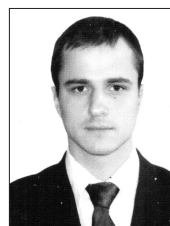


РЕЦЕНЗИЯ

МИХАИЛ ВАЛЕНТИНОВИЧ ОНОПРИЕНКО

кандидат философских наук, старший научный сотрудник
Института исследований научного потенциала и истории науки
им. Г. М. Доброва НАН Украины,
Киев, Украина;
e-mail: xp-ua@mail.ru



Межсекторальная мобильность: социальный капитал науки и инновационного бизнеса

Межсекторальная мобильность научных кадров / отв. ред. И. Г. Дежина; авт. кол.: И. Г. Дежина, И. В. Кириченко, К. С. Костюкова, И. С. Онищенко, Е. М. Черноуцан, Н. В. Шелюбская. — М.: ИМЭМО РАН, 2015. — 127 с. (Б-ка Ин-та мировой экономики и международных отношений им. Е. М. Примакова)

Работа, выполненная в рамках проекта РГНФ, посвящена анализу межсекторальной мобильности исследователей, связанной с переходами ученых из государственных исследовательских институтов и университетов в компании и в обратном направлении на постоянной или временной основе. Показано, что межсекторальная мобильность может быть инструментом эффективной политики государства по повышению качества научных исследований в приоритетных направлениях и на инновационных предприятиях, ведущих ИР (исследования и разработки).

Мобильность научных кадров — одна из важных характеристик исследовательского процесса, способствующая трансферу знаний. В зависимости от типа перемещения мобильность может быть *международной*, когда исследователи циркулируют между различными странами, *внутренней* (внутри страны, при перемещениях внутри одного сектора науки, либо между секторами). Циркуляция исследователей между организациями науки (вузами) и компаниями представляет собой *внутреннюю межсекторальную мобильность*. Мобильность может быть также *мультидисциплинарной*, когда исследователь меняет направление исследований.

В рецензируемой книге понятие мобильности связывают с концепциями человеческого и социального капитала: чем выше человеческий капитал, тем качественнее инновационная активность — лучше образованные и более опытные специалисты, занимающиеся ИР, способны генерировать больше инноваций. Под научным и техническим человеческим капиталом понимается совокупность научных, технических и социальных знаний, умений и ресурсов, которые присущи индивидууму. Это включает как основы человеческого капитала (полученное образование, дополнительное обучение), так и сложившиеся социальные связи, и включенность в сети. Специалисты, не меняющие места работы, вряд ли будут так же хорошо осведомлены о новых знаниях в своей области, как мобильные исследователи, приходящие в компании и научные организации из других секторов науки. Они приносят с собой знания с прошлых мест работы, и это повышает качество человеческого капитала, ускоряя инновационный процесс. Социальный капитал — наличие связей, включенность в неформальные сети — позволяет ученым получить доступ к «звездам» в своих областях, что в итоге повышает качество человеческого капитала каждого такого индивидуума.

Феномен внутренней мобильности начал исследоваться совсем недавно. Эмпирическое изучение внутренней мобильности на материалах разных стран показало, что чем мобильнее исследователи, тем выше у них публикационная и патентная активность. Утвердилось мнение, что внутренняя мобильность научных кадров — явление позитивное, равно как и межстрановая мобильность, эффекты которой изучены намного тщательнее. Вместе с тем эффекты мобильности не стоит переоценивать, поскольку интенсивная мобильность может в ряде случаев быть не причиной, а следствием высокой продуктивности ученого, и потому повышенного спроса на него со стороны работодателей.

В центре внимания книги — одна из форм внутренней мобильности — *межсекторальная*, способствующая снижению барьеров коммерциализации результатов исследований и разработок. Это форма движения кадров при переходах из университетов и научных организаций в научно-исследовательские подразделения компаний, и наоборот. К ней также относятся: работа аспирантов вузов или научных организаций в компаниях, в том числе малых инновационных; преподавание специалистов компаний в вузах; консалтинг профессоров в компаниях; работа по совместительству, одновременно в компании и научной организации (или университете). Пока научная политика, направленная на стимулирование внутренней мобильности, мало изучена с точки зрения оценки эффективности применяемых мер, и в целом, сфера науки остается консервативной, а циркуляция кадров внутри науки в России не очень высокая.

В проведенном исследовании на примере трех групп стран с разными уровнями мобильности анализируются ее основные тенденции и причины. Выделены группы стран 1) с высокой внутренней мобильностью научных кадров (США, Великобритания); 2) невысокой внутренней мобильностью, являющейся следствием, в том числе, экономических условий либо традиций и менталитета, но где на правительственном уровне признана ее важность, и она начинает поощряться (Франция, Китай, Япония); 3) низкой внутренней мобильностью научных кадров и слабым развитием мер ее прямого и косвенного поощрения (Россия).

В США внутренняя мобильность научных кадров является одним из ключевых элементов механизма интеграции научных результатов в инновационные процессы

в экономике. Виды такой мобильности разнообразны. У исследователей в США сформировалась внутренняя установка на мобильность и расширение сферы своей деятельности, поскольку это воспринимается как свидетельство высокого уровня квалификации научного работника. В Великобритании основные формы внутренней мобильности — это совместные исследовательские проекты с частными компаниями, оказание услуг, но не переход на постоянную работу в другой сектор науки. При этом государство рассматривает стимулирование межсекторальной внутристрановой мобильности в числе наиболее важных приоритетов. Во Франции интенсивно развиваются формы сетевой организации научной деятельности, имеется уникальный правовой механизм контрактной деятельности, способствующий развитию внутренней мобильности кадров в государственном секторе науки и особенно мобильности между университетами и крупными научными центрами.

Китай ориентируется на опыт других стран, прежде всего США. В частности, большое внимание уделяется созданию условий для кооперации университетов и компаний в научной и инновационной деятельности. Для этой цели была проведена масштабная реформа университетов, Академии наук, а также созданы научные парки и технопарки. Все эти мероприятия имели целью усилить прикладной характер исследований в академическом секторе, что повлекло за собой активизацию межсекторальной мобильности научных кадров, но пока она находится на довольно низком уровне по сравнению со странами — лидерами инновационного развития.

В Японии задача повышения качества научных кадров через внутреннюю мобильность, а также тесное взаимодействие науки и бизнеса стала актуальной лишь в последние два десятилетия. Общие цифры мобильности, в сравнении со странами Большой семерки, существенно более низкие. Это следствие действия системы «пожизненного найма» и соответствующего менталитета на предприятиях Японии. Страна со значительной задержкой стала перенимать опыт ведущих стран Запада по облегчению трансфера знаний из науки в бизнес и обратно, но понимание значимости этой тенденции пришло, и включены соответствующие механизмы научно-технологической политики.

На постсоветском пространстве внутренняя мобильность ученых развита незначительно, в исследованиях кадровых проблем науки основное внимание уделялось внешней мобильности, эмиграции и ее последствиям. Государственная политика направлена в основном на предотвращение оттока кадров (как из науки, так и из страны).

На большом эмпирическом материале показано, что все типы организаций, участвующих в мобильности — университеты, НИИ, компании, промышленные предприятия — находят для себя преимущества в межсекторальной мобильности. Для государственных научных организаций и университетов внутренняя мобильность приводит к экономическим и интеллектуальным выигрышам, способствует притоку финансирования для проведения исследований и разработок, стимулирует обмен знаниями, идеями, ведет к росту числа совместных публикаций. Для компаний преимущества состоят в том, что они становятся производительнее, а их инновационная деятельность — эффективнее. Инновационность проявляется в возможности обмена знаниями, определении новых областей исследований и разработок, патентовании, доступе к исследованиям и открытиям, сделанным в университетах и научных организациях.

Эмпирические исследования в разных странах продемонстрировали, что специалисты, имеющие навыки работы в прикладных проектах, становятся все более востребованными в университетах и научных организациях государственного сектора. Вместе с тем интенсивность мобильности по странам очень разная. В среднем 26,9 % ученых за 10 лет сменили место работы, однако самыми немобильными (где этот показатель не достиг 20 %) оказались Болгария, Бельгия, Румыния и Россия. Наиболее мобильными являются Дания, Германия, Нидерланды и Израиль. Максимальный уровень мобильности для переходов из университетов в бизнес составляет 20 %, среднеминимальный — 5 %. При обратных переходах — из бизнеса в университеты — максимум составляет 21 %, среднеминимальный — также 5 %, однако Россия находится ниже минимальных показателей.

Особенность внутренней мобильности исследователей в России и Украине заключается в том, что при крайне низком уровне межсекторальных перемещений (они гораздо ниже, чем даже в Японии и Китае), развита внутрисекторальная мобильность. В первую очередь это касается персонала, совмещающего научную работу в НИИ с преподавательской деятельностью в вузе. Низкая межсекторальная мобильность связана не только со слабым спросом предпринимательского сектора на ИР, отсутствием связей в инновационной системе, но и традициями найма, когда в вузах предпочтение отдается выпускникам, а в научных организациях фактически одобряется пожизненная занятость. Старение кадров науки неизбежно ведет к снижению их востребованности со стороны, как правило, более энергичного предпринимательского сектора. На Украине ситуация еще более сложная — там даже те немногие предприятия, которые рассматриваются как инновационные, не имеют исследовательских подразделений, поэтому перспективным исследователям нет смысла переходить туда на работу. Отсюда также следует, что без учета фактора межсекторальной мобильности, все попытки оценивать движение по пути к инновационной экономике фактически несостоятельны.

Структура книги проста и эффективна. В первом разделе дается краткий обзор теоретических и эмпирических исследований по теме внутренней, в том числе межсекторальной мобильности, и в нем же представлены результаты исследования межсекторальной мобильности научных кадров в выбранных странах. Второй раздел посвящен изучению эволюции мер государственной политики по стимулированию межсекторальной мобильности, также в выбранных странах. В заключении представлены основные выводы проведенного исследования и предложения по усилению эффективности российской научной политики, направленные на стимулирование межсекторальной мобильности кадров. Главное же, что в работе приведен реальный критерий социального капитала науки и инновационного бизнеса — межсекторальная мобильность, и доказана ее значимость для современной научно-технологической политики.