

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ КАДРОВ В РОССИИ

Статья представляет собой критический анализ основных тенденций профессиональной мобильности научных кадров в России. Детальному анализу подвергается уровень социальной мобильности и ее основные черты в нашей стране начиная с 60–70-х гг. XX века вплоть до современного этапа. Анализируется феномен возникшей за рубежом российской научной диаспоры, а также аутсорсинга, ставшего столь распространенным в последние годы. Отдельно рассмотрена проблема реализации государственной политики по стимулированию мобильности через систему государственных фондов. Кроме того, в статье анализируются возможные пути включения в мировое научное сообщество, уделяется внимание решению вопроса миграции региональных ученых в столицы, который и по сей день остается незамеченным.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, научные кадры, научная диаспора, аутсорсинг, патологическая мобильность, интеграция научного потенциала, стимулирование мобильности.

E. Samsonova

THE BASIC TENDENCIES OF PROFESSIONAL MOBILITY OF SCHOLARS IN RUSSIA

The current trends in professional mobility of Russian scholars are discussed, and the level of social mobility and its main aspects in Russia since 60–70-s of XX century until now is analyzed. The phenomenon of Russian scholarly Diaspora which now can be seen in different foreign countries and the issue of outsourcing in science which has become widespread in recent years are described. It is argued that Russian state policy stimulates professional mobility through government funds. Suggestions are made for connecting and building relationships between Russian scholars and the international scientific community. Attention is given to regional scholars' migration.

Keywords: professional mobility, scientific manpower, scientific Diaspora, outsourcing, pathological mobility, the integration of scientific potential, the stimulation of mobility.

Для современной эпохи характерна высокая мобильность ученых, что объясняется особенностями научного труда, его динамичностью. Уже сегодня профессиональная мобильность превратилась в один из важнейших факторов культурного и профессионального взаимообогащения научных сообществ, стала инструментом повышения качества и продуктивности ученых и научных коллективов. Благодаря мобильности обеспечиваются кадрами новейшие направления исследований, появляются инновации, а также рушатся стереотипные привязки коллектива ученых к организационной структуре, в которой выполняются исследования. Кроме того, на

сегодняшний день мобильность научных кадров позволяет работать многонациональным исследовательским коллективам и сетям, что усиливает конкурентоспособность стран, куда она направлена, а также их первенство в использовании полученных результатов.

Говоря о степени разработанности данного вопроса в отечественной литературе, следует отметить, что среди работ, посвященных развитию российской науки и ее кадровому потенциалу, нет публикаций, в которых специально рассматривались бы вопросы внутриорганизационного управления профессиональным ростом научных работников. Такое положение дел связано

прежде всего с тем, что в России на государственном уровне вопросам мобильности научных кадров внимание стало уделяться лишь с 2007 года. Это был переломный момент, когда проблема «утечки умов» была поставлена в контекст мобильности кадров, и поэтому появились разные подходы и к интерпретации этого явления, и к тому, как можно регулировать процессы мобильности. Тем не менее и по сей день надежной аналитической оценки мобильности научных кадров в России нет. Причиной тому является то, что кадровые службы научно-исследовательских организаций, будучи ограничены в формировании кадровой политики, до сих пор выполняют лишь функции отделов кадров, а не служб персонала с более широким набором функций, включая функции управления профессиональным ростом и продвижением.

Профессиональная мобильность научных кадров — это такое изменение в предмете, методах, целях научной деятельности ученого или научного коллектива, которое обуславливает перекавалификацию (изменение специализации, специальности или самой профессии). Профессиональная мобильность — один из основных видов мобильности в науке. Авторы И. Г. Дежина, В. В. Киселева выделяют такие формы мобильности, как внутрисекторальная (движение кадров внутри государственного сектора науки и внутри предпринимательского (частного) сектора), межсекторальная (движение кадров между государственным и предпринимательским секторами науки) и международная (которая может превращаться, при отсутствии циркуляции кадров, в «утечку умов») [1, с. 134]. Нередко встречаются упоминания о таком специфическом виде мобильности, как переход ученых в бизнес, в рискованные (венчурные) инновационные технологические предприятия. В странах Запада, а теперь и в России из науки в инновационный бизнес ежегодно переходят тысячи молодых специалистов, готовых принять характерные

для граничной зоны правила конкуренции. Одной из попыток регулирования отношений между наукой и бизнесом стала Европейская хартия исследователей, утвержденная Европейской комиссией 11 марта 2005 г. одновременно с Кодексом приема исследователей на работу. Европейская хартия оговаривает роль, ответственность и права исследователей и их работодателей или финансирующих организаций [4, с. 96].

Говоря о тенденциях развития мобильности (профессиональной и территориальной) научных кадров в России, следует отметить, что ее уровень в нашей стране всегда был значительно ниже, чем на Западе, особенно если говорить о советском периоде истории. В 60–70 гг. XX в. советские социологи науки и науковеды приступили к изучению внутренней «маятниковой» мобильности. Международной «маятниковой» мобильности до 1990-х гг. у нас практически не было. Социологи и науковеды Запада обвиняли тогда российскую науку в косности именно на том основании, что социальная и профессиональная мобильность в ней, по их мнению, была очень низкой. Организационная структура советской науки отличалась коренным образом от той, какая сложилась на Западе, что до сих пор оказывает влияние на мобильность в научной среде. Поэтому причины мобильности ученых в России и в странах Запада существенно различаются. Если в СССР причинами социальной мобильности в науке оказывались прежде всего когнитивные и внутренние социальные факторы, то в Европе и в США превалировали внешние социальные факторы. В странах Запада наука основана на принципах конкуренции, состояние дел в ней имеет принципиальное значение для сохранения лидерства и конкурентоспособности на мировой арене, поэтому столь значительное внимание там уделяется качеству исследований и вопросам оплаты научного труда. Напротив, в СССР социальная мобильность ученых была вызвана в основном когнитивными фак-

торами (возникновение новых научных направлений и т. п.). В 1990-е гг. ситуация кардинально изменилась. Роль социально-экономических мотивов, влияющих на уход ученых из науки, стала достаточно высокой. Социальная мобильность приобрела два основных направления: эмиграция и патологическая мобильность, то есть уход ученых из науки. Причинами обоих направлений было, как известно, низкое финансирование научной деятельности, отсутствие достойного оборудования и т. д.

Что касается современного этапа развития, то уровень патологической мобильности российских ученых снизился, эмиграция значительно сократилась. Социальная мобильность научных кадров России приобрела несколько другие особенности. Во-первых, миграционные потоки ученых сейчас совершаются на трех уровнях и носят эмиграционный характер. Первый уровень — переезд наиболее квалифицированных и талантливых российских ученых из провинции в столичные города — в Москву и Санкт-Петербург. Второй уровень — выезд из России в Европу. Третий — переезд из Европы в США. Отъезд ученых из провинции в Москву и Санкт-Петербург — это одна из основных особенностей современной российской мобильности ученых. Еще одна особенность заключается в том, что все большая часть студентов и аспирантов выезжает на учебу на Запад, это происходит и благодаря системе стипендий для российских студентов. Аспиранты поддерживаются различными иностранными фондами. Кроме того, результатом оттока научных кадров за рубеж стало формирование российской научной диаспоры — сообщества русскоязычных ученых — выходцев из стран СНГ, продолжающих активные научные исследования за рубежом, а также поддерживающих отношения друг с другом, с оставшимися на родине коллегами, друзьями и близкими. Следует отметить, что постепенно диаспора стала фактором, оказывающим влияние на мобиль-

ность российских ученых. С одной стороны, бывшие соотечественники помогают работающим в России ученым получить доступ к электронной подписке на иностранную периодику и к другой научной литературе; благодаря наличию диаспоры начал осуществляться приток знаний в страну, что важно для развития инновационной системы в целом. С другой стороны, диаспора стала влиять на интенсивность оттока российских ученых за рубеж [2, с. 6].

Еще одним распространенным явлением стал аутсорсинг, то есть наем исследователей на территории России для работы в интересах зарубежных фирм. Особенное распространение аутсорсинг получил в сфере создания программных продуктов (оффшорное программирование). С экономической точки зрения, в аутсорсинге немало позитивных моментов, поскольку фирмы и исследователи, работая на территории России, платят налоги, тратят зарплату внутри страны и таким образом способствуют развитию экономики. С другой стороны, как отмечает Г. Хромов, наем наших исследователей на территории России для работы в интересах западных фирм может стать одной из наиболее опасных форм «утечки умов» [6, с. 15].

Здесь следует отметить, что в последнее время появилось немало публикаций с утверждениями о том, что международный обмен учеными таит в себе угрозу разрушения сложившихся в России научных школ. Однако это не так. Феномен международной мобильности ученых сам по себе не является негативным. Напротив, по словам К. С. Ерохиной, выпадение российской науки из международного научного обмена грозит привести ее к перманентному отставанию [3, с. 87]. Ученым разных стран мира необходимы тесные контакты друг с другом, и международные исследовательские центры открывают возможности для плодотворного совместного труда. Уже сегодня мобильность как механизм глобализации науки используется для создания Европейского научного пространства, то есть

интеграции научного потенциала десятков стран, существенно отличающихся по своей истории, культуре, политическим и научным традициям, по уровню развития науки и технологий. Международные научные и преподавательские коллективы — явление естественное для многих европейских и североамериканских университетов. По данным Eurostat, статистического института Евросоюза, в Великобритании иностранные исследователи составляют 7,2% рабочей силы, занятой в области научных исследований и технологических разработок; в Германии это — 6,4%, во Франции — 4,1% [7].

Говоря о профессиональной мобильности российских ученых, следует отметить ее довольно низкий уровень. Ученые редко меняют темы исследований, институты или лаборатории, что негативно сказывается на качестве их работы и приводит к застою. В институтах не используется практика разработки планов карьерного роста сотрудников, по-прежнему сохраняются невысокие заработные платы, защиты кандидатских и докторских диссертаций являются личным делом работников и происходят в основном за счет финансовых средств самих соискателей ученых степеней.

Отстраненность от этого процесса администрации научно-исследовательских институтов, их кадрового менеджмента отрицательно сказывается на профессиональном росте сотрудников. Все это является причинами крайне низкого уровня мобильности кадров в нашей стране. Лишь в конце 2006 г. началась реализация государственной политики по стимулированию мобильности через систему государственных фондов. Так, Российский фонд фундаментальных исследований и Российский гуманитарный научный фонд объявили конкурсы, направленные на стимулирование мобильности среди молодежи, а Фонд содействия — программу поддержки привлечения молодых ученых в малый инновационный бизнес. Целевая поддержка молодых в научных фондах состояла в финансировании

их стажировок в научных центрах, командировок для работы в библиотеках и архивах либо участия в научных конференциях за рубежом. Это должно было стимулировать формирование новых связей, более активное включение молодых в международное научное сообщество.

В более узком направлении политики по стимулированию мобильности, касающемся развития взаимодействий с научной диаспорой и привлечения ученых в Россию, наметилось два новых подхода. Первый был рассчитан на привлечение ученых-лидеров, ученых-звезд и предполагает, что в России они будут возглавлять институты или организовывать лаборатории. Для этого им предполагается предоставить эксклюзивные условия и финансовую поддержку. Второй подход нацелен на «частичное возвращение», когда ученый работает в России только часть времени, занимаясь научными исследованиями и читая лекции. В последнем случае предполагались самые различные формы взаимодействия. В основе же таких контактов и начала возвращения лежали, как правило, неформальные связи с научными организациями и группами в России. Так, в 2007 году был создан некоммерческий Фонд «Русский мир», учредителями которого стали МИД РФ и Минобрнауки [5]. Согласно уставу фонда, одной из его задач стало содействие возвращению эмигрировавших за границу россиян на Родину. Все это позволяет рассматривать переход к политике по стимулированию мобильности как позитивный сдвиг, поскольку он учитывает разные формы движения кадров и их влияние не только на количество, но и на качество персонала, занятого исследованиями и разработками.

Итак, уже сегодня профессиональная мобильность научных кадров стала неотъемлемым компонентом современной научной деятельности, своеобразным фактором развития науки. Социальный эффект мобильности следует отметить прежде всего в объективных закономерностях развития нау-

ки, в усилении ее связей с обществом, в возникновении новых научных направлений и, в конечном счете, в изменении общественных потребностей в структуре научных знаний. Личностный эффект определяется во влиянии мобильности на должностной рост, материальное положение, условия для научной работы и научный авторитет ученого. Отметим, что по мере дальнейшего развития науки она будет лишь возрастать, рас-

ширяться, углубляться. В результате этого мобильность научных кадров сможет стать определяющим фактором культурного и профессионального взаимообогащения научных сообществ. Станет возможным говорить об осуществлении за ее счет как пополнения рядов исследователей новых научных направлений, так и взаимодействия ученых из различных областей наук и из различных регионов и стран.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Дежина И. Г., Киселева В. В.* Тенденции развития научных школ в современной России // Научные труды ИЭПП. 2008.
2. *Егеров С.* К проблеме российской научной диаспоры // Вестник РАН. М, 1997. Т. 67. № 1.
3. *Ерохина К. С.* Социальная мобильность ученых и проблемы ее государственного регулирования // Социол. исследования. 2008. № 9.
4. *Мирский Э. М.* Риск инноваций. О правилах хорошей научной практики // Политический журнал. 2006. № 1.
5. Указ Президента РФ «О создании Фонда "Русский мир"». № 796. 21.06.2007 г., <http://www.russkiimir.ru/ru/about/cei/>
6. *Хромов Г.* Наука, которую мы теряем. М.: Космосинформ, 1995.
7. <http://www.molecularlab.it/news/view.asp?n=5470>

REFERENCES

1. *Dezhina I. G., Kiseleva V. V.* Tendencii razvitiya nauchnyh shkol v sovremennoj Rossii // Nauchnye trudy IJEPP. 2008.
2. *Egerov S.* K probleme rossijskoj nauchnoj diaspori // Vestnik RAN. M, 1997. T. 67. № 1.
3. *Erohina K. S.* Social'naja mobil'nost' uchenyh i problemy ee gosudarstvennogo regulirovaniya // Sociol. issledovaniya. 2008. № 9.
4. *Mirskij Je. M.* Risk innovacij. O pravilah horoshej nauchnoj praktiki // Politicheskij zhurnal. 2006. № 1.
5. Ukaz Prezidenta RF «O sozdanii Fonda «Russkij mir». № 796. 21.06.2007 g., <http://www.russkiimir.ru/ru/about/cei/>
6. *Hromov G.* Nauka, kotoruju my terjaem. M.: Kosmosinform, 1995.
7. <http://www.molecularlab.it/news/view.asp?n=5470>