификацией, которые, как правило, в институтах такого типа, как ФИАН, Физтех и др. работать не могут» [АРАН, ф. 2, оп. 1, д. 1297, т. 5, л. 49 сл.].

Таким образом, идея ежегодной замены 5 % сотрудников каждого института системы АН СССР на молодых специалистов, преимуществом которых должен был считаться именно и только их возраст, была подвергнута уничтожающей критике: по крайней мере, в такой отрасли, как физика, с ее крупными институтами и высокими требованиями, нужного количества достаточно хороших молодых специалистов в год обеспечить, по мнению директоров институтов, просто не удалось бы. Тем не менее реформа, инициированная Г.И. Марчуком, не была свернута. Ее реализация продолжалась в течение последующих нескольких лет: например, распоряжение «Об омоложении кадрового состава в учреждениях Отделения истории АН СССР» было издано только 13 сентября 1989 г. К этому времени политика перестройки и гласности достигла уже такой стадии, что применительно к исторической науке обоснование необходимости приема молодых специалистов – «в целях разработки новых актуальных проблем» [АРАН, ф. 457, оп. 1, д. 794, л. 60] – уже стало выглядеть осмысленным: в отличие от предыдущих десятилетий, когда проблемное поле исторической науки в СССР было идеологически задано и практически не видоизменялось, теперь советские историки – хотя бы некоторые – действительно начали разрабатывать новые для себя, актуальные для науки и общества проблемы. В обсуждении реформы кадровой политики Академии вообще и ее возрастных ориентиров в частности они, как и другие гуманитарии, почти не участвовали, однако коснулась эта реформа и их наравне с остальными. Впрочем, реализация ее, грозившая концом научной жизни многим исследователям старшего поколения, вскоре, в новых экономических условиях, была в значительной мере спущена на тормозах, благодаря чему наиболее заметные инновации, например, в Институте

всеобщей истории Академии наук инициировались и затем в течение ряда лет успешно возглавлялись штатными сотрудниками, уже перешагнувшими установленный в рамках реформы «пределный» возраст.

Подводя итоги всему вышесказанному, мы можем констатировать, что, насколько можно судить по неполным источниковым данным, на протяжении четырех послевоенных десятилетий в академической кадровой политике возрастные ориентиры существенно изменились: в начале этого периода мы не находим свидетельств каких-либо артикулированных возрастных предпочтений в кадровой политике АН СССР и МГУ, но по проскакивающим замечаниям можем заключить, что очень большое значение придавалось такому достоинству ученых, как «опыт», а он ассоциировался с принадлежностью к старшему возрасту. Принадлежность же к младшим по возрасту и по статусу группам ассоциировалась с необходимостью «воспитания» кадров, т. е. принципиального отношения к студентам и аспирантам как к детям. Постепенно – по всей видимости, прежде всего в физике и смежных с нею науках – появились инициативы, направленные на более активное использование интеллектуального потенциала «молодых ученых»; реализовываться они стали преимущественно «внекадровым» путем, т. е. через «работу с молодежью», подразумевавшую создание таких организационных форм, которые позволяли «молодежи» вести более активную научную работу, не меняя в массовом порядке расстановку кадров в сложившейся иерархической структуре: через советы молодых ученых, конкурсы работ молодых ученых, творческие молодежные коллективы. Во второй половине 80-х гг., с объявлением курса на «омоложение кадров» в партийно-государственном аппарате, произошла переориентация и в академической кадровой политике, в дискурсе которой стали активно использоваться понятия «старение» (в том числе как синоним «устаревания») и «омоложение». В рамках реформы Академии наук предписывалось ежегодно набирать в научные институты определенное количество «молодых специалистов» для «решения новых актуальных задач», тогда как старые ученые, перешедшие определенный возрастной рубеж, подлежали выводу из штата. В обсуждениях, порой даже спорах, касавшихся кадровых вопросов, нам ни разу не встретилось свидетельств рефлексии по поводу того, как именно профессиональные достоинства и недостатки ученых причинно связаны с их календарным возрастом: эта связь, видимо, подразумевалась как очевидная и универсальная. Лишь один из участников дискуссии в Президиуме АН СССР в 1986 г. высказал мнение, шедшее вразрез с этим, когда указал на то, что молодые ученые, только что окончившие вуз, из-за слабости своей профессиональной подготовки снижали бы научный уровень институтов вместо того, чтобы повышать его. В остальном же среди спорящих (которые, может быть, не случайно представляли лишь одну группу – естественнонаучных и точных дисциплин) царил, очевидно, консенсус: движение науки вперед должно было обеспечиваться не за счет «опыта», а за счет «молодости».

Данная точка зрения, впрочем, не была единственной: некоторые участники дискуссий указывали на то, что, например, качество образования важнее возраста.

Отдельно стоит отметить, что в изученных протоколах и стенограммах полностью отсутствуют аргументы, обосновывающие тот или иной взгляд на возраст как на фактор, определяющий эффективность ученого: по всей видимости, выступавшим его влияние представлялось само собой разумеющимся и бесспорным фактом. Это позволяет поставить вопрос о том, в какой мере ученые, представлявшие позитивистскую, ориентированную на доказательное знание науку, были подвержены предрассудкам и стереотипам в вопросах, не являвшихся предметом их исследовательской деятельности.

Дальнейшие изыскания должны будут показать, в какой мере вывод, построенный на данном материале, может быть обобщен для ситуации в советской науке послевоенных десятилетий в целом, т. е. включая другие вузы и научно-исследовательские институты вне системы АН СССР.

#### ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

Архив Российской академии наук (РАН). Ф. 1 Оп. 3а. Д. 84.

РАН. Ф. 2. Оп. 1. Д. 490.

РАН. Ф. 2. Оп. 1. Д. 1222.

РАН. Ф. 2. Оп. 1. Д. 1226. Т. 57.

РАН. Ф. 2. Оп. 1. Д. 1297. Т. 5.

РАН. Ф. 457. Оп. 1. Д. 794.

РАН. Ф. 1588. Оп. 1. Д. 73.

Центральный государственный архив города Москвы (ЦГАМ). Ф. Р-1609. Оп. 2. Ед. хр. 277.

ЦГАМ. Ф. Р-1609. Оп. 2. Д. 279.

ЦГАМ. Ф. Р-1609. Оп. 2. Д. 298.

ЦГАМ. Ф. Р-1609. Оп. 2. Д. 355.

Гуревич А.Я. История историка. М.: РОССПЭН, 2004. 288 с.

Butler R.N. Age-ism: Another form of bigotry // *The Gerontologist*. 1969. Vol. 9(4). P. 243–246.

Iversen T.N., Larsen L, Solem P.E. A conceptual analysis of ageism // *Nordic Psychology*. 2009. Vol. 61. P. 4–22.

Palmore E.B. *Ageism: negative and positive*. 2<sup>nd</sup> ed. N.Y.: Springer Pub., 1999. XII, 266 p.

#### REFERENCES

Archive of the Russian Academy of Sciences (ARAN). F.1. Inv. 3a. D. 84.

ARAN. F. 2. Inv. 1. D. 490.

ARAN. F. 2. Inv. 1. D. 1222.

ARAN. F. 2. Inv. 1. D. 1226. T. 57.

ARAN. F. 2. Inv. 1. D. 1297. T. 5.

ARAN. F. 457. Inv. 1. D. 794.

ARAN. F. 1588. Inv. 1. D. 73.

Central State Archive of the City of Moscow (CGAM). F. P-1609. Inv. 2. Item. 277.

CGAM. F. P-1609. Inv. 2. D. 279.

CGAM. F. P-1609. Inv. 2. D. 298.

CGAM. F. P-1609. Inv. 2. D. 355.

Butler R.N. Age-ism: Another form of bigotry, in: *The Gerontologist*. 1969. Vol. 9(4). P. 243–246.

Gurevich A.Ya. *Istoriya Istorika* [History of a Historian]. Moscow: ROSSPEN, 2004. 288 p. (in Russian).

Iversen T.N., Larsen L., Solem P.E. A conceptual analysis of ageism, in: *Nordic Psychology*. 2009. Vol. 61. P. 4–22.

Palmore E.B. *Ageism: negative and positive*. 2<sup>nd</sup> ed. N.Y.: Springer Pub., 1999. XII, 266 p.