

Заявление Секции молодых ученых Совета по науке при Министерстве образования и науки РФ по совершенствованию мер поддержки молодых ученых с учётом целей и задач Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации

Обеспечение **воспроизводства и роста научных кадров** остается одной из основных организационных задач российской науки. За последние годы многое было сделано для обеспечения нормальной и ритмичной работы **сложившихся ведущих научных коллективов** (лабораторий, кафедр и т.д.), были предложены новые инструменты поддержки научной работы, развития международного сотрудничества и инновационной деятельности. Следует, однако, отметить, что без постоянного **притока новых кадров** эти мероприятия будут иметь ограниченный и недолговременный эффект.

Кроме того, сложившаяся кадровая структура российской науки далека от оптимальной. Практически **законсервированы балансы распределения кадров** между различными научными областями, которые сложились **несколько десятилетий назад**. С тех пор мировая наука продолжает бурно развиваться, возникают новые актуальные направления, но это практически не отражается на структуре российских научных кадров. В последнее время руководство РФ все настойчивее ставит вопрос о **концентрации усилий на приоритетных научных тематиках**, но развитие этих тематик невозможно без притока в них новых высококвалифицированных кадров.

Еще одним индикатором кадрового кризиса в российской науке является **возрастная структура** – преобладание молодых и пожилых исследователей; **провал в области среднего, т.е. наиболее продуктивного возраста**. Опыт ведущих научных стран показывает, что оптимальной является структура в виде пирамиды, когда переход на каждый этап доступен только для наиболее сильных исследователей (т.е. **происходит по конкурсу**). В России же переход на каждую следующую ступень карьеры часто зависит не от научных достижений самого исследователя, а от административного веса и личных предпочтений вышестоящего руководителя структурного подразделения.

Для решения указанных выше проблем предложен целый ряд инструментов (стипендии и гранты Президента РФ, специализированные гранты РФФИ, региональные конкурсы РНФ и РФФИ, программы вузов и т.п.). Все эти мероприятия имели положительный эффект, однако не привели к серьезному оздоровлению ситуации. Фактически, проводится **поддержка молодых исследователей, которые потом не имеют возможности продолжать свою карьеру в России, поддержка же науки в российских регионах носит эпизодический характер**.

Представляется, что одной из причин низкой эффективности проводимых мероприятий является то, что все они в значительной степени нацелены именно на **поддержку молодых ученых**, а не на стимулирование и поддержку их научного и карьерного роста. В результате по достижению порогового возраста поддержка прекращается, а молодые ученые еще не достигают самостоятельного уровня, что стимулирует их отъезд в зарубежные университеты и научные центры. Это же является

тормозом развития новых прорывных направлений, что невозможно без появления новых научных лидеров, а также снижает мобильность кадров, что особенно губительно влияет на возможность развития науки и образования в регионах. Поэтому Секция считает, что решение существующих кадровых проблем настоятельно требует изменения существующей модели **поддержки молодых ученых** и переход к модели **поддержки роста молодых ученых**. Система поддержки должна быть выстроена таким образом, чтобы на каждом этапе у успешного ученого возрастали **организационные возможности развивать научные исследования**, а также устойчивость его положения, включая размер оплаты труда.

Для поддержки роста молодых ученых необходимо соблюдение двух условий. Во-первых, должна быть выстроена понятная **система карьерных траекторий**, что должно позволить молодому ученому планировать и гибко корректировать свою карьеру. Движение по выбранной траектории должно быть сопряжено с постоянным прохождением конкурсных процедур, как единственного способа перехода на новый этап. Во-вторых, должна существовать **система поддержки перехода на каждый новый этап карьерного роста**. Отсутствие поддержки хотя бы на одном уровне приведет к разрыву роста, что разрушит всю систему в целом.

Ниже проанализированы основные этапы типичной научной карьеры, выделены основные проблемы и предложены возможные решения некоторых, наиболее острых проблем.

Аспирантура

Первым этапом карьеры научного сотрудника можно считать **аспирантуру**. После принятия Закона об образовании аспирантура стала уровнем высшего образования. Переход был осуществлен механически, без учета особенностей аспирантуры, как системы подготовки научно-педагогических кадров.

В результате:

- **не была выявлена специфика аспирантуры**, как уровня образования, основанного на научной работе;
- ФГОС и другие документы, регулирующие аспирантуру, содержательно схожи с документами, регулирующими бакалавриат и магистратуру, что автоматически перенесло акценты с исследовательской на обучающую компоненту программ (**обучение в ущерб науке**);
- не было принято во внимание, что аспирантура существует не только в образовательных организациях, но и в научных институтах, что делает необходимым **учет специфики разных типов организаций**;
- не была учтена роль аспирантуры, как системы подготовки **диссертационных работ**.

Все это делает необходимым переработку ФГОС и других документов с целью вернуть аспирантуре функцию подготовки научно-педагогических кадров высшей

квалификации. Прежде всего, **ключевым образовательным элементом аспирантуры должна стать научно-исследовательская работа аспиранта**, т.к. только научно-исследовательская работа может сформировать новые компетенции, которые не были получены в ходе обучения в магистратуре. Необходимо существенно расширить возможности научных и образовательных организаций самостоятельно устанавливать перечень, формы и объем теоретических и практических занятий в аспирантуре. Необходимо определить временные рамки защиты диссертации после обучения в аспирантуре. Аспирантура (докторантура) во всем мире существует как институт, нацеленный на получение ученой степени, однако Секция молодых ученых Совета по науке считает недопустимым требовать защиты диссертации точно в срок окончания аспирантуры, т.к. это приведет к дальнейшему падению качества защищаемых диссертаций. Также кажется необходимым разработать систему оценки качества подготовки аспирантов, основанную на анализе научных достижений аспирантов, в том числе после окончания аспирантуры.

В России не решен вопрос финансирования аспирантуры, причем, наименее приемлемая ситуация сложилась с **аспирантскими стипендиями**. Важность вопроса связана еще и с необходимостью сохранения лучших кадров в условиях высокой конкуренции за сильных выпускников ВУЗов как со стороны российского бизнеса, так и со стороны зарубежных аспирантур. Так как защита диссертации может происходить и вне аспирантуры, то возникает ситуация, когда для молодого ученого предпочтительным является путь защиты по месту работы, где уровень зарплаты молодого специалиста выше, чем стипендия аспиранта. Так как в соответствии с указом Президента РФ минимальная зарплата научных сотрудников, фактически, привязана к средней по региону, представляется важным также привязать к ней и стипендии аспирантов.

Также Секция считает важным значительное увеличение конкурсной поддержки наиболее успешных аспирантов. В настоящее время такую роль играют **стипендии Президента РФ**, однако их число невелико, что снижает эффективность этого инструмента.

Постдок

Вторым этапом карьеры молодого ученого во всем мире является так называемый “постдок”, т.е. система **временных краткосрочных ставок**, что позволяет молодому ученому попробовать себя в новых областях, проявив свои исследовательские и организационные качества. Фактически, на этом этапе карьеры молодой ученый доказывает свою способность к интенсивной научной работе и готовится к **обретению самостоятельно статуса**.

Особенностью этого этапа научной карьеры является **высокая мобильность** молодого исследователя и возможность безболезненно **корректировать свою научную и карьерную траекторию**. Несмотря на все попытки в рамках различных программ и грантовых конкурсов (например, конкурсы РНФ и РФФИ), система постдоков в стране

существует в виде редких исключений. В России сложилась система, когда молодого ученого сразу принимают на ставку, в результате чего большая часть карьеры очень часто выстраивается в одном месте. Такая ситуация редка, а иногда и прямо запрещена в большинстве ведущих научных стран.

Временная ставка постдока ставит ограничение на срок его самостоятельной научной карьеры, **стимулирует к дальнейшему карьерному росту, к мобильности, к поиску собственно научной “экологической ниши”**. Постоянная ставка выпускника аспирантуры позволяет ему заморозить свое состояние на самом низком, наименее квалифицированном уровне в рамках существующих тематик, мешает развитию новых прорывных направлений. Кроме того, такая ситуация является **прямым препятствием для развития науки и образования в регионах**, для которых возможность отбора кадров среди постдоков, проработавших в ведущих научных центрах и университетах России и мира, могла бы стать источником роста.

Обретение самостоятельного статуса

Ключевым моментом в развитии карьеры молодого ученого является **создание им самостоятельной лаборатории или научной группы**. Формирование новой лаборатории может происходить путем обособления и расширения части “материнского” подразделения. В России в настоящее время практически отсутствуют инструменты поддержки создания новых научных структур, что возможно только в рамках **отдельной, долговременно действующей программы**. Такая программа не может быть функционалом существующих научных фондов (РНФ, РФФИ, РГНФ), поскольку она должна затрагивать не столько дополнительное грантовое финансирование к базовой заработной плате по госзаданию, сколько **создание новых полноценных высокооплачиваемых рабочих мест по госзаданию на срок до семи лет**. Базовую роль в решении инфраструктурных и организационных вопросов (выделение подразделений, ставок, доступа к научной инфраструктуре) должны взять на себя организации, в которых формируются такие лаборатории. Роль программы состоит в опережающем финансировании возникающих при формировании и деятельности нового структурного подразделения трат.

Одним из инструментов поддержки могла бы стать программа по созданию новых лабораторий, условия которой позволяли бы **привлекать в регионы талантливых молодых исследователей** из российских и зарубежных научных столиц. В настоящее время такие возможности практически отсутствуют, а ситуация в региональных институтах и вузах не всегда позволяет развивать науку с опорой только на собственные кадры.

Заключение

Таким образом, в системе обеспечения кадрами научной сферы России накопились определенные проблемы, которые не были решены в рамках действующих программ и с

использованием существующих инструментов. Решение этих проблем возможно только **при переходе от поддержки молодых ученых к поддержке роста молодых ученых**, для чего необходимо проведение системной работы по следующим направлениям:

1. Изменение **принципа подготовки** в аспирантуре путем смещения содержания аспирантуры в сторону научно-исследовательской работы.
2. Создание **системы постдоков**, т.е. временных рабочих мест по госзаданию.
3. Создание **кадрового потенциала** для работы на мировом уровне **по приоритетным для РФ научным направлениям**.
4. Поддержка инициативы наиболее перспективных молодых исследователей и ученых среднего возраста по созданию **самостоятельных лабораторий и научных групп**.

В связи с этим Секция считает необходимым внести следующие изменения и дополнения в план реализации Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации:

1. Добавить следующий пункт:

Проведение модернизации аспирантуры путем внесения изменений в существующие нормативные документы.

2. Добавить следующий пункт:

Разработка и внедрение организационно-финансового механизма выделения временных ставок по госзаданию (постдоков) на конкурсной основе.

3. Добавить в Плана мероприятий по реализации Стратегии следующий пункт:

Утверждение и реализация программы поддержки на срок до семи лет ведущих молодых ученых в рамках приоритетов научно-технологического развития с целью формирования ими самостоятельных научных лабораторий и команд.

4. Секция также полагает целесообразным следующим образом переформулировать п. 16 Плана:

Разработка и внедрение организационно-финансового механизма выделения постоянных позиций для отечественных и зарубежных ученых мирового класса, в том числе молодых ученых, в целях формирования ими лабораторий и команд в России.