

Каждый сотрудник нашего института понимал, что надвигающаяся аттестация неизбежна. Поскольку не всем было ясно, как ее проводить, то многие относились к этому скорее как к обязательному мероприятию, чем как к средству решения каких-то производственных вопросов или достижения определенных целей. Поэтому с самого начала мы постарались настроить коллективы на необходимость творческой ревизии своих возможностей, достижений, планов на будущее.

Но было бы неверно полагать, что намерения администрации, хотя и поддерживаемые общественными организациями, совпадали с ожиданиями рядовых сотрудников. Мне кажется, что преобладающим было ожидание общего повышения уровня заработной платы и многие связывали с аттестацией возможность улучшения своего личного бюджета. И в принципе, такие надежды были вполне оправданы...

С самого начала мы договорились (главным образом, с заведующими лабораториями), что будем проводить аттестацию в два этапа. Первый, неформальный, переносился в малые коллективы. Именно здесь — на семинарах, собраниях — предстояло дать открытую оценку каждому специалисту. Итогом каждого обсуждения должна была стать персональная характеристика, предъявляемая затем в аттестационные комиссии.

Здесь надо сделать важную оговорку. На общем собрании аттестационных комиссий (трех в нашем НИИ) было принято решение формализовать характеристики, выполнив их в виде специальной анкеты, чтобы иметь базу для сравнения при последующем рассмотрении на комиссии. У нас не было уверенности в правильности такого решения — ведь каждый человек индивидуален! — но вообладало желание выбрать какую-то единую точку отсчета при оценке сотрудника.

Справедливости ради надо сказать, что характеристика включала в качестве обязательных такие пункты, как отношение к коллективу, умение руководить подчиненными, недостатки аттестуемого...

Второй этап проходил в полном соответствии с инструкцией, т. е. на заседании комиссии рассматривалась характеристика аттестуемого задавали вопросы, выслушивали мнения — и голосовали. Для облегчения принятия решений и выработки единого подхода в собраниях и семинарах лабораторий принимали участие члены аттестационных комиссий (в обязательном порядке).

Эту программу мы выполнили полностью, хотя стояла она, конечно, больших трудов.

В большинстве научных под-

разделений первый этап прошел в обстановке высокой требовательности. Даже во вполне благополучных случаях обсуждение не было бесплодным: по мнению самих сотрудников, с которыми мне доводилось беседовать, это заставило их самостоятельно оценить сделанное и более реалистично взглянуть на будущее.

Формальные итоги аттестации таковы: около двух десятков младших научных сотрудников (в основном, молодых) переведены на должности научных сотрудников, часть инженеров рекомендована в младшие научные сотрудники, один

торией (и его настойчивостью) и собственным опытом общественной жизни института, т. е. сложившимся личным мнением о нем. Естественно, что в своих оценках комиссия тяготела к таким «защелкам»: защищена кандидатская или хотя бы представлена, есть ли хоть маленькая группа в подчинении и т. п., тогда как дух и буква нового постановления рассматривают эти факторы как второстепенные.

Может быть, именно поэтому у комиссии не было больших расхождений с рекомендация-

ским результатам. Отсюда следует, что положение об аттестации, которое дорабатывалось, похоже, впопыхах и малом чем отличается от ранее существовавшего, требует серьезной переработки.

Во первых, нет нужды, как мне кажется, проводить «поголовную» аттестацию. Достаточно, если бы комиссия рассматривала только тех, в чей судьбе намечаются перемены. Право включения в такой список аттестуемых должно в равной мере принадлежать как администрации, так и самим сотрудникам. Это отвечало бы основному положению трудового за-

так тесно связан с уровнем квалификации, индикатором которой является ученая степень. На что опираться при его определении? Говорят: на качество и количество труда. Ни то, ни другое мы определять не можем... и по-прежнему хватается за ученые степени и ученые звания, они то существуют! С ними и сегодня считаются как с реальными ценностями. Не удивительно поэтому, что во многих институтах аттестация свелась к тому, что младших научных сотрудников — кандидатов наук попросту стали именовать научными сотрудниками, а старших научных сотрудников — докторов наук переименовали в ведущих. Но ведь эти отличительные ступени были и в прежней системе. Получается, что все изменения свелось к тому, что одна формальная система переизбрания по конкурсу, при которой голосовал ученый совет института, заменена другой, не менее формальной системой, когда голосуют члены комиссии.

Конечно, есть у новой системы и положительные стороны. В частности, это широкие «вилки» в оплате отдельных категорий работников науки. Но им еще надо научиться пользоваться. Понять роль и место ученых степеней в оценке труда ученого, ой как не просто!

Пршедшая аттестация выявила многие другие проблемы, которые будут решаться в каждом коллективе по своему. Но одна требует серьезного внимания со стороны законодательных органов. Мне кажется, что в положении об аттестации должна быть особая статья, касающаяся лиц пенсионного возраста. Было бы несправедливо обидой для многих из них уходить из института с формулировкой «не соответствует занимаемой должности», хотя во многих случаях это соответствует действительности. Надо найти механизм, при котором люди пенсионного возраста могли бы остаться при деле, получая при этом заработную плату, эквивалентную их реальному вкладу в науку. Я думаю, этот вопрос стоит самого пристального внимания.

И последнее: требовать пересмотра «Положения об аттестации» надо сегодня, сейчас, пока свежи впечатления от проделанной работы, пока можно легко выявить мнение общественности о пользе (или бесплодности) принятой системы. Только тогда мы будем гарантированы от того, что через пять лет не окажемся на той же исходной позиции, на которой очутились несколько месяцев назад.

Н. ЛЯХОВ,
заместитель директора
ИХТМС СО АН СССР,
доктор химических наук.

ЧТО ЖЕ ДАЛЬШЕ?

СНС (доктор наук) назначен на должность ведущего. Эти перемещения сопровождалась, хотя и не во всех случаях, небольшим ростом заработной платы. И только два (!) научных сотрудника признаны не соответствующими занимаемой должности.

Здесь можно было бы поставить точку. Но попробуем взглянуть на эти итоги с точки зрения главной цели перевода на новую систему оплаты — установления таких окладов, которые соответствовали бы объему и качеству выполняемых работ. Достигли ли мы этого результата? К сожалению, ответ отрицательный. Попробуем разобраться — почему?

Первая причина — отсутствие четких квалификационных требований. Различие между МНС и СНС, например, согласно утвержденным требованиям можно увидеть разве что под микроскопом. Поэтому каждая лаборатория в своих претензиях исходила скорее из разумного числа должностей научных сотрудников, нежели из какой-то оценки их трудового вклада. Тем не менее, в ходе предварительного обсуждения были поставлены приоритеты в пределах каждого подразделения — кто-то был рекомендован к повышению, кто-то нет. Само по себе это не так уж мало, особенно в тех случаях, когда эти оценки оказались закреплены в последующих решениях комиссий.

Однако на комиссии в этой ситуации легла непосильная задача — выработать критерии сравнения «по горизонтали», чтобы требования к назначаемым на должность в разных лабораториях были сопоставимы. Формализовать эту процедуру было невозможно. При принятии официальных рекомендаций мы оперировали, явно или неявно, тремя факторами: характеристикой, мнением

ми трудовых коллективов, т. е. в большинстве случаев она, как говорят, «проштамповала» уже подготовленные решения по должностям. А вот по уровням оплаты рекомендаций не было. Это должна была сделать комиссия, но не сделала. Почему?

Здесь мы упираемся в иную причину, опять же формально-го свойства. Было бы неверно считать, что члены комиссии оказались столь слепы и не видели, что рекомендуют в научных сотрудники в общем-то весьма разных людей. И если в конце аттестации нас спросили бы, как мы видим оплату той или иной категории, мы довольно уверенно, я думаю, смогли бы ответить на этот вопрос. Это и была бы наша рекомендация.

Но, что более или менее легко сделать в сравнении, невозможно сделать по отношению к одному человеку. Все познается в сравнении. В то же время Положение об аттестации требует принятия решения по каждому аттестуемому в тот же день, включая рекомендации о повышении или понижении заработной платы. В результате из всей массы аттестуемых только в отношении единиц были сделаны такие записи в аттестационные листы. Следствием этого явилась, например, более высокая оплата кандидатов наук — МНС по сравнению с научными сотрудниками в результате аттестации. Логика в этом, мягко говоря, не хватает.

Таким образом, мы приобрели опыт, который не внушает оптимизма: аттестация в нынешней ее форме не может служить эффективным инструментом повышения творческой отдаче ученых и специалистов. С одной стороны — огромный труд (три месяца непрерывной работы), многочисленные морально-психологические издержки, а с другой — более, чем

конотательства, согласно которому в трудовом договоре есть два равноправных партнера — администрация и работник предприятия. Если любую из этих сторон что-то не устраивает, она вправе ставить вопрос на рассмотрение аттестационной комиссии. Введение такого положения уменьшило бы поток лишней работы и наполнило бы аттестацию конкретным содержанием.

Во вторых, сегодняшнее «Положение об аттестации» предусматривает лишь проверку на соответствие занимаемой должности, по поводу чего и проводится тайное голосование. Однако опыт аттестации, да и просто логика, подсказывают, что голосовать надо за соответствие той должности, на которую аттестуемый претендует (сам или его рекомендует коллектив). В этом будет больше смысла, т. к. аттестация превратится из инструмента «отлова лентяев» (которые и так всем известны) в инструмент продвижения по службе. При замкнутом штатном расписании можно будет ввести в аттестацию элементы конкурсного отбора (если на одно и то же место в лаборатории будут претендовать сразу несколько человек). Существующая система эту возможность начисто отменяет.

Но как бы мы ни совершенствовали процедурные стороны аттестации, главная проблема — в нас самих. По существу, мы сегодня сидим между двух стульев. Мы на протяжении многих десятилетий привыкли (и привыкли) к определенной системе квалификационных требований. Появлялась ученая степень — автоматически подрастала и заработная плата. Все заботы об аттестации кадров лежали, по существу, на спецслужбах и на ВАК.

Теперь нас поставили в ситуацию, при которой — формально — уровень оплаты не

ветской математики. Было время, когда кибернетика в нашей стране объявлялась ведомственной, а ЭВМ — бесперспективной рекламой. Тогда именно Лаврентьев отстаивал необ-

ходимость развития машинной математики. В биографии ученого немало таких выразительных штрихов. И, может быть, самый яркий из них — создание Сибирского отделения Академии наук.

ТВОРЦЫ

Лаврентьев вместе с группой своих коллег смело поднял вопрос о том, что большинство крупных ученых, многие НИИ сосредоточены в Москве и Ленинграде, здали от соответствующих их профилю производственных центров. На всей территории восточнее Урала проживал лишь один

шлого ученого. Однако люди жили в палатках и бараках, первые институты ютились в непригодных помещениях, а прогнозы всех специалистов оказались несостоятельными. Благодаря мужеству академика и его соратников в Сибири появился крупнейший научный центр.

Отмечу еще одну черту крупных ученых, которая явствует из их интервью — это нестандартность биографии. Академик Кутателадзе получил диплом об окончании института в 36 лет. Это не мешало

«УЧЕНЫЙ И ВРЕМЯ»*

Так назвала Замира Ибрагимова свою новую книгу. В ней автор делится тем, «что открывалось, чему радовалась и удивлялась», общаясь с учеными, представляющими большую науку Сибири, да и всей страны.

А встреч с ними у публициста было немало. Замира Ибрагимова работает собственным корреспондентом «Литературной газеты» по Сибири. Жизнь Академгородка, влияние науки на развитие нашего «континента будущего» — главная и любимая тема писательницы. Беседы с крупными учеными, особенно руководителями научных направлений, всегда интересны и поучительны в лучшем значении этого слова. А собранные вместе эти якобы сухие материалы дают совершенно неожиданный эффект. Они читаются подчас с большим интересом, чем иное «костросюжетное»

художественное произведение.

Во-первых, исключительно притягателен самый облик первооткрывателей, облик рыцарей науки, ее подвизников. Понятно, что биографии их различны. Но при всем разнообразии и резкой индивидуальности судеб и характеров, в этих судьбах и характерах много общего.

«Научные открытия», — говорит академик Д. К. Беляев, — часто требуют от их авторов незаурядного мужества». В подтверждение своей мысли он приводит яркие слова Николая Ивановича Вавилова, сказанные им в один из трудных моментов дискуссии по вопросам генетики, когда лжеученые пытались объявить эволюцию: «...на костер пойдем, гореть будем, а от убеждений своих не откажемся».

Такое мужество проявил и сам Дмитрий Константинович Беляев, занимаясь генетикой и в ту пору, когда самое представление о генах объявлялось плодом метафизики и идеализма.

ВЫШЛА В СЕТ КНИГА

Быть может, не меньше мужества понадобилось и академику С. С. Кутателадзе — основателю научной школы теплофизиков, создателю научно-производственного комплекса теплофизического направления. Самсон Семенович всю свою научную работу связывал с промышленностью. Но это не была связь заказчика с исполнителем. Академик занимался фундаментальными научными исследованиями, но исследования эти приходились, употребляя его собственное выражение, «ко двору» многим областям техники. Однако внедрение их требовало не только настойчивости, упорства, но и огромного риска. И случалось, как явствует из интервью крупнейшего теплофизика, что сами заводские коллективы защищали искателя от его рутинерствующих оппонентов.

Нельзя не вспомнить в этой связи и Михаила Алексеевича Лаврентьева — революционер в науке, он был инициатором развития многих областей со-

* Ибрагимова Замира. Ученый и время. Новосибирское изд. во. 1986.

(Окончание. Нач. на 1 стр.)

УРОКИ УРОЖАЯ

человек от одного из институтов, а через четыре часа уехали, не выполнив и половины задания. Естественно, им пришлось приезжать еще не один раз. Справедливости ради скажу, что утренние задержки с выездом и слишком ранние отъезды с работы иногда происходили и по вине водителей ПАП-3 и ЦАБ.

Совхоз «Искитимский» интенсивно наращивает производство овощей и картофеля, становится крупнейшим хозяйством такого профиля в области. Нас, руководителей района и СО АН СССР, эта тенденция не только радует, но и тревожит. В этом году «шерские» сельхозработы длились с 16 апреля по 16 октября — полгода, и район затратил на них без малого 60 тысяч человеко-дней. По опубликованным данным, Советский район, занимающий одно из последних мест в городе по количеству населения, вышел на третье

место по объему сельхозработ. Исходя из этого, мы обратились в вышестоящие организации с просьбой переосмыслить нагрузку. Это предложение находит понимание и у руководства совхоза.

Выступивший затем директор совхоза П. Я. СЕНИН поблагодарил труженников района за существенную помощь, которая позволила совхозу выполнить годовое задание по производству картофеля и перевыполнить — по овощам.

— Мы считаем очень важной своей задачей работать так, чтобы как можно меньше «эксплуатировать» горожан, — сказал Петр Жовлевич. — К весенним работам подключаем почти всех жителей села Тальменка, а не только работников совхоза.

Большой трудовой резерв

— школьники и другие учащиеся. Опыт показал, что работам вполне можно поручить уход за ранними овощами и их уборку. Школьники Советского района так хорошо работают в лагере труда и отдыха, что совхоз в последние годы смог в два раза против плана увеличить производство ранних овощей. Большая часть этой продукции идет в овощные магазины Советского района. Лагерь нужно расширять, быстрее выполнять решение по строительству для него капитальных помещений.

Что касается осенней уборки, то здесь резкого повышения производительности труда можно добиться только с помощью техники. Если довести число комбайнов до 25 штук, то проблема уборки картофеля будет кардинально решена.

Агропром принял решение поставить Новосибирской области новейшие комбайны для уборки овощей, в частности, моркови и капусты. Надеюсь, шефы помогут нам довести эту технику «до ума».

— Есть и еще одна возможность сэкономить время горожан, — включилась в разговор Г. Ф. ЧЕЛЫШКИНА, начальник совхозного цеха овощеводства. — Попросту говоря, некоторые из шефов могли бы забирать «веселов». Дневные нормы рассчитаны, конечно, на сельских жителей, и мы понимаем, что горожанам их исполнить трудно. Выполняйте 50, пусть даже 30 процентов нормы — но куда уж махнешь? А вот один коллектив в этом году за день сделал трехдневную норму, правда, после то-

го, как приехавший с группой начальник пообещал, что сэкономленные дни будут считаться отгулом...

На заседании штаба присутствовали представители торговли и треста столовых. Они подняли вопросы о необходимости контейнерной перевозки овощей, улучшении хранения, расширении ассортимента, повышении качества продукции совхоза. Обсуждение показало, что большинство предприятий на пути конвейеров «поле» — магазин, поле — столовая вполне преодолимо.

В тот же день председатель райисполкома В. Д. НАБИВИН провел рабочие совещания по вопросу строительства лагеря труда и отдыха школьников в совхозе «Искитимский». Дело движется: готов проект лагеря, определены заказчики и подрядчик. Задача строителей — соорудить лагерь на простом в 12-й пятилетке, а как можно раньше.

И. САМАХОВА.

Западно-Сибирская низменность представляет собой регион больших возможностей для многих отраслей народного хозяйства и среди них такой насущно необходимой, как сельское хозяйство.

В связи с бурным промышленным развитием Западной Сибири на очереди дня включение в сельскохозяйственный оборот новых земель Севера — освоение болот и пойм Оби и ее притоков.

Достаточно беглого взгляда на карту Томской области, чтобы прийти к выводу: будучи названа не по областному центру, а по главной реке, именовать ее бы Обской (если быть точным, то Средне-Обской). Обь не только собирает в себя многочисленные ручьи и реки, но еще и как бы организует вокруг себя всю томскую землю. Издавна в этих краях Обь — главная транспортная артерия и рекормилица. И эта ее продовольственно-промышленная функция должна резко возрасти в дальнейшем.

Почвоведы убеждены: осваивать пойменные земли, не произведя предварительно цикла научных исследований, значит браться за дело почти что вслепую. Из этого положения вытекает огромная важность научных экспедиций в пойму Оби, выполняемых лабораторией бонитировки почв Института почвоведения и агрохимии СО АН СССР. За нынешний полевой период был изучен почвенный покров поймы на всем протяжении от южной до северной границ Томской области.

Для Томской области изучение пойменных почв с целью качественного учета и выявле-

Изучается пойма Оби

ния новых земельных ресурсов актуально по целому ряду причин. К слову сказать, эта актуальность продиктовала и томскую прописку академической лаборатории бонитировки почв, само название которой предполагает качественную оценку земельных ресурсов.

Среди западно-сибирских областей Томская имеет в своем общем земельном фонде наибольшую долю пойменных земель. Они занимают в области 1 миллион 614 тысяч гектаров.

Высокая степень заболоченности водораздельных просторанств на севере области не дает использовать их за земледелие. Сельскохозяйственные угодья сконцентрированы здесь вдоль Оби и ее притоков узкими полосами, то есть, на пойменных землях.

Известно, что в северных широтах вплоть до Салехарда длинный световой день позволяет получать урожаи капусты, картофеля и других культур не ниже, а порой и выше, чем в районах Томска и Тюмени, а заливные луга, даже без проведения каких-либо мелиораций, дают урожай сена до 20—25 центнеров с гектара. Мелиоративные приемы и другие виды работ в пойме могут превратить сельское хозяйство северных районов в высокоэффективную отрасль.

Трудоёмкость мелиоративного освоения и чрезвычайная сложность оптимизации почвенных процессов привели к тому, что освоение пойм в Томской области идет пока что по экстенсивному пути,

когда часть наиболее удобных земель используется в качестве естественных кормовых угодий. Тем временем практика Нарынской государственной селекционной станции показала, что интенсивные технологии значительно повышают урожаи трав в пойме Оби. Причем высокие дозы минеральных и органических удобрений на фоне травосеяния повышают не только урожайность, но и качество трав, а это является одним из тех факторов, которые определяют эффективность сельскохозяйственного производства. В пойме фактор качества играет особую роль, и она хорошо видна, если вспомнить об удаленности и труднодоступности пойменных угодий.

Лаборатория бонитировки почв придает большое значение комплексному подходу к изучению пойменных территорий. На это «работают» и договоры о творческом сотрудничестве с кафедрой географии Томского госуниверситета и лабораторией почвоведения университетского НИИ биологии и биофизики.

Интенсифицировать сбор данных в нынешней экспедиции существенно помог прибор ИПП-10, сконструированный в СКБ «Оптика». Этот измеритель окислительно-восстановительного потенциала почвы отличается от имеющихся штатных аналогов высокой точностью, простотой в обращении, малыми габаритами. Успех экспедиции этого года был в значительной степени обеспечен также благодаря тому, что лаборатория арендовала научно-исследовательский теплоход РЭБ флота СО АН СССР. Без него, конечно, не удалось бы обследовать пойменные земли протяженностью в 1.200 километров.



Исследованиями Томского и Московского университетов и других научных учреждений за последние 10—15 лет решен немалый круг проблем почво-

образования в пойме Оби. Однако дальнейшая углубленная проработка требует еще многие другие не менее важные вопросы картографии, классификации и номенклатуры почв. Весьма мало имеется информации о специфике режимов почвенных земель. Между тем их интенсивное использование возможно лишь при условии регулирования водно-воздушного и пищевого режимов.

Чтобы почвенные исследования обрели практическую значимость, необходимо было выбрать перспективный подход к оценке пойменных местобитаний. В результате анализа многочисленных данных лаборатория остановила свой выбор на типологическом принципе. В его основе — анализ происхождения и строения поверхности отдельных участков поймы.

При типизации земель сотрудники лаборатории исходят из учета зонально-климатических условий и типов русловых процесса. Значение последних, как считают в лаборатории, особенно важно в испаводаниях пойм тех крупных равнинных рек, что отличаются не только обширностью и сложностью территории, но и сильной расчлененностью вторичной гидрографической сетью различие разновозрастных и разновысотных террас.

[Окончание на 5 стр.]

На снимке: старший научный сотрудник лаборатории бонитировки почв Института почвоведения и агрохимии СО АН СССР А. В. Огородников за съемкой почвенного разреза. Фото И. Березина.

□ ВЫШЛА В СВЕТ КНИГА

ему быть уже в то время автором серьезной научной монографии, а в 38 лет — сделать доктором наук. Геолог и геофизик академик Александр Леонидович Яншин вообще не

НАУКИ

имел диплома о высшем образовании, но несмотря на это в 1937 г. двадцатипятилетнему Яншину без защиты диссертации была присвоена степень кандидата наук. Был в жизни Яншина такой случай: проверяя результаты поисков железных руд, он в бадье спустился в глубокий шурф. Когда бадью поднимали, трос оборвался. Александр Леонидович получил тяжелые травмы. Но и эту беду ученый обратил на пользу науке. Почти два года он был прикован к постели и за это время написал самую большую свою книгу — боль-

ше тысячи страниц. Это известный труд — «Геология Северного Приаралья». И совсем по-ломондовски начинается путь в науку выдающегося археолога академика Алексея

Павловича Окладникова. 17-летним паренком в далекие теперь двадцатые годы он с тремя буханками черного хлеба и мешком собранных за лето неолитических находок отправился из села Бирюльки, что у самых истоков Лены, в Иркутск, с твердым намерением поступить в техникум...

Книга «Ученый и время» дает представление и о суровых условиях жизни в развитии науки. Ученый сейчас должен работать в коллективе. Все, что высказывания помещены в книге Замиры Ибрагимовой, подчеркивают необходимость

здорового микроклимата, творческой атмосферы в коллективе ученых — исследователей.

Чаще всего к проблемам организации научных поисков обращается Михаил Алексеевич Лаврентьев. Залогом успеха Почетный председатель СО АН считал гармоническое триединство: «Наука — кадры — промышленность». Уделяя особое внимание, наряду с научными исследованиями, подготовке кадров, он стал инициатором создания физматшколы и Новосибирского государственного университета.

М. А. Лаврентьев, Д. К. Бзляев, Ю. Е. Настерихин, А. А. Трофимук, А. Л. Яншин и другие руководители — исследователи приводят многочисленные примеры органической связи науки с производством, подчеркивая их взаимопроникновение, неразрывность развития, двуединство научного поиска и практической реализации.

Из книги «Ученый и время» читатель узнает, как много сделано новосибирским науч-

ным центром для развития экономики Сибири. Здесь бесценные для экономики нашей страны разведки нефти, каменного угля, торфа, природного газа, существенно укрепившие отечественную энергетику. Здесь интенсификация промышленности, внедрение научных методов в сельскохозяйственное производство.

Книга Замиры Ибрагимовой дает отчетливое представление о том, что жизнь Сибири нельзя сейчас представить без новосибирского Академгородка, где не только в специальном институте (руководимом в свое время академиком Георгием Константиновичем Боресковым) изучаются явления катализа, но который сам является мощным катализатором развития региона.

В насыщенной информации и увлекательной книге Замиры Ибрагимовой, на наш взгляд, есть один существенный пробыл. Гуманитарий по своей профессии, публицист и драматург, Ибрагимов не касает-

ся исследований в области философии, социологии, филологии. Кстати, филология в книге упоминается только в такой связи: один из ученых, которому школьный учитель прочит будущность филолога, с удовлетворением отмечает, что он «к счастью, избежал этой участи».

«Если бы исчезли каталитаторы, — утверждал академик Боресков, — то уровень промышленности скатился бы примерно лет на двести назад». Далеко назад скатился бы и уровень Сибири, если бы не было новосибирских академических институтов, не пришли бы сюда лидеры, творцы». Книга З. Ибрагимовой — актуальный рассказ о руководителях научных направлений и исследовательских коллективов, создавших на сибирской земле большую науку.

Б. ЮДАЛЕВИЧ,
кандидат филологических наук.