

Заявление Совета по науке при Министерстве образования и науки РФ об инструментах, направленных на развитие кадрового потенциала российской науки

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 те балансы распределения кадров** между различными научными областями, которые сложились еще в советскую эпоху, то есть **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.

Ключевым моментом в развитии карьеры молодого ученого является **создание им самостоятельной лаборатории или научной группы**. В России в настоящее время практически отсутствуют инструменты поддержки создания таких старт-ап структур.

Другой особенностью кадровой ситуации в российской науке является **низкая мобильность**, приводящая к тому, что большая часть карьеры выстраивается в одном месте – ситуация редкая, а иногда и прямо запрещенная в большинстве ведущих научных стран. Это же является **препятствием для развития науки в регионах**. 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.

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.). Однако все эти мероприятия не привели к серьезному оздоровлению ситуации: не увеличивается прослойка ведущих ученых среднего возраста, не создаются точки роста в регионах. Фактически, проводится **поддержка молодых исследователей, которые потом не имеют возможности продолжать свою карьеру в России**, поддержка же науки в российских регионах носит эпизодический характер. Реализация ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», которая в большой степени была нацелена на решение кадровых проблем, была прекращена. Все это говорит о недостаточности проводимых мероприятий по поддержке серьезных изменений в кадровой структуре российской науки.

Решение этих проблем возможно только при проведении системной работы по следующим направлениям:

1. Создание **кадрового потенциала** для работы на мировом уровне **по приоритетным для РФ научным направлениям**.
2. Поддержка инициативы наиболее перспективных молодых исследователей и ученых среднего возраста по созданию **самостоятельных лабораторий и научных групп**.
3. Создание новых «точек роста» и ведущих научных центров **в российских регионах**.

Выстраивание согласованной кадровой политики по этим трем направлениям 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**. Поэтому представляется целесообразным:

1. Предусмотреть отдельный **раздел по развитию кадрового потенциала** российской науки в разрабатываемом сейчас документе по **Стратегии научно-технического развития Российской Федерации** на долгосрочный период.
2. Предложить в этом разделе создание **отдельной структуры – экспертного комитета (совета) развития кадрового потенциала российской науки**, который будет нацелен не на решение текущих задач, стоящих перед российской наукой (повышение публикационной активности, активизация инновационной деятельности и т.п.), а на преодоление указанных выше кадровых проблем.

Организационная форма, в рамках которой могла бы функционировать такая структура, требует детального обсуждения. Ясно только, что это должна быть **межведомственная (правительственная) структура**, которая имела бы возможность рекомендовать **использовать часть госзадания по науке для развития ее кадрового потенциала** с передачей соответствующего финансирования тем учредителям, которые предоставляют возможности для конкурсного создания новых лабораторий по приоритетным направлениям, старт-ап лабораторий молодым ученым, а также лабораторий в регионах. Наиболее близкий зарубежный аналог такой структуры – **французский CNRS**, который организует научные лаборатории, ассоциированные с университетами, и финансируемые CNRS совместно с этими университетами.