

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00019

ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ РАН¹

Коленникова О. А.

*Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32)*

E-mail: kolennikova@mail.ru

Аннотация: Реформа РАН, мероприятия которой касались введения возрастного ценза для руководителей институтов, нормативов молодых ученых в штате и других мер, изменила механизм трудовой мобильности научных кадров, актуализировав ее изучение. Статья посвящена исследованию внутрифирменных социальных лифтов и возможностей обновления состава научных работников, в том числе руководящего звена. Информационной базой послужили данные анкетного опроса персонала институтов РАН, осуществленного ИСЭПН РАН в 2015 г. Кадровое движение научных сотрудников разных категорий должности проанализировано с учетом факторов, способствующих карьерному росту или, напротив, тормозящих его. Выяснилось, что наиболее подвижными оказались крайние ступени должностной иерархии — младшие и научные сотрудники и высшее звено руководства. В сводной картине карьерного продвижения вплоть до топ-менеджмента отражена доступность высших должностных позиций для сотрудников с разными стартовыми возможностями. Проанализированы кадровые резервы, из которых рекрутировались кандидаты на пост директора и заместителя директора по науке. Исследовался и внутренний потенциал поиска преемника на директорский пост. Согласно результатам исследования он был недостаточно высоким, весьма значимой была вероятность прихода «варяга». Установки на дальнейшую должностную мобильность соотнесены с оценками реальности ее осуществления. Показано, что ускоренное омоложение кадров РАН оценивается противоречиво, особенно в связи с масштабной сменой состава директорского корпуса. Нормализация внутрифирменной мобильности состава ученых, включая ротацию управленческого звена, видится не столько в мерах административного регулирования, сколько во всемерном развитии научной среды, в которой и происходит качественный профессионально-квалификационный рост сотрудников и «выращивание» научных лидеров.

Ключевые слова: внутрифирменная мобильность, академический сектор, карьерный рост, реформа РАН, омоложение кадрового состава

© Коленникова О. А., 2019

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 17-02-00133).

Анализ российского рынка труда показывает, что в тех сегментах экономики, в которых государство проводит, так называемые, «реформы сверху», процессы трудовой мобильности, как правило, активизируются [1]. В числе сфер, находящихся в настоящее время в эпицентре реформирования, — сектор академической науки. Реформа, запущенная в РАН в 2013 г., внесла существенные коррективы в механизмы трудовой мобильности, актуализировав более глубокое их изучение.

Реформирование сферы науки началось еще в 1990-х годах и было нацелено на ее адаптацию к рыночной модели экономики. По прогнозам, эта сфера должна была сократиться в 2–3 раза за 3–5 лет и приобрести размеры, соответствующие экономическим возможностям государства [2]. Тем не менее, понимание необходимости сохранения фундаментальной науки и имевшая место автономность РАН позволили академическим институтам и их кадровому потенциалу сохраниться в большей мере в сравнении с другими секторами науки.

В то же время из-за жестких финансовых ограничений, а главное, разрыва связи с практикой воспроизводство кадрового потенциала науки нарушилось. Совокупная численность исследователей РАН и вошедших в нее РАСХН и РАНН к началу реформы 2013 г. сократилась до 65% от уровня 1990 г. [3. С. 65; 4. С. 483], но куда более серьезными оказались последствия сформировавшихся барьеров на пути ротации кадров и омоложения их состава. Динамику кадровой численности определял не столько отток — выезд за рубеж и переход в другие виды деятельности (особенно характерный для первой половины 1990-х гг.), сколько недостаточный приток, в первую очередь, молодежи. Согласно официальным данным в 2005–2013 гг. общий оборот кадров в части научных сотрудников составлял 15–17% их среднесписочной численности, а устраивающиеся в академические институты замещали выбывших лишь на 83–95% [рас-

считано по 5, С. 122]. Приходившая молодежь в своей массе надолго не задерживалась и уходила. Как и прогнозировали специалисты, максимальное продление периода работы ученых старших возрастных групп позволило компенсировать нехватку научных кадров до 40 лет [6. С. 89], но структура кадров из-за перманентного провала средних возрастов дала крен в сторону «возрастных» категорий. Академия на глазах «постарела», что в полной мере относилось и к высшему руководящему составу. И данный факт лишь усиливал критику в ее адрес.

В дискуссии о реформе РАН руководство критиковало за несклонность к внутреннему реформированию, за политику сохранения рабочих мест вместо политики сохранения научного потенциала. В самой академии кадровые вопросы стояли на повестке дня, но инициированные программы стимулирования притока молодежи и поддержки молодых ученых не давали ожидаемого результата [7, С. 403–407]. В отношении руководителей институтов как вне, так и внутри самой академии говорили о необходимости введения правил ротации. Выдвигались разные варианты, к примеру, ограничение «директорства» двумя сроками и введение возрастного ценза [8]. Предлагался отказ от выборной системы директоров академических институтов, который обосновывался занятием директорского кресла не по организаторским и научным талантам, а по приемлемости для коллектива [9].

Как бы то ни было, реформа РАН, начатая в 2013 г., резко изменила роль руководящего звена институтов. Директорат теперь рассматривался в качестве проводника реформ, инициированных «сверху»: именно на него был перенесен центр тяжести переформатирования всего спектра деятельности академических учреждений, то есть реорганизации науки на микроуровне. От того, каким образом эта деятельность начала перестраиваться, стала зависеть судьба трудовых коллективов. Директора и сами вошли в число объектов реформ, их статусное положение потеряло

присущую ранее устойчивость. Достижение уставленных нормативов (по средней заработной плате научных сотрудников, доле молодых кадров в штате института, по наукометрическим и иным отчетным показателям) напрямую стало увязываться с перспективами остаться в директорском кресле. Хотя выборность руководителей институтов не была отменена, она приобрела в значительной мере формальный характер. При этом введение возрастного ценза на занятие высших должностных позиций запустило механизм смены руководящего состава.

В связи с вышесказанным научный интерес представляет внутрифирменная мобильность в академических институтах в части движения научных сотрудников по должностной лестнице, в том числе на позиции руководящего звена, что подразумевает выход на более высокий уровень квалификации, оплаты труда, престижа и властных полномочий. В системе, в которой в должной мере работают социальные лифты, карьерное продвижение осуществляется по меритократическому принципу. То есть в научной сфере более высокие должности в первую очередь занимают самые достойные их научные сотрудники, а на руководящие посты выдвигаются наиболее способные к руководству наукой кадры. Поэтому цель анализа — выяснить, как в условиях объективных ограничений (должностных ставок) и различий индивидуальных качеств ученых функционируют внутрифирменные карьерные лифты в академическом секторе.

Надо сказать, что лишь небольшая часть процессов внутрифирменной мобильности в академии является «видимой». В государственной и ведомственной статистике публикуется ряд показателей, например, статусного продвижения в связи с получением научной степени и звания (кандидата, доктора наук и др.). В отношении мобильности, отражающей движение по квалификационно-должностной лестнице, данные процессы остаются малоизученными ввиду дефицита статистики. В определен-

ной мере компенсировать ее нехватку помогла база данных, собранная по проекту «Кадровый потенциал научных организаций, подведомственных ФАНО России», который осуществлен ИСЭПН РАН (при участии автора) в 2015–2016 гг. по заказу ФАНО. Методология и методика исследования освещены в работе [10].

В настоящей статье использована информация анкетного опроса персонала институтов РАН. В выборку вошли научные сотрудники всех категорий должности (1542 человека): руководители высшего управленческого уровня (директора институтов и их заместители по научной работе) — 8,6%; руководители среднего и нижнего звена (отделов, центров, лабораторий) — 23,9%; научные сотрудники не руководящих должностей (главные, ведущие, старшие и др.) — 67,5%. На этих данных проанализированы сложившиеся тенденции должностной мобильности и сделана попытка оценить внутрифирменные возможности обновления руководящего звена.

Должностная мобильность может быть определена соотношением позиций, занимаемых работником в разные моменты его трудовой карьеры. В ходе опроса выяснялась должность респондентов на момент опроса и 5 лет назад (без фиксации промежуточного движения), благодаря чему отслеживались сдвиги в рамках должностной иерархии. Результаты позволили оценить масштабы и направления мобильности, а также ее характер в плане скорости продвижения («близкую» — между смежными ступенями и «дальнюю» — между отдаленными должностными позициями).

Карьерное движение определялось у тех респондентов, чей стаж работы в академическом институте составлял пять и более лет (случаи перехода на должности научного сотрудника, например, инженера, врача или агронома не учитывались). В связи с малочисленностью стажеров-исследователей, их должностное движение не представлено. Результаты для не руководящего состава отражены в таблице 1.

Таблица 1

Распределение респондентов разных категорий должности научных сотрудников не руководящего состава по изменению должности за 5 лет, предшествующих опросу, %

Table 1

Distribution of respondents from different categories of non-managerial research personnel by changes in their positions during 5 years preceding the survey, %

Должность за 5 лет до опроса	Должность на момент опроса в сравнении с должностью за 5 лет до опроса				Итого
	перешли на руководящую должность	повысилась на одну и более позиций	не изменилась	понижилась	
Главный научный сотрудник	18,4	-	73,4	8,2	100,0
Ведущий научный сотрудник	22,9	13,8	62,4	0,9	100,0
Старший научный сотрудник	19,1	14,2	65,0	1,7	100,0
Научный сотрудник	15,9	40,7	43,4	-	100,0
Младший научный сотрудник	4,7	70,9	24,4	-	100,0

Источник: расчеты автора по данным анкетного опроса персонала институтов РАН в 2015 г.

Самыми мобильными в плане должностного роста были младшие научные сотрудники. Среди них 75,6% продвинулись вверх по карьерной лестнице, в том числе 57,7% поднялись на 1 позицию, 13,2% — на 2 позиции, а 4,7% достигли руководящей должности (в основном ученого секретаря и руководителя низового уровня). Достаточно мобильными были и научные сотрудники, 56,6% повысили должностное положение, в том числе 37,6% шагнули на одну ступень вверх, став старшими научными сотрудниками, 3,1% на две — до ведущих научных сотрудников, а 15,9% респондентов заняли различные руководящие позиции (за исключением поста директора института).

Позиции младшего и научного сотрудника являлись стартовой площадкой для молодежи, а основными факторами карьерного продвижения — накопление научного стажа и квалификации, инициативность, а также активность в плане защиты кандидатской диссертации. Так, 84,2% младших научных сотрудников, продвинувшихся по карьерной лестнице, имели статус кандидата наук, в том числе 70% защитились в предшествующие опросы 5 лет. Повышение их квалификацион-

ного уровня сопровождалось и более высокой научной продуктивностью, в частности, среди повысивших должность младших научных сотрудников в возрасте до 35 лет общее число публикаций было выше в 1,8 раза (в сравнении с оставшимися в прежней должности). Карьерный рост с позиции научного сотрудника также базировался на получении ученой степени (ее имели 95,3% повысивших статус), но этого было недостаточно — только 32% смогли занять более высокую должность в короткие после защиты сроки. Но в целом можно сказать, что меритократический принцип движения этих кадров в той или иной степени соблюдался.

В руководство рекрутировались более молодые (в сравнении с продвинувшимися по карьерной лестнице на не руководящие позиции, еще более значимой была разница в возрасте с теми, кто остались научными сотрудниками). Хотя публикационная результативность поднявшихся до административной должности в количественном плане не уступала остальным, значимым было отставание по числу опубликованных статей в журналах, индексируемых в ведущих международных системах (WOS, Scopus). Данные факты по-

зволюют предположить, что под прессом задачи омоложения руководящего состава лидерские качества продвигавшейся с нижних должностных ступеней молодежи не всегда подкреплялись соответствующим уровнем научных достижений. Тем не менее, специфика научного труда, а именно длительный выход на пик квалификации, — учитывалась [10]. Так, средний возраст перешедших в руководящий состав младших научных сотрудников составил на момент опроса 30,9 лет, а научных сотрудников — 36,3 года.

Начиная с позиции старшего научного сотрудника, карьерное движение резко затормаживается: 62–73% старших, ведущих и главных научных сотрудников остались в прежних должностях. Причины торможения различны — от ограниченного числа ставок более высокого должностного уровня и до резкого повышения квалификационных требований к кандидату на должность ведущего и особенно главного научного сотрудника (что, как отмечалось, требует долгого наращивания специфического человеческого капитала). Тем не менее, должностная мобильность данной группы в основном носила восходящий характер, в том числе нема-

лая часть (18–23%) перешли на руководящие должности разного уровня, включая директорский пост. Нисходящая мобильность, напротив, не была типичной, правда, 8,2% главных научных сотрудников понизили должностной статус до ведущего и старшего, что зачастую было связано со снижением научной продуктивности.

В движении на высокий должностной уровень большую роль играет докторская степень. Ведущие научные сотрудники со статусом кандидата наук выдвигались на должность не главных, а становились учеными секретарями и руководителями низовых структурных подразделений. Докторская степень давала более широкие возможности для карьерного роста: имевшие ее ведущие занимали, как правило, должности главных научных сотрудников, руководителей структурных подразделений и замдиректора по науке. На руководящие позиции рекомендовались также более молодые — средний возраст управленцев (на момент опроса), выросших из старших научных сотрудников, был 44,5 лет, ведущих 49,4, а главных — 57,2 года. Но самую значимую роль играл опыт научного руководства.

На рис. 1 показано, как происходило

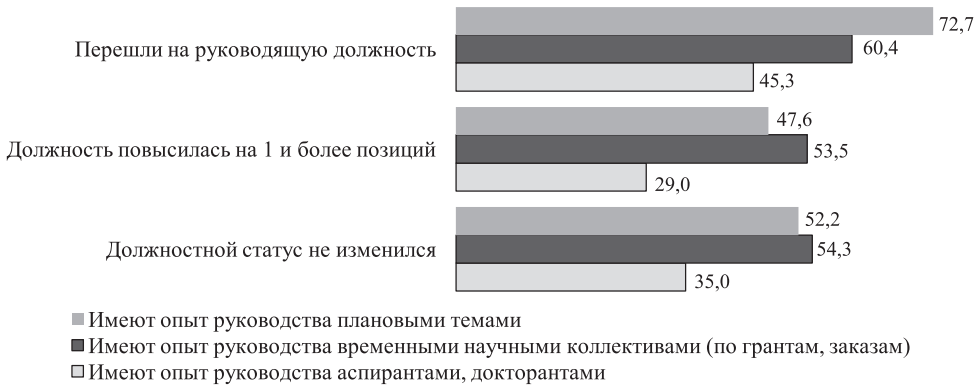


Рис. 1. Респонденты не руководящего состава с разным типом должностной мобильности, имеющие опыт руководства научными исследованиями за 5 лет, предшествующих опросу, %

Fig.1. Respondents of non-managerial personnel with different types of position mobility, who have experience in research management gained in 5 years preceding the survey, %

Источник: расчеты автора по данным анкетного опроса персонала институтов РАН в 2015 г.

должностное расслоение ученых не руководящего состава по мере накопления опыта руководства научными исследованиями.

Как видно, переход на руководящий пост в большей мере присущ тем, кто активно накапливал специфический управленческий опыт, с одной стороны, возглавляя и координируя разные по численности и составу участники научные коллективы (по плановым и внебюджетным проектам), с другой — занимаясь с аспирантами и/или докторантами в рамках подготовки научных кадров. К тому же они активнее налаживали научные контакты на вузовских конференциях и се-

минарах и участвовали в экспертной деятельности, относительно большее их число прошло стажировку за рубежом. Поэтому, если говорить о характере обновления руководящего состава в целом, то оно происходило в основном за счет контингента более инициативных молодых сотрудников высокого квалификационного уровня — старших, ведущих и главных, владевших управленческими навыками, что в основном отвечает меритократическому принципу.

Тенденции кадрового продвижения внутри руководящего звена институтов показаны в таблице 2.

Таблица 2

Распределение респондентов разных категорий руководящего состава по изменению должности за 5 лет, предшествующих опросу, %

Table 2

Distribution of respondents in different categories of management personnel by changes in their positions during 5 years preceding the survey, %

Должность за 5 лет до опроса	Должность на момент опроса в сравнении с должностью за 5 лет до опроса				Итого
	повысилась	не изменилась	понижилась	ушли с руководящей должности	
Заместитель директора по научной работе	12,5	71,9	7,8	7,8	100,0
Ученый секретарь	19,1	75,0	1,5	4,4	100,0
Руководитель крупного подразделения	17,8*	73,8	4,8	3,6	100,0
Руководитель низового подразделения	14,4	62,2	-	23,4	100,0

Источник: расчеты автора по данным анкетного опроса персонала институтов РАН в 2015 г.

*В том числе перешли на должность ученого секретаря, то есть фактически в рамках одного квалификационного уровня.

Более успешными с точки зрения должностного повышения были ученые секретари и руководители крупных научных подразделений. Вхождение в состав высшего звена руководства в меньшей мере характерно для завлабов или завсектором, у большинства которых их статус — «потолок» роста по управленческой линии. Нередким продолжением трудовой карьеры являлся уход с руководящей должности, прежде всего, в силу возраста (без понижения квалификационного уровня — на позиции главного или ведущего научного сотрудника). Таким

образом, уровень восходящей мобильности был выше у руководителей, чей должностной уровень близок к директорскому. Так, 19,1% ученых секретарей и 16,7% руководителей крупных подразделений за 5 лет продвинулись на должности директора или заместителя по науке.

Доля повысивших должностной статус соответствует абсолютному уровню должностной мобильности. Относительный же уровень отражает доступность высших должностных позиций для сотрудников с разными стартовыми возможностями. Сводная картина карьерного продви-

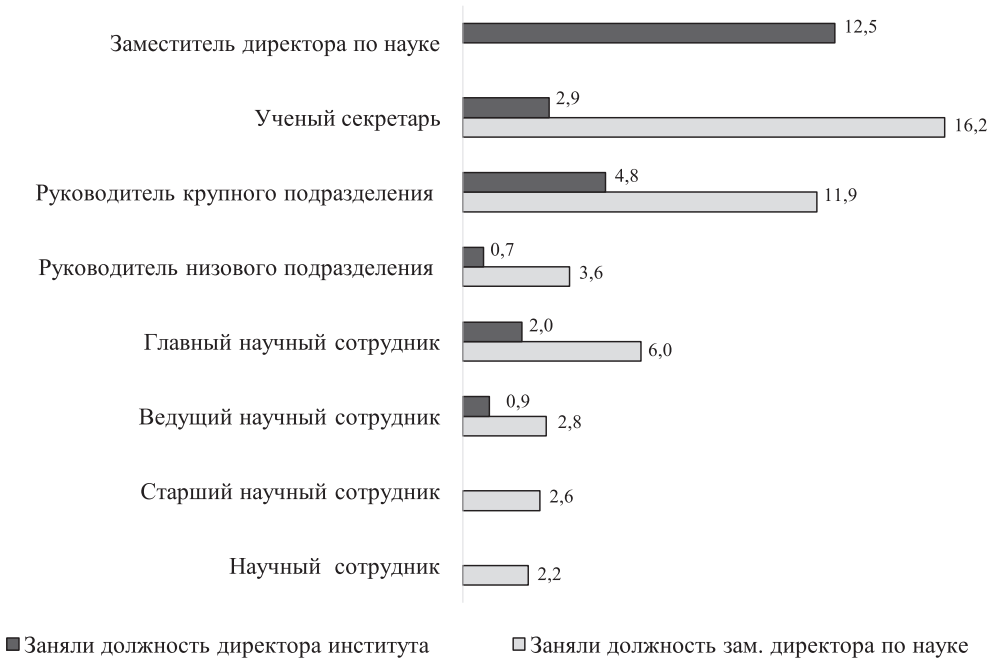


Рис. 2. Респонденты, занявшие пост директора, по категории должности за 5 лет, предшествующих опросу, % к итогу

Fig.2. Respondents who took the post of director within 5 years preceding the survey, by position category, % of the total

Источник: расчеты автора по данным анкетного опроса персонала институтов РАН в 2015 г.

жения до топ-менеджмента (директора и замдиректора по науке) за 5 лет, предшествующих опросу, представлена на рис. 2.

В целом, директора институтов, которые продолжали работать в той же должности, что и 5 лет назад, на момент опроса составляли чуть более половины опрошенных директоров. На освобождавшиеся посты избирались новые люди, и данный процесс сопровождался должностными передвижками. Новые директора внутри институтов рекрутировались в основном из руководящего состава. Наиболее высокие шансы оказались у замов по науке, второй по значимости канал пополнения директорского корпуса — руководители крупных структурных подразделений. Перемещение на директорские позиции среди главных или ведущих научных сотрудников наблюдалось в меньшей мере, что вызвано рядом причин. Кандидат на

должность директора института должен быть не только авторитетным ученым, но и иметь успешный опыт руководства, в том числе, достаточно большими научными коллективами.

Что касается заместителей директора по науке, то более половины из них также остались в прежней должности, при этом замещение директорских вакансий происходило по большей части за счет руководителей нижестоящего уровня. В целом же диапазон позиций, с которых научные кадры продвигались на позицию замдиректора, значительно шире — от руководителей крупных подразделений и ученых секретарей до научных сотрудников.

Карьерный «взлет» с должностей, наиболее отдаленных от директорского состава, оказался возможен для мужчин более молодых возрастов, специалистов в области естественных наук (физико-ма-

тематические, химические и др.). Опрос также не выявил случаев прихода на директорские должности лиц, не имевших значительного научного стажа, что указывает на важность того, чтобы именно ученые руководили научными институтами.

Если взглянуть в целом на кадровое движение по должностной лестнице, то наиболее мобильными оказались ученые, занимавшие ее крайние ступени, а именно младшие научные сотрудники и высшее звено руководства. Введение возрастных ограничений для высшего руководства и нормативов молодых ученых в штате института активизировало мобильность соответствующих категорий сотрудников — продвижение с самых нижних должностей не руководящего состава (на которые и привлекаются молодые кадры) и замещение ставших вакантными директорских постов. Такого рода меры послужили импульсом и к кадровым передвижкам на «ближних» к ним должностным позициям. Достаточно сказать, что смена первого лица в институте, как правило, влекла за собой обновление и директорской команды.

В связи с этим выяснялись также установки респондентов на должностную мобильность в последующие после опроса

5 лет. Выявлено, что 32% респондентов руководящего состава ориентировались на продвижение вверх по должностной лестнице, а 56% хотели остаться в прежней должности (12% указали на желание уйти с руководящей работы). Были нацелены на более высокую должность 34% заводов по науке, 35% руководителей крупных подразделений, 28% ученых секретарей и 30% заведующих лабораторией, сектором и другими низовыми подразделениями. Это тот круг руководящего состава, установки которого на должностной рост актуальны для работы социальных лифтов в верхнем звене должностной иерархии.

В не руководящем составе низкий уровень карьерных установок — у главных научных сотрудников, что объясняется уже достигнутым высоким квалификационно-должностным статусом, возрастными ограничениями, а также нежеланием переходить на административную работу, связанную, как правило, с сужением возможностей заниматься исследовательской работой. Потенциал восходящей мобильности других категорий научных сотрудников, напротив, был достаточно высоким, причем чем ниже квалификационный уровень, тем больше ориентировавшихся на статусное продвижение. Так, хо-



Рис. 3. Распределение респондентов разных категорий должности по оценке реальности занять более высокую должность, % к итогу

Fig. 3. Distribution of respondents in different position categories by the assessment of reality to take a higher position, % of the total

Источник: расчеты автора по данным анкетного опроса персонала институтов РАН в 2015 г.

тели занять более высокую должность 50% ведущих научных сотрудников, 59% старших, 77% научных и 83% младших научных сотрудников.

Понятно, что вертикальная мобильность зависит не только от установок на карьерный рост, но и от возможностей их реализовать. Оценка респондентами реальности реализации карьерных планов показана на рис. 3.

Выделяются три группы респондентов. Высоко оценивали свои шансы на продвижение по карьерной лестнице близкие по квалификационному статусу и работающие в команде с директором замы по науке и ученые секретари, среди них более 40% считали, что вполне реально занять вышестоящую должность. Вторая группа с такими же высокими оценками, напротив, занимала наиболее низкие ступени в должностной иерархии — это научные и младшие научные сотрудники. Респонденты других должностных категорий считали свои возможности в последующие 5 лет весьма ограниченными, что свидетельствовало о наличии тех или иных объективных и субъективных проблем на пути карьерного продвижения.

Младшие научные сотрудники препятствия на пути должностного роста связывали с дефицитом имеющихся ставок. Как факт, ряд сотрудников с кандидатской степенью и научным стажем более 10 лет, так и оставались в должности «мнс». Отмечались и случаи продвижения по протекции «своих». Тем не менее главный сдерживающий фактор — квалификационный барьер, для преодоления которого требуется кандидатская степень. Трудности подготовки диссертации респонденты видели в отсутствии крупных проектов и наставников, в нехватке времени из-за необходимости выполнять работу лаборанта, менеджера по закупкам и другого персонала, а также подрабатывать, чтобы как-то решать материальные вопросы. Затруднения с самой защитой отмечали респонденты региональных институтов, где отсутствуют диссертационные советы по тем или иным специальностям. Тем не ме-

нее, названные проблемы носили локальный характер, поскольку основная масса младших научных сотрудников оценивала шансы на продвижение достаточно высоко.

Научных сотрудников в большей мере волновал вопрос ротации кадров. Тормозом в продвижении молодежи воспринималось нежелание сотрудников пенсионного возраста уходить, в том числе с руководящих постов. Респонденты указывали и на отсутствие обещанных дополнительных ставок для молодых ученых. Непрозрачная система критериев, определяющая карьерный рост, приводила к таким явлениям, как выдвигание кандидатов по принципам nepотизма, к установлению очереди на замещение должности по старшинству или продвижение сотрудника не благодаря его профессиональным качествам и способностям, а авторитету и лоббистским способностям непосредственного руководителя. Другие респонденты трудности должностного продвижения связывали непосредственно с неблагоприятными условиями для профессионального роста, а именно со слабой научной деятельностью института, недостаточно работоспособным коллективом, с плохим финансированием исследовательских работ, в том числе закупок оборудования, непрестижностью тематики исследований и др.

Старшие научные сотрудники в оценке шансов на продвижение соизмеряли свой потенциал с квалификационными требованиями к вышестоящим должностям, таким как заработанный научный авторитет («имя в науке»), самостоятельная научная работа, в том числе в качестве руководителя проекта, опубликованные в ведущих журналах результаты и статус доктора наук. Некоторые респонденты критиковали бессменное замещение должностей сотрудниками пенсионного возраста и недоверие к молодым. Ряд других дискриминацию по возрасту видели, напротив в том, что молодые незаслуженно продвигаются, то есть не одобряли политику «молодым везде у нас дорога». Упоминались

и барьеры, связанные с реформой РАН, а именно — постоянная смена квалификационных требований к научным сотрудникам, мораторий в институте на должностное продвижение (введенный ФАНО), а также ожидаемая оптимизация численности сотрудников и сокращение ставок.

Среди ведущих сотрудников набирали силу возрастные ограничения, что связано с очень длительным выходом на высокий профессиональный уровень. Усиливалась и роль личных взаимоотношений с высшим руководством. Респондентами отмечался формальный характер решений аттестационной комиссии, трудности процедуры участия в конкурсе на замещение должности, дефицитность фонда оплаты труда для перевода на более высокую должность. Нереальность дальнейшего продвижения связывалась с устоявшейся должностной структурой и консервативной системой отбора на руководящие должности. Имели место и отдельные критические замечания в адрес кадровой политики директора института, в частности преследование узкогрупповых интересов, продвижение лояльных кандидатов, нежелание готовить достойного приемника.

Торможение карьерного лифта руководители разного уровня (от замдиректора до завлаба) также объясняли рядом причин. В их числе — отсутствие перспектив появления вакансий (все желаемые должности заняты). В одних институтах их занимали достойные управленцы и авторитетные ученые. В других — не было надлежащей ротации кадров, в том числе из-за выдвигания не по научным достижениям, а по иным, далеким от науки качествам. Как барьер воспринималась и ставка на молодых в обход достойных кандидатов более старших возрастов. По словам одного из респондентов: «Это не спорт, где чем моложе, тем лучше». Давалась и реальная оценка собственных возможностей, не позволяющих занять вышестоящую позицию, — возраст, отсутствие докторской степени, недостаток управленческого или профессионального опыта, не-

умение привлекать дополнительное финансирование и др. Упомянулось и наличие жесткой конкуренции.

Таким образом, можно говорить о значительной неоднородности институтов в отношении установившихся принципов ротации кадров и работы социальных лифтов. Тем не менее движение по должностной лестнице на каждом ее уровне соотносилось в первую очередь с квалификационным ростом, научными достижениями, наличием управленческих способностей и др.

На какие качества и способности целесообразно опираться при формировании руководящего состава академических институтов? Хорошо известно, что в настоящее время вышестоящими органами делается попытка реализовать чисто менеджерский подход к управлению наукой. Опрошенные научные сотрудники придерживались совершенно иного подхода. По их мнению, к руководству должны приходить авторитетные ученые с менеджерским потенциалом, от которых ожидают создания благоприятных условий для профессионального роста и действенных принципов работы социальных лифтов внутри институтов. И главный из этих принципов, был сформулирован так: «стремление к профессиональному росту в академических институтах должно превалировать над стремлением к карьерному росту».

В отношении мобильности топ-менеджмента институтов выяснилось, что хотели уйти с руководящей должности 23% опрошенных директоров и их замов, а планировали покинуть научную организацию 18%, в том числе 4% приняли окончательное решение, а 14% намеревались сделать это с большой долей вероятности. При этом удовлетворенность работой среди руководителей высшего звена в сравнении с другими группами работников была чрезвычайно высокой — 97% (рис. 4). Выявленные установки на уход с директорского поста скорее связаны с иными причинами и, в первую очередь, с введенным новым механизмом ротации директор-

ского корпуса. Так, на отсутствие перспектив остаться во главе институтов в связи

с возрастом прямо указали 1/5 директоров и 15% замов по науке.

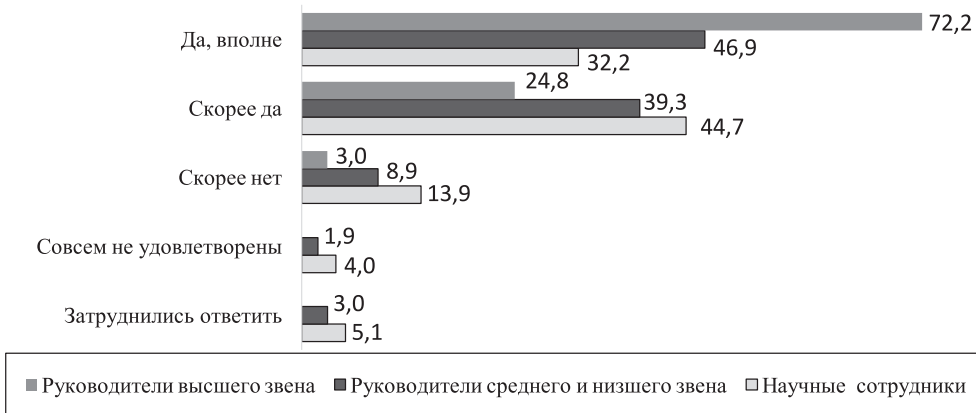


Рис. 4. Распределение респондентов разных должностных групп по степени удовлетворенности работой, % к итогу

Fig. 4. Distribution of respondents in different position groups by degree of satisfaction with work, % of the total

Источник: расчеты автора по данным анкетного опроса персонала институтов РАН в 2015 г.

С января 2015 г. начал действовать федеральный закон, внесший поправки в Трудовой кодекс, согласно которому возраст директоров научных организаций и их заместителей ограничен 65 годами (с возможностью по ходатайству коллектива продления срока пребывания в должности до 70 лет). С целью сохранения преемственности и обеспечения развития научных школ и направлений введены должности руководителя научного направления и научного руководителя научной организации. Являясь составной частью реформы РАН, закон запустил процесс омоложения высшего руководящего состава, ход которого стал отслеживаться как один из отчетных итогов деятельности ФАНО (впоследствии Министерства науки и высшего образования). По данным главы ФАНО, уже к концу 2015 г. было переизбрано 109 директоров², при этом в крупнейших институтах с численностью более 1 тыс. человек директорами были избраны люди, которым 50 лет и меньше.

Возрастная структура директорского корпуса начала быстро меняться. В конце 2015 г. доля молодых директоров по сравнению с 2014 г. выросла с 2% до 5%, а в возрасте от 40 до 64 лет - с 50 до 59%. Численность же «возрастных» руководителей (65-ти лет и старше), напротив, сократилась с 48 до 36%, в том числе старше 70-ти лет — с 26 до 17% [11. С. 181]. Согласно ФАНО по итогам 2016 г. было избрано более трети директоров, а их средний возраст снизился с 63,5 до 58 лет. В 2017 г. выборы были проведены в 146 организациях. На должности научных руководителей научных организаций перешли 43 академика, 9 членов-корреспондентов и 3 доктора наук [12].

Процесс массового избрания новых директоров продолжается, в связи с чем можно говорить о реформе не только как о ломке прежнего механизма управления академией, но и о масштабной смене состава директорского корпуса. Итоги его быстрого омоложения на сегодняшний день оцениваются противоречиво. Отмечается, что высокая сменяемость

² В 2015 г. подведомственными ФАНО были 711 научных организаций [11, С. 177].

руководителей научных организаций изменила их качественный состав [13]. Высказываются опасения «разнаучивания» высшего кадрового звена институтов, поскольку статус члена академии не гарантировал, но способствовал сохранению научных школ и направлений от прихода «эффективных» топ-менеджеров, и именно в этих школах возвращались новые научные лидеры, и их питомцы обеспечивали ротацию управленцев [12].

Имел ли место дефицит ученых, способных возглавить институты в связи с ускоренным обновлением директорского корпуса? В ходе опроса респондентам задавался вопрос: «Если бы в ближайшие 5 лет возникла необходимость замены нынешнего директора, нашлись бы среди сотрудников люди, способные стать директором института?» Полученные ответы выглядят таким образом: 18% опрошенных отметили, что один такой сотрудник есть, еще 41% указали на несколько возможных кандидатов, а 17% полагали, что таких сотрудников в их научной организации нет. Остальные 24% затруднились с ответом, что в данном контексте позволяет предположить отсутствие явного и достойного претендента, способного возглавить институт в эпоху

перемен. Таким образом, хотя на первый взгляд внутренний потенциал был достаточно высоким (почти 60% респондентов подтвердили наличие как минимум одного приемника внутри коллектива), тем не менее ситуация сложнее — весьма значимой оказалась доля представителей научных коллективов, где подразумевался приход человека со стороны, так называемого «варяга».

Карьерное продвижение в науке имеет свою специфику, без учета которой должного обновления руководящего состава едва ли стоит ожидать. По мнению авторитетных специалистов, повышение эффективности работы институтов РАН видится путем глубокой и обоснованной постановки задач научных исследований, определяющей до 50% успеха в научной работе [14], и их реализация напрямую зависит от качества руководства. Научная атмосфера, складывающаяся в коллективах, нацеленных на получение востребованных результатов высокого уровня, способствует ускоренному квалификационному росту ученых и проявлению черт научных лидеров, что и является источником надлежащей ротации руководящего состава.

Литература и Интернет источники

1. **Коленникова О. А.** Мобильность рабочей силы на сегментированном рынке труда на примере приема кадров // Народонаселение. — 2018. — Т. 21. — № 3. — С. 84–95.
2. **Салтыков Б. Г.** Реформирование российской науки: анализ и перспективы // Отечественные записки. — 2002. — № 7(8). — [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2002/7/reformirovanie-rossiyskoj-nauki-analiz-i-perspektivy> (дата обращения 10.12.2018).
3. Наука в России: 1993. Стат. сб. — М.: ЦИСН, 1994.
4. Российский статистический ежегодник. Стат. сб. — М.: Росстат, 2014.
5. Наука в учреждениях Федерального агентства научных организаций: 2016. Стат. сб. / Гл. ред. **Л. Э. Миндели.** — М.: Ин-т проблем развития науки РАН, 2017.
6. Наука и технологии России на рубеже третьего тысячелетия. — М.: Наука, 2001. — 636 с.
7. Российская экономика в 2008 году. Тенденции и перспективы. Выпуск 30. — М.: ИЭПП, 2009.
8. **Гришин А.** Академик Сергей Рогов: «Блицкриг» против РАН продолжается, не дожидаясь закона о реформе // Комсомольская правда. — 29.08.2013.
9. **Накоряков В.** Реформа Академии наук неизбежна // Троицкий вариант — Наука. — № 74 от 15.03.2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://trv-science.ru/2011/03/15/reforma-akademii-nauk-neizbezhna/> (дата обращения 10.12.2018).
10. **Локосов В. В., Токсанбаева М. С., Коленникова О. А., Гузанова А. К.** Кадровый потенциал организаций академической науки: характеристики и социальная защищенность // Социологические исследования. — 2017. — № 3. — С. 70–78.
11. Наука в учреждениях Федерального агентства научных организаций: 2015. Стат. сб. / Гл. ред. **Л. Э. Миндели.** — М.: Ин-т проблем развития науки РАН, 2016.
12. Работать на авторитет. Из доклада главного ученого секретаря Президиума РАН академика РАН Николая Долгушкина // Поиск. — № 14(2018) от 06.04.2018.
13. Реформа РАН: Между прошлым и будущим // Поиск. — № 36(2018) от 07.09.2018.
14. **Бакланов П.** У грани неизвестного // Поиск. — № 33–34(2013) от 25.08.2013.

Для цитирования:

Коленникова О.А. Внутрифирменная мобильность научных сотрудников РАН. // Народонаселение. — 2019. — № 2 - С. 105-119, DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00019

Благодарности и финансирование:

статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 17-02-00133.

Сведения об авторе:

Коленникова Ольга Александровна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИСЭПН РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: kolennikova@mail.ru

DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00019

INTRA-FIRM MOBILITY OF SCIENTIFIC STAFF OF THE RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES

Olga A. Kolennikova

*Institute of Socio-Economic Studies of Population RAS
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)*

E-mail: kolennikova@mail.ru

Abstract: *The article is devoted to the study of intra-firm labor mobility and the opportunities for updating the composition of research personnel, including managers. The information base was the data from the questionnaire survey of the personnel of the institutes of the Russian Academy of Sciences, carried out by the Institute of Socio-Economic Studies of Population RAS in 2015. The age limit set for heads of institutions, the established standards for young research fellows and other measures have changed the mechanism of labor mobility. Changes in the position of researchers of different categories have been analyzed with the account of the factors facilitating career growth or, on the contrary, complicating it. It turned out that junior researchers and top-management were the most mobile categories in the personnel hierarchy. The summary picture of the career advancement to top management, on the one hand, showed its availability for employees with different starting opportunities, and on the other hand, provided insight into the personnel reserves of candidates for the position of director and deputy director for research. Career attitudes were correlated with the assessment of the reality of their implementation. The process of accelerated rejuvenation of the RAS personnel can be described as controversial, especially in connection with the large-scale changes in the top management. The internal potential of candidates for director's post was also investigated. According to the study, it is not high enough, and the chances of a person from the outside are significant. It looks like normalization of the intra-firm mobility of researchers, including rotation of managerial personnel, is possible not so much by administrative regulation, as through the all-round development of the scientific environment in which there is a qualitative professional growth of scientific personnel.*

Keywords: *intra-firm mobility, labor mobility, academic sector, career growth, reform of the RAS, rejuvenation of personnel.*

References and Internet sources

1. Kolennikova O. A. Mobil'nost' rabochey sily na segmentirovannom rynke truda na primere priyema kadrov [Labour mobility on segmented labor market in the case of hiring]. *Narodonaseleniye [Population]*. 2018. Vol. 21. No.3. P. 84–95. (in Russ.)
2. Saltykov B. G. Reformirovaniye rossiyskoy nauki: analiz i perspektivy [Reforming Russian Science: Analysis and Prospects]. *Otechestvennyye zapiski [Domestic Notes]*. 2002. No 7(8). Available at: <http://www.strana-oz.ru/2002/7/reformirovanie-rossiyskoy-nauki-analiz-i-perspektivy> (Accessed: 10 December 2018). (in Russ.)
3. Nauka v Rossii: 1993 [Science in Russia: 1993]. Statistical handbook. Moscow. 1994. (in Russ.)
4. Rossiyskiy statisticheskiy yezhегоdник [Russian Statistical Yearbook]. Moscow. Rosstat. 2014. (in Russ.)
5. Nauka v uchrezhdeniyakh Federal'nogo agentstva nauchnykh organizatsiy: 2016 [Science in the Institutions of the Federal Agency for Scientific Organizations: 2016]. Statistical handbook. Ed. L. E. Mindeli. Moscow. Institut problem razvitiya nauki RAN [Institute for Science Development Issues RAS]. 2017. (in Russ.)
6. Nauka i tekhnologii Rossii na rubezhe tret'yego tysyacheletiya [Science and Technology in Russia at the Turn of the Third millennium]. Moscow. Nauka. [Science]. 2001. 636 p.(in Russ.)
7. Rossiyskaya ekonomika v 2008 godu. Tendentsii i perspektivy [Russian Economy in 2008. Trends and Outlooks]. Issue 30. Moscow. IEPP [Institute for Economic Policy]. 2009. (in Russ.)
8. Grishin A. Akademik Sergey Rogov: «Blitzkrieg» protiv RAN prodolzhayetsya, ne dozhidayas' zakona o reforme [Academician Sergei Rogov: «Blitzkrieg» against the Russian Academy of Sciences goes on without waiting for the reform law]. *Komsomol'skaya Pravda*. 29 August 2013. (in Russ.)
9. Nakoryakov V. Reforma Akademii nauk neizbezhna [Reform of the Academy of Sciences is inevitable]. *Troitskiy variant – Nauka [Troitskiy Variant – Science]*. No. 74. 15 March 2011. Available at: <https://trv-science.ru/2011/03/15/reforma-akademii-nauk-neizbezhna/> (Accessed: 10 December 2018). (in Russ.)
10. Lokosov V. V., Toksanbaeva M. S., Kolennikova O. A., Guzanova A. K. Kadrovyye potentsial organizatsiy akademicheskoy nauki: kharakteristiki i sotsial'naya zashchishchennost' [Personnel potential of academic organizations: characteristics and social security]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya [Sociological Studies]*. 2017. No. 3. P. 70–78. (in Russ.)
11. Nauka v uchrezhdeniyakh Federal'nogo agentstva nauchnykh organizatsiy: 2015 [Science in the Institutions of the Federal Agency for Scientific Organizations: 2015]. Statistical handbook. Ed. L. E. Mindeli. Moscow. Institut problem razvitiya nauki RAN [Institute for Science Development Issues RAS]. 2016. (in Russ.)
12. Rabotat' na avtoritet [Work on authority] Iz doklada glavnogo uchenogo sekretarya Prezidiuma RAN akademika RAN Nikolaya Dolgushkina [From the report of Chief Scientific Secretary of the RAS Presidium, Academician Nikolai Dolgushkin]. *Poisk [Search]*. No. 14 (2018). 6 April 2018. (in Russ.)
13. Reforma RAN: Mezhdru proshlym i budushchim [Reform of the RAS: between the past and the future]. *Poisk [Search]*. No. 36 (2018). 7 September 2018. (in Russ.)
14. Baklanov P. U grani neizvestnogo [At the Verge of the Unknown]. *Poisk [Search]*. No.33–34 (2013). 25 August 2013. (in Russ.)

For citation:

Kolennikova O. A. Intra-firm mobility of scientific staff of the Russian Academy of Sciences. *Narodonaseleniye [Population]*. 2019. No. 2. P. 105–119, DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00019 (in Russ.)

Acknowledgment and funding:

The article was prepared with the financial support of RFBR, project No. 17–02–00133.

Information about the author:

Kolennikova Olga Alexandrovna, Cand. Sc. (Econ.), senior researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population RAS, Moscow, Russia.

Contact information: e-mail: kolennikova@mail.ru