

ПРОБЛЕМА СОХРАНЕНИЯ И ВОСПРОИЗВОДСТВА НАУЧНЫХ КАДРОВ

В.В. Ходыкин

(Самарский государственный аэрокосмический университет)

По мере развития общества становится все больше специальностей, интеллектуальная составляющая которых требует первичной научной подготовки, и одновременно меняются представления о содержании, сроках и формах такого рода подготовки. Научная профессия никогда не могла конкурировать с другими специальностями ни по уровню своего материального вознаграждения, ни по престижности. Во всех странах и во все времена зарплата ученого в среднем не превышала оклада среднего государственного чиновника, а слава «человека рассеянного» в массовом сознании могла сравниться с престижем политика, артиста или полководца. Может быть, единственным преимуществом ученого-профессионала является возможность заниматься своим любимым делом.

Поэтому для сознательного выбора научной профессии молодежь должна уже в процессе подготовки представлять свои перспективы на этом поприще. Однако точка, из которой видна такая перспектива, с течением времени отдалается все больше. В XIX веке выпускник вуза уже в общем случае имел достаточные представления о научной профессии, чтобы сделать осознанный выбор. В прошлом веке с характерными особенностями научной профессии новичок знакомился в процессе обучения и участия в исследованиях, будучи аспирантом. Получение первой ученой степени фактически определяло выбор научной карьеры.

В конце XX века ситуация существенно изменилась. Внешне новые проблемы выглядели как старение научных кадров (точнее, неблагоприятное изменение их возрастной структуры) и пресловутая «утечка мозгов».

Обе эти проблемы оказались в центре внимания и институтов мирового научного сообщества, так как интенсивность исследований стала существенными темпами замедляться из-за старения научных кадров. Анализ проблемы показывает, что, во-первых, они тесно связаны между собой и, во-вторых, чисто финансовые вливания или увеличение выпуска аспирантов оказываются малоэффективными.

Можно сказать, что в структуре кадрового потенциала стран-доноров непропорционально растет удельный вес двух категорий ученых: тех, кто учит (старшие возрасты), и тех, кто учится (молодежь 25-28 лет). В подобной ситуации, прежде всего, сокращается численность кадров наиболее продуктивного возраста (28-43 года) – тех, кто должен работать особенно продуктивно именно в настоящее время. В этом отношении российские возрастные распределения, по всей видимости, эталонны. Одно из наиболее обоснованных объяснений состоит в следующем. После аспирантуры молодой

человек оказывается перед окончательным выбором профессии. Выбором очень непростым. За следующие 10-15 лет он в условиях жесточайшей конкуренции либо добивается успеха в профессии, либо пополняет ряды неудачников. При этом определяющими обстоятельствами выступают:

во-первых, возможность в эти годы работать в лучших коллективах переднего края (или в постоянной связи с такими коллективами);

во-вторых, возможность сконцентрировать все усилия на получении исследовательских результатов, не отвлекаясь на должностные интриги и написание следующих диссертаций.

В этом интересы ученого и интересы общества совпали, а поэтому были найдены организационные средства для решения проблемы. При этом не потребовалось ничего изобретать. В качестве стандартной организационной формы становления ученого был избран и закреплен во всех цивилизованных странах один из самых древних институтов научной профессии – стажировки после защиты диссертаций. Суть его в том, что молодой исследователь, успешно получивший степень, в течение нескольких лет работает в различных исследовательских командах (миграция в данном случае является одним из ключевых условий), показывает на практике, чего он стоит и на что может претендовать. После этого он уже на основе собственного опыта делает выбор карьеры: остается в исследованиях, возглавляя микроколлектив («Senior researcher», «Principal Investigator»), концентрируется на преподавании, уходит в научный менеджмент или становится консультантом бизнес-корпорации.

При всех различиях национальных традиций в разных странах условия стажировки, требования к стажерам и т.п. максимально стандартизованы. Накопляемый в период стажировок статус исследователя практически не зависит от формальных чинов и званий – второй степени, доцентуры, профессуры и т.п. Сообщество интересуется только вклад исследователя в общее дело – полученные результаты. Информационные системы сообщества позволяют следить за деятельностью и карьерой каждого исследователя.

Институционализация стажировок после защиты диссертаций одновременно способствовала решению ряда других проблем управления наукой, модифицируя научную бюрократию.

Во-первых, речь идет об оценке научных организаций по их привлекательности для потенциальных стажеров – членов сообщества, наиболее мотивированных научной карьерой.

Во-вторых, речь идет об оценке научных и учебных организаций по привлекательности их аспирантов для стажировок.

В-третьих, появилась стандартная процедура постоянной горизонтальной мобильности исследователей как средство от застоя.

В-четвертых, создана стандартная процедура быстрой мобилизации наиболее состоятельной и мотивированной части исследовательского потенциала на перспективных направлениях исследовательского фронта.