

КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАН

DOI: 10.26653/1561-7785-2017-4-8

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА НАУЧНЫХ КАДРОВ ГЛАЗАМИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ИНСТИТУТОВ

Ярашева А.В.*¹, Аксенова Е.И.²

¹ Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32)

² Президиум Российской академии наук
(119071, Россия, г. Москва, Ленинский проспект, 32А)

* E- mail: baktriana@rambler.ru

Аннотация. В статье представлены результаты исследования кадрового потенциала российских научных организаций, выполненного Институтотом социально-экономических проблем народонаселения РАН в 2015-2016 годах. Использование социологического метода качественного интервью (экспертный опрос) дало возможность выявить проблемы воспроизводства кадров в российских научных учреждениях. Рассматриваются проблемные зоны в возрастной структуре работников и возможностях формирования кадрового резерва. Выявлено мнение руководителей научных учреждений относительно приоритетов профессиональных компетенций и существующих возрастных ограничений для директоров, необходимости мобильности кадров. Сделаны выводы относительно уровня и качества исследований в научных учреждениях и высших учебных заведениях, а также качества подготовки молодых специалистов и стимулов привлечения молодых ученых в академическую науку для сохранения преемственности научных школ. Несмотря на то, что в большинстве российских научных учреждений уже имеется внутренний кадровый резерв для занятия не только высших руководящих должностей, но и руководителей среднего звена, отмечена важность самого принципа формирования кадрового резерва. Этот процесс не может быть формализованным, а должен представлять собой качественную подготовку специалистов к их продвижению по карьерной лестнице. Подготовка кадрового резерва включает постоянное повышение квалификации в области как научных, так и управленческих компетенций, передачу опыта от старшего поколения к младшему, системный анализ результатов научной деятельности ученых, наставничество, активное участие кандидатов в кадровый резерв в научных мероприятиях и обсуждении вопросов, касающихся деятельности организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, научные организации, экспертный опрос, профессиональные компетенции, молодые ученые, формирование кадрового резерва, мобильность кадров.

Воспроизводство научных кадров в современных российских условиях наталкивается на ряд препятствий, связанных с целым комплексом причин. Ученые исследуют эти вопросы, используя различные методы — статистические, математические, социологические — в зависимости от конкретных задач (мониторинга, прогнозирования, формирования принципов и методов кадровой политики и т.д.). Теоретические изыскания связаны, в первую очередь, с уточнениями дефиниций [1], а среди рассматриваемых практических проблем выделяется падение престижа профессии ученого, которое началось в нашей стране еще в 1990-е годы [2]. Российская Федерация, к сожалению, утратила позиции мировой научной державы, и одной из главных причин этого является разрушение кадрового потенциала науки в течение последних 20 лет вследствие хронического недофинансирования, уменьшения престижа научного труда в обществе, сокращения численности и деформации возрастной структуры исследователей [3; 4].

В 2015-2016 гг. в рамках проекта «Кадровый потенциал научных организаций, подведомственных ФАНО России: анализ и прогноз» ученые Института социально-экономических проблем народонаселения РАН с помощью социологического метода качественного интервью (экспертный опрос) исследовали вопросы воспроизводства научных кадров с точки зрения руководителей институтов. В опросе участвовали 44 эксперта — представители научных организаций из 13-ти Отделений РАН.

Полученные данные позволили раскрыть проблемы, связанные с изменением возрастного состава и мобильностью работников научных учреждений, преемственностью поколений и сохранением научных школ, наличием кадрового резерва, балансом между управленческими и научными компетенциями директора, стимулами для привлечения молодых кадров, сроками пребывания на руководящей должности и ограничениями по возрасту, сравнением качества научных исследований в вузах и научных учреждениях [5].

Среди тенденций, доминирующих в динамике возрастной структуры научных организаций, лишь десятая часть экспертов выделили стабильность (неизменность в целом) возрастной структуры кадров в их институтах.

Половина экспертов сообщили о притоке молодых специалистов в возглавляемые ими научные учреждения, одновременно обозначив проблемы их «удержания». Здесь эксперты выделяют отсутствие возможности в предоставлении жилья иногородним молодым сотрудникам и низкий уровень заработной платы:

«Происходит постепенная замена сотрудников пенсионного возраста на молодых исследователей (в настоящее время около 40% исследователей института до 39 лет)».

«Желающих работать в институте молодых специалистов достаточно много, но отсутствие у них регистрации в Москве вынуждает отказывать молодым перспективным ученым в зачислении их в штат».

«Молодые специалисты приходят, работают в среднем 1-2 года и уходят, мотивируя это низкой зарплатой».

Менее трети опрошенных экспертов отметили тенденцию к повышению среднего возраста своих сотрудников или преобладанию высоковозрастных кадров:

«Преобладание сотрудников старше 50 лет».

«В возрастной структуре института — высокий возраст научных сотрудников».

Многие эксперты выделили так называемый провал 40-летних научных сотрудников. Если научные кадры в возрасте от 25 до 35 лет привлечены возможностью защиты диссертаций, то ученые в возрасте старше 40 лет (зачастую уже имеющие ученые степени) имеют мало стимулов для работы в научных учреждениях при существующем уровне заработной платы:

«По нашей ситуации именно в отношении «провала» — между 40 и 52-53 годами — очевидная кадровая яма».

«У нас 40-летних практически нет. После того, как в Академии наук стали повышать зарплаты (это началось года 4-5 назад), какое-то количество молодежи появилось, и поэтому сейчас людей до 30 лет значительно больше, чем тех, кому лет 40, плюс-минус 5 лет. И, естественно, большое количество старшего поколения, тех, кому уже за 60».

«Выход только один сейчас — добиться того, чтобы те, кому сейчас по 60, еще смогли проработать лет 10-15, а это совершенно противоречит всем настро-

ениям, всем тем задачам, которые проглядываются в планах ФАНО. Если мы сейчас всех пенсионеров в институте отправим на пенсию, институт умрет за год, останутся только аспиранты».

Многие эксперты негативно оценили тенденции в изменении уровня подготовки молодых специалистов. Отмечается большое количество проблем, вызванных реформой высшего образования и новыми условиями работы аспирантуры. О возможностях сохранения преемственности поколений в научных учреждениях и способах достижения этого эксперты в подавляющем большинстве говорят об отрицательных тенденциях:

«Пока преемственность поколений достигалась за счет молодежи, закончившей вузы в 1980-е годы и защитившей кандидатские, и редко докторские диссертации. В настоящее время преемственности нет из-за низкой зарплаты».

В тех научных институтах, где удалось сохранить преемственность, эксперты называют, в первую очередь, передачу опыта учеными старшего поколения молодым специалистам:

«Практически отсутствует необходимое промежуточное звено — очень мало специалистов среднего возраста. Преемственность между старшим возрастным составом и молодыми учеными сохраняется благодаря энтузиазму старших наставников».

«Институту удалось сохранить преемственность поколений за счет выпускников собственной аспирантуры и привлечения молодых кадров из других учебных и научных заведений РФ».

Среди факторов привлечения и удержания в научном учреждении необходимых (и особенно молодых) научных кадров примерно половина экспертов отметили карьерные стимулы. Однако даже эти стимулы можно использовать только в течение ограниченного периода времени:

«Карьерными стимулами часто удается привлечь нужных сотрудников на период до достижения ими определенного научного статуса, затем они, как правило, используют полученные научные степени для успешного продвижения по карьерной лестнице в других (ненаучных, материально привлекательных) сферах деятельности».

«Ситуация в науке такова, что любой активный и целеустремленный молодой человек имеет неплохие шансы для карьерного роста; препятствиями является крайне низкая оплата труда, прежде всего, для семейных исследователей, а также отсутствие жилья».

Материальные стимулы выделили треть экспертов, одновременно материальные и карьерные — пятая часть. Среди иных стимулов, указывалось на предоставление (помощь в получении) собственного жилья (или общежития); возможности выезда за рубеж для стажировки или научного исследования; наличие современного оборудования для работы; возможности участия в крупных инновационных проектах.

Ряд экспертов подчеркнули, что при отсутствии возможности повышения заработной платы для увеличения привлекательности работы в научных учреждениях сотрудники

просят хотя бы создавать более удобные для них условия труда (гибкий график работы, возможность дополнительного заработка вне института и т.д.).

Гибкий график работы действительно давал и дает возможность дополнительного заработка научным сотрудникам. Такая ситуация для России не нова, она прослеживалась, начиная с 1990-х гг., и даже усиливалась в 2000-е годы. При этом только каждый второй из числа ученых, имевших дополнительное трудоустройство, считал, что она в той или иной мере соответствует профилю его основной работы [6]. Не только в так называемые нулевые годы, но и сегодня часть ученых сочетают свою научную деятельность с преподаванием или ведением бизнеса.

На вопрос о возможности создания кадрового резерва в научной сфере утвердительно ответили половина экспертов. При этом под кадровым резервом подразумевался резерв ФАНО в целом (как банк данных обо всех имеющихся кандидатах на руководящие должности в научных организациях), который в случае отсутствия кадров обеспечит возможность привлечения сотрудников из одного института в другой. Одновременно экспертами были выражены опасения по поводу излишней бюрократизации самого процесса подбора кандидатов в кадровый резерв.

Более четверти опрошенных вообще посчитали идею создания кадрового резерва (в виде списков кандидатов) нереальной, противоречащей сути творческого характера научной деятельности:

«Что касается кадрового резерва, я присоединяюсь к тем, кто гово-

рит, что такая формализация не нужна. Это ж не конвейер, нужен индивидуальный подход; процесс смены поколений должен быть естественным, и возрастные ограничения, введенные для директоров, — искусственны.

«ФАНО, помимо формализации каких-то процессов, должно подключиться к реальной защите будущего кадрового резерва. Это аспирантура и какие-то социальные программы, проекты для молодых».

«Пункт относительно формализованного кадрового резерва, на мой взгляд, абсолютно бессмыслен. Все молодые люди, которые к нам приходят и начинают работать в институте — это и есть потенциальный кадровый резерв».

При ответе на вопрос «Нужно ли специально формировать в научном учреждении кадровый резерв и работать с ним?» преобладали положительные ответы (более половины экспертов), а отрицательно высказались примерно треть экспертов.

Среди утвердительных ответов можно выделить:

«Резерв в Институтах всегда существовал; наличие резерва определяется проводимой государством политикой по отношению к науке; поддержка науки и приличная оплата труда ученых приведет к формированию кадрового резерва; будет идти конкуренция за научные должности, что не потребует длительного обучения всей дирекции управленческим функциям. Руководить наукой будут сильные ученые с задатками управленцев».

Среди отрицательных ответов, например, выделены следующие мотивы:

«В рамках одного института кадровый резерв — бессмысленная вещь, поскольку институт — единый организм, и по иерархии общеизвестно, кто на что способен, кто потихоньку вырастает из нулевого сотрудника за счет инициативы вперед, и формализовать это бессмысленно. Смысл это имеет только в том случае, если нужен глобальный кадровый резерв для ФАНО в целом или для привлечения сотрудников из одного института в другой, то есть в одном институте нет потенциального резерва, и тогда его по формальным каким-то признакам нужно взять из другого института».

На вопрос «Кто должен входить в кадровый резерв?» в большинстве ответов были перечислены руководители — директор, заместители директора по научной работе, заведующие лабораториями и отделами, а также молодые перспективные ученые, высококвалифицированные научные кадры. Самим процессом формирования кадрового резерва, по мнению экспертов, должно заниматься руководство учреждения по рекомендации непосредственных руководителей кандидатов в резерв, а также Ученый совет. Среди мероприятий, которые необходимо осуществлять для формирования кадрового резерва, указывались:

- системный анализ научной деятельности ученых, наставничество, активное участие кандидатов в мероприятиях, проводимых

учреждением, для приобретения необходимого опыта;

- обязательное открытое обсуждение кандидатур, составление Дорожной карты Института.

При обсуждении вопроса о наличии в каждой конкретной организации *внутреннего* резерва, т.е. квалифицированных работников, которые со временем смогут переместиться на руководящие должности, две трети экспертов сообщили, что в их учреждениях имеется такой внутренний резерв: для замещения должностей директора, заместителя директора по научной работе, ученого секретаря и заведующих лабораториями и секторами. В тех институтах, где действует диссертационный совет, две трети экспертов ответили, что имеется резерв для замещения председателя и ученого секретаря совета.

Таким образом, вопрос формирования кадрового резерва и необходимости его обязательного существования в научной организации вызвал дискуссию, обнажив прямо противоположные мнения.

Кроме того, в ходе проведения экспертной сессии особенно актуальными оказались вопросы прогнозирования кадровых потребностей научных институтов на среднесрочную перспективу.

Российские ученые уже предпринимали попытки прогнозирования, разрабатывали сценарии изменения численности и структуры научных кадров в нашей стране на период до 2020 г. (полученные на основе модели динамики численности и структуры научных кадров) [7]. Эти модели были увязаны со сценариями макроэкономического развития России до 2020 г., разработанными Центром

макроэкономического анализа, и показали, что значительное уменьшение численности научных кадров и неизбежный отток высококвалифицированных специалистов старших возрастных когорт явится важнейшим фактором, препятствующим переводу экономики страны на инновационный путь развития.

Наблюдается единство мнений в отношении политики государства по развитию науки и научных учреждений, подведомственных ФАНО. Более трех четвертей экспертов отметили, что не наблюдают четкой стратегии. Кроме того, *главным недостатком «организационно-научной деятельности государственных органов сегодня является чрезмерная, ни с чем не сравнимая бюрократизация научной и научно-педагогической деятельности. Непрерывный, растущий день ото дня поток инструкций и рескриптов, требования предоставления отчетных данных в течение 1-2 дней, внезапные проверки надзорных организаций и подобные бюрократические «новшества», преподносимые в виде реформ, вряд ли повысят научную активность и результативность исследований».*

Бюрократизация науки, по мнению экспертов, влечет за собой подавление академической свободы и отвлекает научных сотрудников от их непосредственной работы. Нечеткая стратегия государства в отношении науки влечет за собой низкое финансирование научных институтов, невысокий уровень спроса на научные разработки и проекты, что влияет на скорость внедрения результатов исследований.

Помимо вышеуказанного, дискуссия на экспертной сессии обозначила

последствия низкого финансирования для материально-технической базы институтов, связанных с прикладными исследованиями:

«Назревает следующий провал: молодые ученые хотят работать, но чтобы работать, нужно оборудование, нужны реактивы, нужны деньги. Фактически институты сегодня имеют только базовое финансирование, чтобы выплатить минимальную заработную плату, и плюс на покрытие коммунальных расходов».

Важным вопросом формирования высококвалифицированных научных кадров является мобильность ученых в самых разных ее видах и формах. Блок вопросов, связанный с мобильностью кадров, вызвал неоднозначную реакцию респондентов-участников экспертной сессии. На вопрос: «Считаете ли Вы, что дирекция и научные сотрудники должны осуществлять как горизонтальную, так и вертикальную мобильность?» было дано примерно равное количество ответов «да» и «нет». При этом главным стал вопрос о целесообразности мобильности:

«Научная мобильность (горизонтальная) должна иметь под собой определенные мотивы. Сама по себе она вряд ли целесообразна. Зачастую полезнее научная «оседлость», связанная с необходимостью формирования научных школ и направлений, закреплением кадров в научных центрах. Да и в условиях России (отсутствие необходимой научной инфраструктуры, неравномерное распределение научного потенциала по стране, оплата труда научных сотрудников и ППС, жилищные и

другие бытовые проблемы) она невозможна».

Что касается частоты мобильности, то здесь предложены варианты: каждые «3–5 лет» или «5–10 лет», наиболее популярный ответ — «по мере необходимости»:

«Частота вертикальной мобильности должна зависеть от возраста сотрудника и варьироваться от 5 до 10 лет».

«Это зависит от результативности конкретного работника, тематики, но не чаще чем раз в три года. Для вертикали — это команда, которую знают все».

«Показатели результативности активно работающего научного сотрудника позволяют каждые 3–5 лет переходить на более высокую должность, это тот срок, за который человек успевает показать динамику реальных результатов. Что касается персонала руководящего звена — 10 лет — оптимальный срок успешной карьеры».

«Дирекция (директор и зам. директора по науке — не более двух сроков подряд как в большинстве стран мира, если у новой команды возникнут проблемы в работе, старый состав дирекции может выдвинуться на новый срок, но не более чем на два срока подряд».

Обсуждался и вопрос о профессиональных компетенциях директора научного института. По результатам анализа анкет и выступлений экспертов были получены следующие результаты. На вопрос: «Какие функции — управленческие или научные — на Ваш взгляд, приоритетны для директора института?» — ни один из экспертов не выделил приоритетными

управленческие функции. Подавляющее большинство экспертов считают в равной степени важными как научные, так и управленческие функции, исключительно научные приоритетными назвали одна десятая часть ответивших.

Один из экспертов выразил свое видение в соотношении функций в процентном отношении: «управленческие — 35%, научные — 65%, сочетание обязательно».

Что касается ранжирования профессиональных компетенций директора института, то результаты анкетирования подчеркивают важность как управленческих, так и научных компетенций, однако приоритетными остались управленческие функции. Так, подавляющее большинство экспертов сошлись во мнении, что наиболее важным в деятельности директора является определение направлений научной деятельности института (95% респондентов). Следующей по значимости компетенцией стало привлечение дополнительных бюджетных и внебюджетных средств (71%). Кроме того, как «очень важные» функции директора более половины респондентов отметили координацию деятельности подразделений института, а также разработку и реализацию его кадровой политики.

Наименее важной компетенцией директора эксперты считают подготовку отчетной информации (перед ФАНО России, Президиумом РАН, Отделением, Ученым советом) — такого мнения придерживается каждый пятый респондент.

В целом участники экспертного совета настаивали на разумном балансе «ученый-директор». По мнению

экспертов, во-первых, директор — это лицо института, который должен быть известным ученым в своей отрасли науки, а, во-вторых, он должен обладать хорошими управленческими качествами:

«Безусловно, директору нужны организационные способности, умение привлечь средства, умение определить акцент исследований, но самое главное — директор должен быть ученым, т.е. с ним должны считаться и внутри страны и за рубежом; далее проблема директора, который должен уметь руководить людьми, т.е. должен иметь, прежде всего, научный авторитет, на базе научного — личный авторитет».

В вопросе о существующей возрастной планке для занятия должностей руководителей научных учреждений мнения экспертов разделились примерно поровну. Половина считают, что возрастная планка не должна быть установлена.

«Возраст — не главный критерий, главное — авторитет в науке по профилю института и состояние здоровья».

«Вряд ли уместно ограничивать пребывание на руководящих постах в институтах РАН каким-либо возрастным цензом, что многими воспринимается как дискриминация. Быть или не быть тому или иному человеку руководителем научного заведения меньше всего зависит от возрастных параметров. Тем более что примеров, когда опытные, именитые ученые в возрасте руководят своими коллективами, созданными ими школами и научными направлениями долгие годы,

много (и в нашей стране, и за рубежом)».

Возрастная планка в 65 лет не соответствует представлениям об еще сильном, но уже опытном руководителе. Возрастной ценз должен быть отменен».

Вторая половина экспертов считают, что возрастная планка должна существовать:

«Женщины — до 65 лет, мужчины — до 68–70 лет».

«В других странах директор научного института может занимать пост до 68 лет, иногда до 70 или старше. В любом случае, предельно допустимый возраст для занятия должности директора должен быть установлен. Важно, чтобы новые правила «игры» вводили заблаговременно, а не внезапно. Это позволит произвести плановую замену одного руководителя на другого, что крайне важно для сохранения работоспособности организации».

«О существующей возрастной планке для занятия должности руководителя научных учреждений — 70 лет».

«Действующая правовая норма, ограничивающая возрастную планку руководителей учреждений 65–70 годами, представляется обоснованной, по достижении указанного возраста руководитель более эффективно будет осуществлять формирование научно-технической политики учреждения, принимая во внимание сниженную административную нагрузку, связанную с исполнением обязанностей руководителя. Наиболее значимыми факторами являются мнение трудо-

вого коллектива и оценка эффективности деятельности учреждения вышестоящей организацией».

«В науке должно быть сочетание трех поколений — старшего, среднего и молодого (в идеале по 33%), для формирования руководящих кадров целесообразно использовать иное соотношение — 50% старшее поколение и 50% среднее поколение, исходя из текущей ситуации в данной отрасли науки».

О количестве сроков пребывания в должности директора научного учреждения эксперты высказывались по-разному: четверть ответивших на этот вопрос, считают, что ограничения количества сроков не должно быть:

«Должность директора слишком ответственная для того, чтобы о научной и административной компетенции судить лишь по возрастной категории. В расчет, прежде всего, нужно принимать профессионализм и наличие здравого смысла. Этим же мотивируется и отсутствие необходимости ограничения количества сроков пребывания директора в должности».

Три четверти ответивших экспертов полагают, что ограничение количества сроков должно быть и в большинстве называют 2 срока;

«Количество сроков пребывания в должности директора — 2 срока». «Можно ввести ограничения, 2-3 срока пребывания в должности — достаточный ограничитель. Еще возраст — ограничитель, уже второй ограничитель, получается. Для чего это надо? Потому

что, в конце концов, если директор избирается коллективом, а мне кажется, что все-таки академические свободы должны сохраняться, то не возраст — главный критерий пребывания в должности. Можно привести много примеров, когда люди и после 60, и после 70 были в прекрасной интеллектуальной форме и занимали свои посты».

Реализация научных проектов, а также защита диссертаций на соискание ученых степеней связаны с теми научными традициями и школами, которые годами складывались в академических институтах и в ведущих вузах страны. Не раз возникавший вопрос о сравнении качества исследований в этих двух видах организаций напрямую касается возможностей педагогов и научных сотрудников проводить исследования на высоком качественном уровне.

Один из участников опроса дал довольно обстоятельное объяснение того, почему именно научные институты, а не вузы должны стать центрами развития науки:

«1. Особенности мышления преподавателя и исследователя находятся в противоречии. Дивергентное мышление (основано на творческом поиске) присуще исследователям, конвергентное (основано на стратегии точного использования предварительно усвоенных алгоритмов решения определенной задачи) присуще преподавателям.

2. Сотрудники, занимающиеся основным рабочим временем преподавательской деятельностью (тем более при возросшей в последнее время нагрузке) не могут в необ-

ходимой мере уделять внимание научным исследованиям».

Некоторые респонденты в своем обосновании опираются на исторические факты, на сложившиеся в нашей стране научные традиции, на преемственность научных школ, более высокую квалификацию академических кадров по сравнению с вузами.

«В России (СССР) сложился мощный научный потенциал, связанный с развитием академической и отраслевой науки, который нуждается не в сломе, а в дальнейшем совершенствовании. Вместе с тем крупные профильные научные центры должны быть и в вузах. Все зависит от конкретных условий, уже имеющегося потенциала и целесообразности. Там, где нет базовых научных центров РАН, такие центры могут создаваться на базе университетов».

«Научные институты создавались для выполнения фундаментальных и прикладных научных исследований, в них за долгие годы созданы серьезные научные школы, которые очень важно последовательно развивать. В результате сформировались конкурентоспособные коллективы, создающие большую часть научных результатов нашей страны — статей в высокорейтинговых журналах, объектов интеллектуальной собственности, разработок и др. Работа вузов традиционно, в основном, направлена на ведение образовательной деятельности, преподавательская работа занимает значительно время и не позволяет интенсивно заниматься научными исследованиями».

Ряд экспертов подчеркивают необходимость эффективного взаимодействия вузов с научными институтами:

«Только от тесного взаимодействия польза. Вузы — это основа, базовые знания, а научные институты дают больше возможностей для углубленной специализации и возможности роста».

«Научная продукция профильных научных центров, как правило, выше, так как является результатом деятельности давно сложившихся коллективов ученых, координирующих свою деятельность в одном направлении. В вузах это вряд ли возможно, особенно сегодня, когда они буквально задыхаются от всевозможных инструкций и бюрократических норм, завалены «бумажной работой», чрезмерной отчетностью, выполнение которых вызывает неприятие ученых. Все это серьезно отвлекает внимание преподавателя как от самого процесса преподавания, так и от науки. При таком положении вещей вряд ли возможна свобода творчества, необходимая для научного развития. Сегодня государство так и не сумело найти приемлемое для ученых НИИ и вузов разумное сочетание академической свободы и бюрократической необходимости (которая должна быть минимальной)».

В публикациях российских ученых уделяется большое внимание формам, в которых эта интеграция была бы наиболее эффективной [8]. Кроме эпизодических совместных научных исследований, на наш взгляд, одной из форм интеграции

могли бы стать (уже возникающие) базовые кафедры научных учреждений в вузах.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы.

1. Исходя из мнения экспертов, принявших участие в исследовании, в большинстве научных учреждений имеется внутренний кадровый резерв для занятия почти всех руководящих должностей. При этом нельзя формально относиться к созданию кадрового резерва — это должен быть естественный процесс подготовки специалистов к продвижению по карьерной лестнице путем постоянного повышения квалификации в области как научных, так и управленческих компетенций, передачи опыта от старшего поколения ученых.

2. Что касается структуры кадров работников научных учреждений, наблюдаются разнонаправленные тенденции: в некоторых институтах происходит омоложение коллективов, в других, напротив, старение. Все без исключения научные организации страны находятся под влиянием одних и тех же внешних факторов, определяющих возрастную структуру кадров. С другой стороны, в каждом отдельном случае есть особенности, связанные со сферой деятельности конкретного научного института.

3. Среди стимулов привлечения и удержания молодых научных сотрудников выделяются материальные и карьерные, а также возможности выезда за рубеж для стажировки или научного исследования, наличие современного оборудования для работы, возможности участия в крупных инновационных проектах, гибкий график работы.

4. Среди проблем, с которыми сталкиваются институты сегодня, выделены низкая заинтересованность государства в развитии науки, снижающееся финансирование институтов, бюрократизация науки.

5. В вопросе профессиональных компетенций директора обозначилось предпочтение директора-ученого, несмотря на то, что работа в данной должности в равной степени требует выполнения управленческих и научных функций.

6. Относительно существования возрастного ценза и количества сроков для занятия должности директо-

ра мнения разделились поровну, при этом те, кто против возрастных ограничений, подчеркнули, что совсем иные факторы являются залогом эффективного функционирования института.

7. По количеству сроков на посту директора три четверти экспертов высказались за необходимость ограничения сроков (не менее 2-х).

8. Качество исследований в научных институтах выше, чем в вузах, что связано с разными задачами, выполняемыми этими учреждениями, и временем, отведенном на научную работу.

Литература

1. **Максимова Л.В., Гнездилов Е.А., Максимов И.С.** Анализ научных подходов к определению понятия «кадровый потенциал организации» // Направления модернизации современного инновационного общества: экономика, социология, философия, политика, право. Материалы Международной научно-практической конференции. — М.: Академия управления, 2015. — С. 81-84.
2. **Гохберг Л.М., Шувалова О.Р.** Общественное мнение о науке / Центр исследований и статистики науки. — М., 1997. (Серия «Мониторинг рос. науки»). — 92 с.
3. **Зубова Л.Г.** Кадровый потенциал российской науки // Вестник Российской академии наук. — 2012. — Т. 82. — № 8. — С. 712-718.
4. **Шарый И.Н.** Особенности и проблемы воспроизводства кадрового потенциала науки при переходе к развитию высокотехнологичной инновационной экономики // Социологический альманах. — 2014. — № 5. — С. 346-357.
5. **Александрова О.А., Ярашева А.В., Бурдастова Ю.В.** Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала научных организаций // Право и образование. — 2016. — № 12. — С. 31-41.
6. **Гохберг Л.М.** Кадровый потенциал российской науки // Высшее образование в России. — 2002. — № 4. — С. 8-21.
7. **Варшавский Л.Е.** Проблемы развития кадрового потенциала науки // Наука. Инновации. Образование. — 2006. — № 1. — С. 90-103.
8. **Леонидова Г.В.** Интеграция науки и образования — важнейший фактор развития кадрового потенциала науки // Проблемы стратегии и тактики регионального развития. — 2003. — Т. 1. — С.131-135.

Благодарности и финансирование:

проект финансировался за счет бюджетных средств (Госзаказ).

Для цитирования:

Ярашева А.В., Аксенова Е.И. Проблемы воспроизводства научных кадров глазами руководителей институтов // Народонаселение. — 2017. — № 4. — С. 105-118. DOI: 10.26653/1561-7785-2017-4-8.

Сведения об авторах:

Ярашева Азиза Викторовна — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник ИСЭПН РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: baktriana@rambler.ru

Аксенова Елена Ивановна — доктор экономических наук, доцент, заместитель главного ученого секретаря Президиума РАН, Москва, Россия.

Контактная информация: e-mail: eiak@yandex.ru

DOI: 10.26653/1561-7785-2017-4-8

**PROBLEMS OF REPRODUCTION OF SCIENTIFIC PERSONNEL AS VIEWED BY
HEADS OF INSTITUTIONS**

Aziza V. Yarasheva^{*,1}, Elena I. Aksenova²

¹ Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS
(32 Nakhimovsky prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)

² Presidium of the Russian Academy of Sciences
(32A Leninsky prospect, Moscow, Russian Federation, 119071)

*E-mail: baktriana@rambler.ru

Abstract. The article presents the results of a study of the human resources potential of Russian scientific organizations carried out by the Institute of Socio-Economic Studies of Population RAS in 2015-2016. The use of the sociological method of qualitative interview (expert survey) made it possible to identify the problems of personnel reproduction in Russian scientific institutions. There are considered the problem zones in the age structure of employees and the possibilities of forming a personnel reserve. The authors examined the opinions of heads of scientific institutions on the priorities of professional competencies and the existing age limits for directors, the necessity of personnel mobility. They made conclusions concerning the level and quality of research in scientific institutions and higher educational establishments, as well as the quality of training young specialists and the incentives for attracting young scholars to academic science for preserving the continuity of scientific schools. Despite the fact that most Russian scientific institutions already have internal personnel reserves for not only top managerial positions, but partly for middle managers, the very principle of personnel reserve formation was emphasized here. This process cannot be formalized, it must be a qualitative training of specialists for their career advancement. Training of personnel reserve includes: continuous professional development in the field of both scientific and managerial competences, transfer of experience from the older generation to the younger, systematic analysis of the research results of scholars, mentoring, regular participation of the personnel reserve candidates in scientific events and discussions concerning the institution activities.

Keywords: personnel potential, scientific organizations, expert survey, professional competencies, young scholars, formation of personnel reserve, mobility of personnel.

References

1. Maksimova L.V., Gnezdilov Ye.A., Maksimov I.S. Analiz nauchnykh podkhodov k opredeleniyu ponyatiya «kadrovyy potentsial organizatsii» [Analysis of scientific approaches to the definition of the concept of "personnel potential of organization"]. *Napravleniya modernizatsii sovremennogo innovatsionnogo obshchestva: ekonomika, sotsiologiya, filosofiya, politika, pravo* [Directions of Modernization of the Modern Innovative Society: Economics, Sociology, Philosophy, Politics, Law]. Moscow. Akademiya upravleniya [Academy of Management]. 2015. P. 81-84. (in Russ.)
2. Gokhberg L.M., Shuvalova O.R. Obshchestvennoye mneniye o nauke [Public Opinion on Science]. Tsentr issledovaniy i statistiki nauki [Center for Research and Statistics of Science]. Moscow. 1997. Seriya «Monitoring ros. nauki» [Series Monitoring of Russian Science]. 92 p. (in Russ.)
3. Zubova L.G. Kadrovyy potentsial rossiyskoy nauki [Personnel potential of the Russian science]. Vestnik Rossiyskoy akademii nauk [Bulletin of the Russian Academy of Sciences]. 2012. Vol. 82. № 8. P. 712-718. (in Russ.)
4. Sharyi I.N. Osobennosti i problemy vosproizvodstva kadrovogo potentsiala nauki pri perekhode k razvitiyu vysokotekhnologichnoy innovatsionnoy ekonomiki [Specifics and problems of reproduction of the personnel potential of science in the transition to development of a high-tech innovation economy]. Sotsiologicheskiy al'manakh [Sociological Almanac]. 2014. № 5. P. 346-357. (in Russ.)
5. Alexandrova O.A., Yarasheva A.V., Burdastova Y.V. Aktual'nyye problemy formirovaniya kadrovogo potentsiala nauchnykh organizatsiy [Actual problems of formation of the personnel potential of scientific organizations]. Pravo i obrazovaniye [Law and Education]. 2016. № 12. P. 31-41. (in Russ.)
6. Gokhberg L. M. Kadrovyy potentsial rossiyskoy nauki [Personnel potential of Russian science]. Vyssheye obrazovaniye v Rossii [Higher Education in Russia]. 2002. № 4. P. 8-21. (in Russ.)
7. Varshavsky I. E. Problemy razvitiya kadrovogo potentsiala nauki [Problems of personnel potential of science]. Nauka. Innovatsii. Obrazovaniye [Science. Innovation. Education]. 2006. № 1. P. 90-103. (in Russ.)
8. Leonidova G.V. Integratsiya nauki i obrazovaniya — vazhneyshiy faktor razvitiya kadrovogo potentsiala nauki [Integration of science and education is the most important factor in development of the personnel potential of science]. Problemy strategii i taktiki regional'nogo razvitiya [Problems of Strategy and Tactics of Regional Development]. 2003. Vol. 1. P. 131-135. (in Russ.)

Acknowledgments and funding: The project was financed from the budget (State Order).

For citation:

Yarasheva A.V., Aksenova E.I. Problems of reproduction of scientific personnel as viewed by heads of institutions. *Narodonaselenie* [Population]. 2017. No. 4. P. 105-118. DOI: 10.26653/1561-7785-2017-4-8 (in Russ.)

Information about the author(s):

Yarasheva Aziza Viktorovna, Dr. Sc. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS, Moscow, Russian Federation
 Contact Information: e-mail: baktriana@rambler.ru

Aksenova Elena Ivanovna, Dr. Sc. (Econ.), Assistant Professor, Deputy Chief Scientific Secretary of the Presidium of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation.
 Contact Information: e-mail: eiaik@yandex.ru