

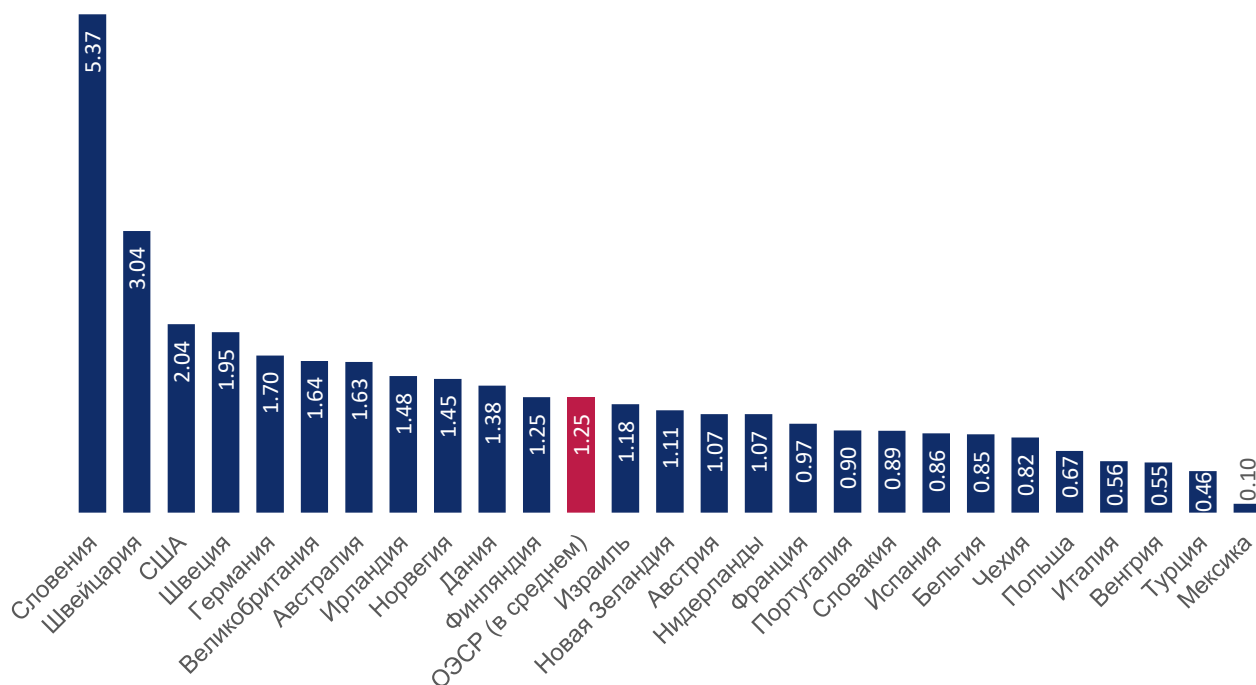
Карьерный рост молодых исследователей: рекомендации ОЭСР

В сентябре 2023 г. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) опубликовала [доклад](#) о поддержке карьер докторантов и постдоков. В документе предложены меры, нацеленные на развитие гибких карьерных траекторий в науке и, в конечном счете, повышение качества исследований и стимулирование инноваций. Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ проанализировал рекомендации международных экспертов.

В странах ОЭСР растет озабоченность относительно будущего научных кадров. Как отмечают авторы доклада, многие перспективные молодые исследователи не мотивированы работать в академической науке и отказываются от получения ученой степени. Те же, кто ее получают, часто попадают в своего рода ловушку, занимая нестабильные постдокторские должности со срочными контрактами. На постоянную же позицию могут рассчитывать те, кому удастся выиграть в условиях жесткой конкуренции, работающей по принципу «публикуйся или погибнешь» (publish or perish)¹.

В ответ на сложившуюся ситуацию страны стали уделять пристальное внимание развитию системы подготовки научных кадров и поддержке их дальнейшей занятости в сфере науки. В большинстве государств ОЭСР за последние 20 лет значительно выросла численность постдоков. В целом доля граждан, имеющих докторскую степень, в среднем по странам ОЭСР превышает 1%; из крупных стран по этому показателю лидируют США, Германия и Великобритания (рис. 1).

Рис. 1. Доля лиц в возрасте 25–64 лет, имеющих докторскую степень, по странам, %



Источник: [Education at a Glance 2023. OECD Indicators](#).

Примечание: в России, по [данным](#) Всероссийской переписи населения (ВПН) 2020–2021 гг., 292.2 тыс. кандидатов и 55.2 тыс. докторов наук в возрасте от 30 до 69 лет (0.2% от численности населения страны). Деление по возрастным категориям в ВПН построено иначе, нежели в статистических сборниках ОЭСР; для проведения сравнения выбран наиболее близкий возрастной интервал.

¹ Афоризм «публикуйся или умри» используется для обозначения необходимости постоянно публиковать научные работы, чтобы построить академическую карьеру. Одно из первых известных [упоминаний](#) выражения в научной литературе [датируется 1928 г.](#) Данный императив, определяющий построение успешной карьеры в академическом секторе, регулярно подвергается [критике](#), однако остается актуальным.

В отсутствие мер по увеличению числа постоянных научных должностей перспективы продолжения научной карьеры для молодых исследователей ухудшились. При этом переход в другие сферы деятельности часто затруднен, а если он и происходит, то возможности возвращения обратно в академическую сферу на более позднем этапе карьеры крайне ограничены.

Эксперты ОЭСР отмечают, что, с учетом дефицита бессрочных исследовательских контрактов, необходимо выстраивать различные карьерные траектории исследователей – как внутри научных организаций, так и за их пределами. В рамках подготовки доклада были проанализированы сведения об инициативах поддержки молодых исследователей в 15 странах и сформулированы рекомендации по совершенствованию мер политики.

Кадровая поддержка и программы переподготовки молодых ученых

Улучшить условия для развития карьеры докторантов и постдоков можно путем более активного взаимодействия академических учреждений с работодателями из реального сектора. В частности, среди предложенных экспертами ОЭСР мер – организация мероприятий для докторантов и постдоков с участием работодателей (например, ярмарок вакансий и посещения компаний). Также предлагается пересмотреть нормативные правовые акты, регламентирующие обучение в докторантуре и систему постдокторантуры для включения в них четких положений о взаимодействии и сотрудничестве между вузами и работодателями.

Авторы доклада рекомендуют вузам и научным организациям оказывать докторантам и постдокам поддержку в дополнительном обучении и построении желаемой карьерной траектории. Это включает, например, оказание помощи молодым ученым в составлении индивидуальных планов и программ развития карьеры, предоставление докторантам и постдокам рекомендаций по возможностям трудоустройства, организацию стажировок в других исследовательских организациях и компаниях. ОЭСР советует разрабатывать программы повышения квалификации, которые могут быть полезны для построения научной карьеры не только в академической сфере, но и за ее пределами.

В докладе уделяется внимание и развитию карьеры в университетах и научных организациях. В качестве одного из примеров приводится немецкая программа поддержки постдоков, планирующих получить бессрочный профессорский контракт, цель которой – сделать путь к его заключению более прозрачным и предсказуемым. [Инициатива](#) была запущена в 2017 г. и по плану должна была обеспечить финансирование 1 тыс. профессорских должностей до 2032 г. Федеральное правительство Германии выделило на весь срок реализации программы 1 млрд евро² (96.2 млрд руб.). Отбор на профессорские позиции завершился в 2019 г. – гранты [получили](#) 1 тыс. профессоров в 86 университетах Германии.

Мобильность ученых как возможность карьерного продвижения

ОЭСР традиционно уделяет большое внимание вопросам академической мобильности – как межсекторальной, так и международной. Для ее развития организациям предлагается финансировать стажировки исследователей в компаниях, государственных и некоммерческих организациях. Авторы доклада советуют поддерживать работу докторантов и постдоков в стартапах и спин-оффах, создание ими собственного бизнеса. В числе рекомендаций – использование налоговых инструментов для повышения привлекательности трудоустройства докторов наук на исследовательские позиции в частном секторе (например, снижение тарифов страховых взносов для организаций, принимающих на работу обладателей докторской степени). В документе говорится и о необходимости при приеме на работу признавать равнозначным профессиональный опыт в академическом секторе и за его пределами.

В качестве лучшей практики приводится программа Таиланда (не входит в ОЭСР) «Мобильность талантов» (Talent Mobility), которая реализуется с 2013 г. В ее рамках исследователи из научных организаций и вузов могут перейти на временную работу в коммерческие компании (на полный или неполный рабочий день) на срок от трех месяцев до двух лет. Инициативу [финансируют](#) Управление комиссии по высшему образованию (ОНЕС) Таиланда и Национальное управление по политике в области науки, технологий и инноваций (National STI Policy Office). По линии ОНЕС компания, принимающая на работу исследователей, получает до 400 тыс. бат в год (987 тыс. руб.³) в качестве зарплатного фонда на одного ученого, также до 200 тыс. бат (493 тыс. руб.) на материальную базу исследований; еще до 400 тыс. бат (987 тыс. руб., до 70% бюджета исследовательского проекта) может получить через Национальное управление по политике в области науки, технологий и инноваций. За время реализации инициативы к ней присоединились 700 компаний, оказав поддержку 1.2 тыс. исследователей.

² Суммы в рублях рассчитаны по курсу ЦБ на 25.01.2024, равному 96.1657 руб. за евро.

³ Суммы в рублях рассчитаны по курсу ЦБ на 25.01.2024, равному 2.4662 руб. за тайландский бат.

Еще один пример – канадская программа некоммерческой национальной исследовательской организации [Mitacs](#), в рамках которой государство финансирует стажировки докторантов и постдоков на должностях, не связанных непосредственно с академической деятельностью. Стажировка рассчитана на срок от одного до двух лет, в течение которых участники получают стипендию в размере 60 тыс. долл. в год (3.9 млн руб.⁴): при этом половину суммы оплачивает компания, предоставляющая стажировку, вторая часть выделяется из бюджета программы. Стипендиаты распределяют свое рабочее время между проектом в коммерческой организации и исследовательской деятельностью в научной организации. Стажировки нацелены, в том числе, на кадровое обеспечение современных технологических направлений. Так, в Национальной квантовой стратегии Канады заложено финансирование Mitacs в объеме 40 млн долл. (2.6 млрд руб.) сроком на шесть лет (*подробнее – в материале «Канада усиливает господдержку квантовых технологий»*).

Информационная политика для позитивного образа научной карьеры

В ОЭСР считают, что необходимо уделять больше внимания вопросам продвижения научной карьеры: анализировать и публиковать на сайтах университетов и научных организаций данные о профессиональном развитии молодых ученых как в академическом секторе, так и за его пределами. Авторы доклада рекомендуют организовывать специальные форумы для обсуждения проблем, касающихся условий труда, вознаграждения и признания заслуг, траекторий карьерного развития исследователей.

Другой инструмент информационной политики в этой сфере – проведение регулярных национальных опросов по трудоустройству и траекториям развития карьеры исследователей. Подобные опросы реализуются в Бельгии, Швейцарии, Франции, Японии, Южной Корее и др.

Комментирует Михаил Гершман, директор Центра научно-технической, инновационной и информационной политики ИСИЭЗ НИУ ВШЭ:

Конкуренция за талантливые кадры, меры по их привлечению и удержанию – стратегическое направление современной научно-технологической политики. Доклад ОЭСР подтверждает этот тезис, акцентируя внимание на необходимости повышения устойчивости и стабильности научной работы, развития различных карьерных треков для исследователей (особенно молодых), повышения престижа профессии ученого.

Эта повестка, безусловно, актуальна и для России. В последние годы органы власти предприняли ряд инициатив, направленных на поддержку кадров науки, включая создание молодежных лабораторий, введение новых премий для ученых, стипендий и грантов для молодых исследователей, увеличение заработной платы в науке. Вместе с тем, с учетом масштаба задачи по обеспечению технологического суверенитета, линейка кадровых мер может быть существенно расширена и включать, в частности: интегрированные программы «магистратура – аспирантура» с повышенной стипендией для учащихся и программы производственной (индустриальной) аспирантуры; софинансирование вузам и научным организациям зарплаты ведущих ученых, имеющих высокие научные результаты; снижение тарифов страховых взносов для исследователей (по аналогии с ИТ-сферой); линейки переходящих грантов «аспирантура – постдокторантура»; программы академической мобильности (международные и внутрироссийские).

⁴ Суммы в рублях рассчитаны по курсу ЦБ на 25.01.2024, равному 65.5015 руб. за канадский доллар.



Источники: Официальные документы ОЭСР; результаты проекта «Комплексное научно-методологическое и информационно-аналитическое сопровождение разработки и реализации государственной научной, научно-технической политики» тематического плана научно-исследовательских работ, предусмотренных государственным заданием НИУ ВШЭ.

■ Материал подготовил: **З.А. Мамедьяров**

Данный материал НИУ ВШЭ может быть воспроизведен (скопирован) или распространен в полном объеме только при получении предварительного согласия со стороны НИУ ВШЭ (обращаться issek@hse.ru). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылки на интернет-сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (issek.hse.ru), а также на автора материала. Использование материала за пределами допустимых способов и/или указанных условий приведет к нарушению авторских прав.