НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Светлана Александровна Душина

кандидат философских наук, доцент,
руководитель Центра социолого-науковедческих исследований
Санкт-Петербургского филиала
Института истории естествознания и техники
им С. И. Вавилова РАН,
Санкт-Петербург, Россия;
e-mail: sadushina@yandex.ru

Георгий Александрович Николаенко

младший научный сотрудник
Центра социолого-науковедческих исследований
Санкт-Петербургского филиала
Института истории естествознания и техники
им С. И. Вавилова РАН,
магистр социологии, Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Россия;
e-mail: eastrise.spb@gmail.com

Екатерина Валерьевна Евсикова

младший научный сотрудник
Центра социолого-науковедческих исследований
Санкт-Петербургского филиала
Института истории естествознания и техники
им С. И. Вавилова РАН,
магистр социологии, Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, Россия;
e-mail: katezevs@yandex.ru

УДК 001.89

Время работать в России? Молодые ученые в условиях институциональных изменений

Изучается влияние политики менеджеризма на исследовательские практики и карьерные планы молодых ученых. На основе анализа результатов онлайн анкетирования делается вывод о влиянии грантового финансирования, наукометрических индикаторов на академические карьеры. Показано, что новая политика управления способствует вовлечению молодых исследователей в лаборатории, однако при этом значительная часть респондентов не исключают возможности длительной работы за рубежом или перехода в наукоемкий бизнес. Исследуются причины потенциального «выхода» молодых ученых из российской науки, среди которых — неопределенность перспектив исследовательского учреждения после завершения грантового финансирования и неконкурентные базовые зарплаты.

Ключевые слова: карьера, научная политика, менеджеризм, молодые исследователи, грантовое финансирование, самореализация, карьерный рост.

— Если бы вам как ученому дали неограниченный ресурс?

— Я бы вложил эти неограниченные средства в молодых, студентов и аспирантов... Нужны не деньги, не оборудование, нужны кадры, те самые креативные кадры.

Проф. Бухановский[1]

Институциональные изменения в российской научно-образовательной среде обусловлены политикой менеджеризма, в основе которой заложена идея экономической эффективности (Osborne, Gaebler, 1992: 313). Деятельность научно-образовательных учреждений структурируется по образцу бизнес-модели. В рамках этой модели специфическими подходами к управлению государственными организациями являются: конкурсное финансирование, мониторинг и оценка деятельности, составление рейтингов, оплата труда на основе достижения индикаторов, коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности. Очевидно, что институциональные изменения не могут не затрагивать систему академического продвижения. Так, исследовательская карьера напрямую зависит от модели кадровой политики — соотношения постоянных и временных ставок, условий найма, трудового контракта, от параметров финансирования — соотношения базовой и грантовой зарплаты, возможностей коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности.

[1] Выступление проф. А. В. Бухановского (Университет ИТМО) в рамках «Открытого университета» 18 июня 2015 г. Санкт-Петербург. URL: http://paperpaper.ru/papernews/2015/06/18/ou-lecture/ (дата обращения: 25.06.2015).

В фокусе нашего внимания — молодые исследователи — настоящее и будущее науки. Ввиду особенности возрастной структуры — в 2013 г. доля исследователей от 60 лет в институтах, подведомственных ФАНО, составляла 40 % — государственная научно-образовательная политика направлена на привлечение и удержание молодых в российской науке (Проект, 2015). По данным, размещенным на сайте ФАНО в 2016-м г., доля возрастных научных сотрудников (старше 60 лет) сократилась до 25 %, в то время как доля молодых (до 39 лет) увеличилась и составила 32 % (Проект, 2016). Однако даже при такой положительной динамике возрастная структура сети исследовательских институтов ФАНО существенно отличается от таковой, например, в институтах общества Макса Планка, где на 01.01.2015 молодые сотрудники (до 35 лет), включая Международные исследовательские школы, составляют большую часть — 56,2 % (Jahresbericht 2014, 2015).

Эти обстоятельства задают основную исследовательскую проблему — влияние институциональных изменений, новых социальных факторов (гранты, найм, коммерциализация, индивидуальные рейтинги) на вхождение молодых в исследовательскую среду и на их профессиональные перспективы. Несмотря на социальные трансформации и значительный отток ученых, в российской образовательной среде, по оценкам отечественных и зарубежных экспертов, много молодых талантливых исследователей. В частности, согласно рейтингу компании COMPASS (The Global Startup Ecosystem Ranking), ежегодно исследующей глобальные стартап-рынки, по индикатору талантов Москва оказалась в 2015 г. в лидерах наряду с Кремниевой долиной. Актуальность исследовательской проблемы подхлестывается и тем фактом, что научная политика развитых стран нацелена на привлечение молодых талантов в национальные научно-образовательные центры через формализованные каналы глобального рекрутинга — исследовательские школы, докторантские программы, позиции постдока.

Теоретические рамки. В своей работе мы исходим из положения, что наука — это относительно автономное пространство производства знания, опосредованно связанное с макроструктурой. Ее автономность проявляется вовсе не в изоляции от среды, а в том, что внешние «сигналы» трансформируются под собственные задачи, переводятся в свои коды, иногда меняя организационную морфологию и эпистемную культуру. Спрос на молодых ученых и специалистов определяется потребностями академического рынка, обусловленными, в конечном счете, курсом государства и бизнеса на техническую модернизацию и инновационное развитие. В этом смысле академическую карьеру следует понимать как «форму экономической адаптации к академическому рынку» (Соколов и др., 2016: 797), и ее привлекательность зависит от того, предлагает ли она «прогнозируемый рост и стабильную штатную должность», конкурентоспособную зарплату, академические свободы и хорошие исследовательские условия (Финкельштейн и др., 2014: 23). Чем выше вверх по лестнице, тем больше академических благ. Однако перспектива прямого и четкого (линейного) продвижения становится все более и более проблематичной. Так, например, в Нидерландах только 30 % получивших PhD продолжают академическую карьеру, подавляющее большинство вынуждено уйти в другие области (Van Arensbergen, 2014: 16, 17).

Последствия политики нового государственного управления для академической карьеры, прежде всего, выражаются в изменении условий контракта, грантовом финансировании, индустрии показателей. Вот три изобретения менеджеризма,

главного проводника неолиберальной идеологии, которые превратили университет «в корпоративный паноптикон» (Watermeyer, Olssen, 2016). Временные контракты от одного до трех лет, сокращение постоянных ставок воспринимаются наиболее болезненно — не получив постоянной позиции, рано или поздно придется сойти с дистанции. Если «на входе» — поступление в аспирантуру (докторантуру) — селекционные рычаги работают слабо, то при дальнейшем продвижении, особенно на нижних ступеньках лестницы, начинается настоящая «гиперконкуренция». «Суперзвезды» имеют все, а докторанты и постдоки — плохие контракты и мрачные карьерные перспективы (Halffman, Rader, 2015: 170).

Появление дополнительного, грантового финансирования также способствует увеличению временных контрактов, которые профессора заключают, как правило, с молодыми сотрудниками. Молодые ученые все реже используются «для выполнения широкого круга обязанностей, традиционно связанных с академической профессией, но все больше — для проведения конкретного проекта или подготовки конкретного курса» (Müller, 2014: 331, 332). Ряд исследований убедительно показывают положительное влияние грантов на укрепление карьерных позиций руководителя проекта: вероятность достижения полной профессуры возрастает почти в два раза, впрочем, как и продвижение из нештатной в штатную должность (Bloch, 2014; Laudel, G. and Gläser). Однако молодые сотрудники, находясь на временных ставках и в определенной зависимости от руководителя, возможно, так и никогда не напишут заявки на гранты в силу рутинности работы, своей неизвестности и скрытости от внешнего рынка (Соколов и др., 2015: 774). Кроме того, опытные профессора, занимаясь, прежде всего, исследовательской работой, перекладывают на постдоков практические занятия и консультирование аспирантов — учебную нагрузку, которая вознаграждается меньше всего. Таким образом, молодые исследователи ставятся в достаточное сложное положение, потому что для дальнейшего карьерного продвижения требуются показатели, связанные с исследовательской работой — публикации в престижных журналах. В этой связи, замечает С. Фуллер, «индикаторы качества образования и исследований конструируются независимо друг от друга» (Фуллер, 2005: 73). Менеджеризм разрывает идею классического университета единства исследования и образования.

Рефракция (способность к сопротивлению) научно-образовательной среды оказалась не настолько сильной, чтобы противостоять новым принципам управления, заточенным под экономическую эффективность. Там, где исключительно ученые имели право на экспертную оценку, теперь менеджеры диктуют свои требования. Выходит, что «малокомпетентные, с точки зрения специфических норм поля, люди имеют возможность вторгаться в него, действуя от имени гетерономных принципов, вместо того, чтобы быть немедленно дисквалифицированными» (Бурдье, 2001: 52–53). Вездесущие индустрии контроля, вводимые управленцами, разрушают академическую автономию и трансформируют идентичность. Однако, несмотря на то, что прогнозируемый рост и стабильную штатную должность уже никто не гарантирует, на всех ступенях академической лестницы, особенно нижних, среди молодых ученых сохраняется конкуренция. Почему? Во-первых, как бы ни хотелось «оценщикам» отменить tenure, он еще существует, «этот ускользающий объект желания». Во-вторых, университеты и институты, конкурируя за талантливых аспирантов (докторантов), даже на старте карьеры вынуждены создавать определенный уровень материальной и социальной защищенности. В-третьих, нельзя

сбросить со счетов веками выпестованные убеждения в интеллектуальной свободе академических профессий, в особенной элитарности ученого сословия, которые, правда, в нынешних условиях все больше напоминают анахронизм.

Если прежде университет на рынке интеллектуального труда был вне конкуренции, то «креативная революция в экономике», создав «knowledge worker» с возможностью вести собственный проект и свободно организовывать рабочее время, лишила его привилегированного места. Складывается впечатление о схожести некогда различных организационных культур — университета и бизнес-компаний (Кузьминов, 2011: 28,29; Андреева, 2010; Душина, Ломовицкая, 2016: 188). Эти обстоятельства только усиливают борьбу за таланты. Так, в институтах общества Макса Планка значительную часть молодежи составляют аспиранты, которые с институтом заключают трудовой контракт или получают стипендиальную поддержку, базовая часть которой равна 1365 евро в месяц (по данным на 01.01.2015). Кроме того, им предоставляются социальные гарантии в виде медицинской страховки, пособия на ребенка — 400 евро на одного, плюс по 100 евро на последующих и др. Институты Макса Планка, стремясь сделать свои аспирантские программы более привлекательными, с 1 июля 2015 г. увеличили их финансирование еще на 40%, так что ежегодные расходы на аспирантов теперь составляют 50 млн евро. Конечно, не все аспиранты после завершения обучения и профессиональной подготовки делают академическую карьеру — часть уходит в бизнес, политику, управление (Jahresbericht, 2014, 2015).

В российской науке иные проблемы, смена механизмов управления происходит в условиях слабо конкурентной среды, и здесь важно «схватить» нарождающиеся тенденции — уяснить, способствует ли менеджеризм не только притоку, но и закреплению молодых в науке. Российские науковеды и социологи фиксируют важнейшую кадровую проблему последних лет — «вымывание» ученых продуктивного возраста 30–39 и 40–49 лет из исследовательской среды (Аллахвердян, 2014: 73). Наверное, в западных академических системах ученые бросают карьеру по разным причинам, но не в последнюю очередь из-за высокой конкуренции. В России, во всяком случае до недавнего времени, молодые исследователи уходили из науки ввиду своей невостребованности, которая выражалась в низких зарплатах, инфраструктурной необеспеченности и отсутствия возможности самореализации (Сизых, 2014: 103; Биткина, 2013: 41).

Данные и методы. Для решения исследовательских задач нами было проведено исследование — онлайн-анкетирование молодых сотрудников (до 39 лет) научно-исследовательских лабораторий вузов и академических институтов Санкт-Петербурга. Основной критерий отбора лабораторий — наличие дополнительного финансирования, прежде всего, от Минобрнауки (Постановление № 220) и РНФ (Проведение исследований научными лабораториями, создаваемыми научной организацией и вузом, а также Программа развития научных организаций). Грантовое финансирование исследовательских проектов является катализатором институциональных изменений: лаборатории, имеющие гранты, форматируются под новые требования научной продуктивности, привлечения молодых, международного сотрудничества и т. д.

Была разработана анкета, состоящая из шести блоков. Первый блок направлен на выявление особенностей научного подразделения и рекрутинга; второй — на изучение специфики исследовательской работы и участия в образовательной деятельности; третью группу составили вопросы, связанные с инновационной

и предпринимательской активностью; четвертая — характеризовала социальные условия организации научного подразделения; пятая рубрика эксплицировала когнитивный мир ученого; наконец, шестая — содержала социально-демографические характеристики респондентов.

Сформулированы основные гипотезы: 1) молодые ученые, работающие в лабораториях с дополнительным финансированием, — это мотивированные исследователи, «играющие» по новым правилам (публикации в журналах, входящих в реферативные базы, международное сотрудничество, зарубежные конференции); 2) институциональные изменения способствуют вовлечению молодых в исследовательскую среду.

В результате сплошного онлайн-опроса, проходившего с декабря 2015 по март 2016 г., анкету заполнили 168 респондентов, что составляет примерно 33 % от генеральной совокупности (на октябрь 2015 г.). Обработка данных произведена с помощью статистических пакетов. Большинство респондентов (54,8 %) представляет вузовскую науку. Это объясняется тем, что в статусных университетах сконцентрирована большая часть лабораторий, поддержанных Минобрнауки и РНФ в рамках перечисленных программ. Среди респондентов преобладают мужчины (60 %), что также соответствует генеральной совокупности. Бóльшая часть опрошенных (65,5 %) принадлежат возрастной когорте до 30 лет.

Результаты. Мы представляем описательные статистики, отражающие первичные результаты нашего исследования. Как видно из первых двух графиков (рис. 1 и рис. 2), в кадровой структуре лабораторий обозначился некоторый возрастной тренд.

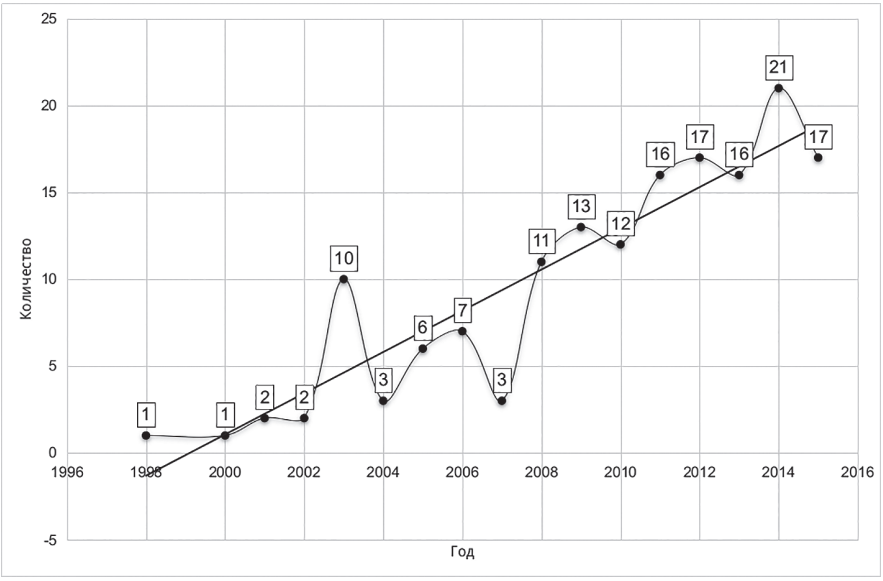

Рис. 1. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «В каком году вы пришли в научное подразделение?» (человек). Источником данных в этом и последующих случаях, если не указано другое, являются расчеты авторов по результатам собственного исследования — онлайн-анкетирования молодых сотрудников научно-исследовательских лабораторий.

Так, внимание привлекает пятикратный скачок притока молодых специалистов в 2003 г., после которого четко намечается стабильный рост. Динамика положительна, особенно в сравнении с периодом «нулевых». В связи с тем, что в опросе принимали участие респонденты в возрасте до 38 лет, статистика 1990-х гг. не может использоваться для полноценного сопоставления с современными данными, так как только самые старшие респонденты могли получить высшее образование до 2000-го г. Однако вполне допустимо сравнивать динамику по двум «пятилеткам» 2005–2010 и 2010–2015. Вышеуказанный положительный тренд, как раз образовавшийся в 2003 г., начав с мощного рывка, к 2005 г. утроил число новых специалистов по сравнению с 2002 г., а уже к 2010-му разрыв увеличился в шесть раз. Однако, даже при таком росте во второй половине «нулевых», последние 5 лет характеризуются менее быстрым, но более стабильным ростом. Так, показатели последнего периода находятся на уровне 16–17 новых специалистов, но динамика роста все же сохраняется: 2014 г. Охарактеризовался мощным скачком и достиг отметки 21. Подавляющее количество респондентов пришли в научные подразделения после 2010 г. — время начала грантовых проектов с крупным финансированием (рис. 2).

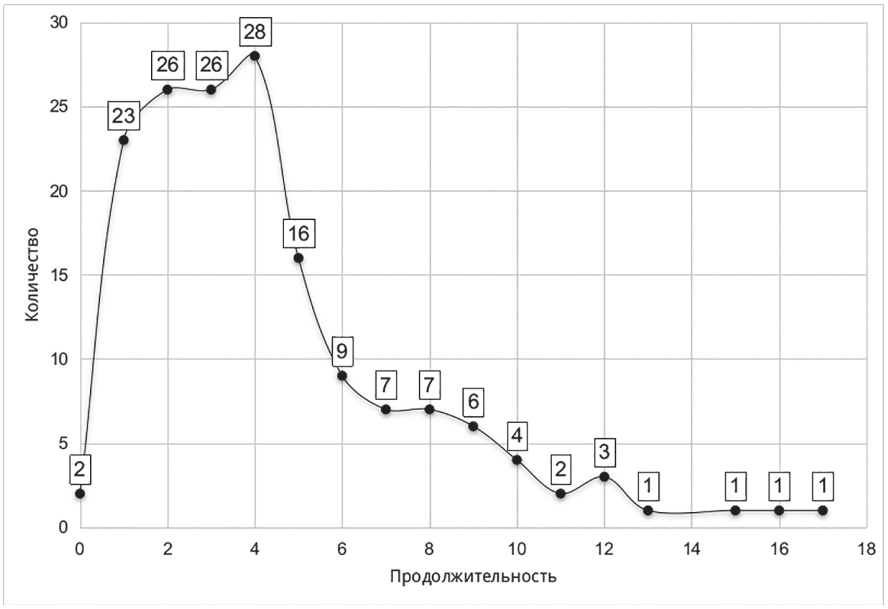

Рис. 2. Распределение респондентов (человек) в зависимости от стажа работы в научном подразделении

23 респондента проработали в новой научном подразделении около года; 26 респондентов имеют двухлетний стаж работы и столько же — трехлетний; наибольшее количество респондентов (28) заняты в выбранном научном подразделении четыре года. Что же касается сотрудников, чей опыт работы превышал бы четырехлетнюю отметку, то их число менее значительно: только 16 исследователей имеют пятилетний опыт работы, а затем фиксируется стабильный спад — 9 опрошенных проработали шесть лет, 7 — семь лет и т. д.

Доминирующее число респондентов (57%) работают по срочному трудовому договору сроком на 1–2 года (рис. 3), что объясняется, во-первых, проектной занятостью, когда условием участия в конкурсном финансировании, является обязательное привлечение молодых сотрудников, в том числе студентов и аспирантов; во-вторых, институциональной новацией, согласно которой со всеми сотрудниками работодатель заключает краткосрочные, эффективные контракты, которые, как считают администраторы, должны способствовать росту научной продуктивности и созданию конкурентной среды.

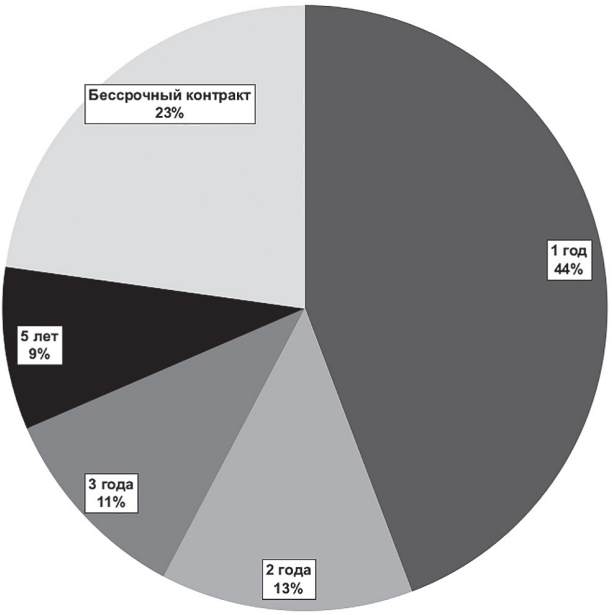

Рис. 3. Структура найма (%)

В основе менеджериальной политики лежит небезызвестный механизм «стимул — реакция»: если работника не стимулировать, то он перестает продуктивно работать. 32% опрошенных имеют бессрочные, или пятилетние трудовые договоры, заключенные, по всей вероятности, еще несколько лет назад. Большая часть респондентов находится в начале своей научной карьеры — магистранты, аспиранты. На вопрос: «Беспокоит ли вас срочный контракт в связи с неопределенностью его продления?» — большинство ответило отрицательно. Это объясняется, по всей вероятности, отсутствием конкуренции. В отличие от их зарубежных коллег, прежде всего постдоков, которые живут «в атмосфере постоянного страха остаться позади» (Müller, 2014: 338), российские молодые сотрудники уверены, что будь они мотивированы на исследовательскую работу, им место в лаборатории найдется. При этом молодые в целом более позитивно воспринимают управленческие новации, чем опытные ученые (Душина, Хватова, Николаенко, 2015: 22–25).

Большинство (около 60%) приходят в лабораторию благодаря научному руководителю. Для успешного развития организации необходима классическая сцепка «образование–исследование». Исследовательские подразделения, сотрудники которых не вовлечены в преподавание, рискуют остаться без молодых. Таким обра-

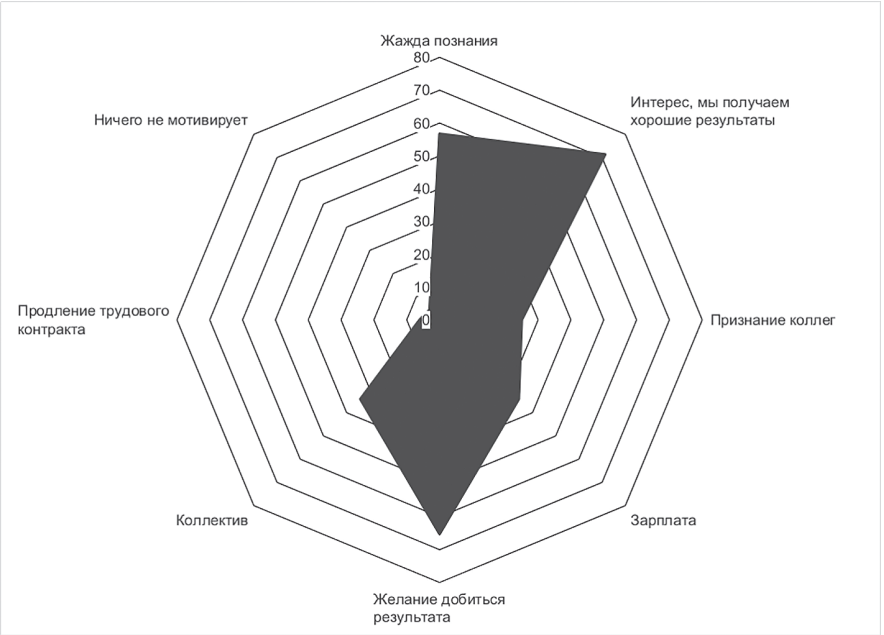

Рис. 4. Факторы, мотивирующие научную деятельность (%)

зом, рекрутинг в российской научной среде по-прежнему детерминирован традицией социальных связей, характерных для советской науки. Открытые конкурсы, поощряемые менеджментом, возможны тогда, когда есть развитый академический рынок — свободное перемещение специалистов благодаря контрлабораториям, а также конкурентоспособной зарплате, позволяющей снимать жилье. Однако контрлабораторий в России немного, и уровень зарплат невысок — только у 31 % опрошенных он составляет более 51 тыс. руб., но у 40 % не превышает 30 тыс. [средняя номинальная заработная плата в Санкт-Петербурге за март 2016 г. составила 48 407 рублей (Петростат)] и 27 % имеют доход от 31 до 50 тыс. руб. Тем не менее грантовое финансирование дает возможность молодым ученым сосредоточиться на исследовательской работе. Согласно результатам опроса, большинство (72 %) не имеют вторичной занятости вне научно-образовательной сферы. Исследовательскую работу почти все респонденты считают для себя приоритетной, вместе с тем значительная часть (40 %) руководит научной работой студентов, 32 % опрошенных ведут практические и лабораторные занятия и примерно столько — 32 % — никак не включены в образовательный процесс.

Первичные результаты количественного исследования показывают, что главными мотивирующими факторами профессиональной деятельности являются интерес (71,3 %), «желание добиться результата» (65,2 %) и «жажда познания» (56,7 %). Именно внутренняя мотивация, вырастающая из собственных приоритетов и ценностей, имеет важнейшее значение для исследовательской работы. Зарплата мотивирует меньшую часть опрошенных — 34,1 % (рис. 4). Однако анализ таблиц сопряженности позволяет выявить некоторую закономерность: чем выше зарплата, тем больше доля тех, кого она мотивирует. Так, среди респондентов, имеющих зарплату от 51 тыс., деньги становятся мотивирующим фактором для 65 %; из тех, кто

получает от 30 тыс. до 40 тыс. руб. финансы мотивируют 50 %; наконец, для зарабатывающих до 30 тыс. руб. денежное вознаграждение оказывается определяющим для 44 %. Новая политика государственного управления, стремящаяся к внедрению экономических рычагов и материальных стимулов, и в целом прагматизация общества, с неизбежностью приводит к значимости материальных стимулов.

Полученные результаты говорят о том, что созданные под грантовое финансирование подразделения — стандартно экипированные лаборатории с международной коллаборацией, разрабатывающие междисциплинарные, прорывные направления.

Что, по мнению молодых, сегодня необходимо для продуктивной научной работы? Во-первых, свободный доступ к современному оборудованию — 96,9; во-вторых, периодическая возможность работы в крупных зарубежных центрах — 92,1; в-третьих, научный лидер — 90,2. Из ответов значительной части респондентов следует, что в научных подразделениях созданы условия для профессиональной самореализации молодых исследователей и нет большого зазора между желаемым и действительным (рис. 5). Возможно, поэтому 58 % «удовлетворены» своей работой и 34 % «удовлетворены частично».

Исследование показало, что подавляющее большинство опрашиваемых имеет публикации в зарубежных реферативных базах (80,5 %), причем 70 % в выборе издания руководствуется его импакт-фактором (рис. 6), 89 % респондентов представ-

Рис. 5. Факторы, привлекающие/удерживающие молодых сотрудников в научном подразделении (%)

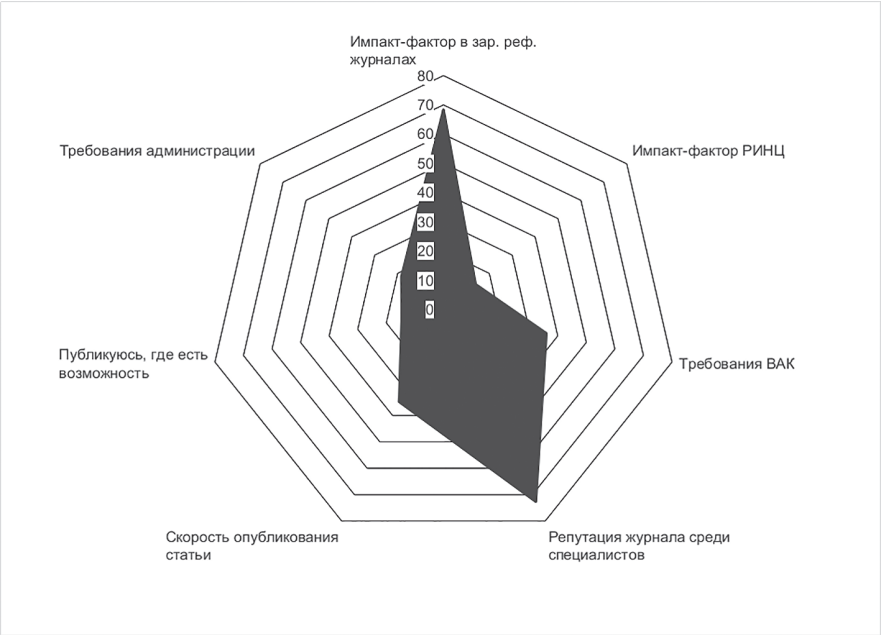

Рис. 6. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Чем Вы руководствуетесь в выборе журнала для публикации своей статьи?» (%)

ляют доклады на международных конференциях. Такие показатели обусловлены международным сотрудничеством — 82,7 % респондентов указали на наличие сотрудничества с зарубежными лабораториями. Если судить только по наукометрическим показателям, не вдаваясь в содержание, то это хороший карьерный старт[2]. Чуть более трети (36 %) опрошенных ведут собственные грантовые проекты. Метрики становятся инструментом оценки эффективности: примерно половина респондентов считает, что от численных показателей зависит их материальное вознаграждение, продление трудового контракта и получение грантов.

Ядром нашего исследования можно считать вопрос о карьерных перспективах. Из полученных данных следует, что в новых лабораториях есть молодые талантливые исследователи и создаются условия для их профессиональной удовлетворенности. Достаточны ли они для удержания молодых в российской науке? В исследовании, проведенном лабораторией сравнительных исследований НИУ ВШЭ под руководством Р. Инглхарта и Д. Александрова в 2012 г., 93,29 % респондентов возраста от 19 до 25 лет намеревались продолжить академическую карьеру, а в категории от 26 до 35 лет таких респондентов было еще больше — 96,2 %.

[2] Сам по себе факт публикаций в зарубежных реферативных базах мало о чем говорит. Вот так об этом высказался в интервью молодой исследователь: «Мне иногда кажется, что наши чиновники все буквально понимают. Нужно повышать публикуемость и цитируемость — все, публикуемость и цитируемость, и больше ничего... Если сказано — статьи, то этими статьями вообще можно все завалить. Если сейчас поставить задачу опубликовать столько-то статей, просто по количеству, мы сядем, и пока бумага не закончится... Но нужно понимать... Нужно, чтобы это был не просто перевод бумаги, а мысль, идея» (респондент И.)

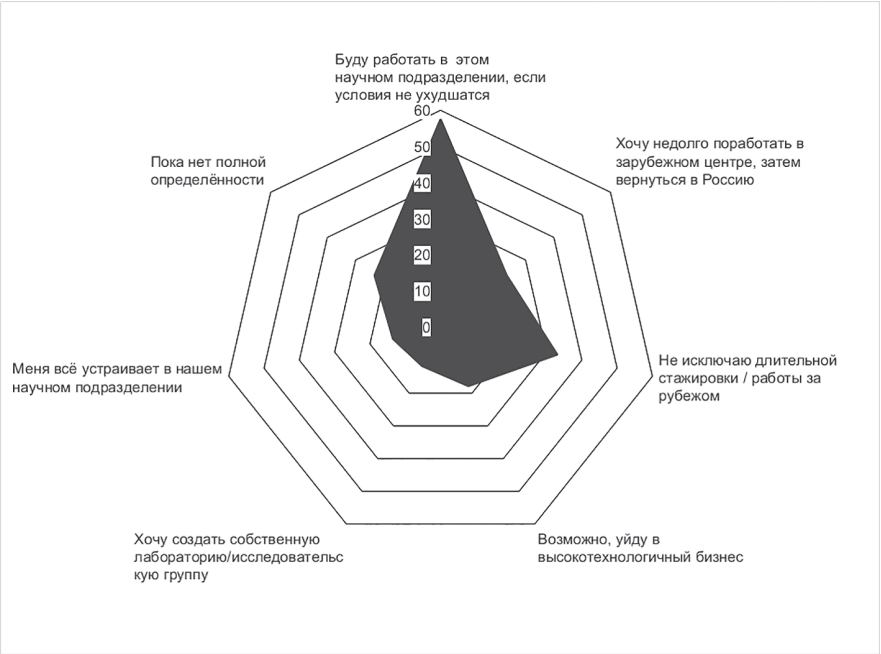

Рис. 7. Карьерные планы молодых исследователей (%)

У нас вырисовывается более дифференцированная картина: 13,4% «все устраивает в научном подразделении»; 57,3% человек планируют работать «в этом научном подразделении, если ситуация не ухудшится»; 32,9% опрошенных «не исключают длительной стажировки/работы за рубежом», что можно рассматривать как шаг к эмиграции; 17,7% респондентов «возможно, уйдут в высокотехнологичный бизнес» и 23,2% пока не определилась относительно будущего (рис. 7). Таким образом, согласно результатам исследования, половина молодых ученых не исключает своего «выхода» из российской академической среды. Анализ таблиц сопряженности показал, что группу «потенциально утекающих» составляют преимущественно мотивированные исследователи с высокими показателями научной продуктивности, полностью (61,4%) или частично (31,3%) удовлетворенные своей работой. Очевидно, причины предрасположенности к «выходу» из российской науки следует искать не в условиях организации эпистемных практик и не в степени самореализации молодых ученых.

Основным «выталкивающим» фактором для тех, кто «не исключает длительной стажировки/работы за рубежом» может быть нестабильность. Возраст «потенциально утекающих» из российской науки преимущественно 23 года (окончание вуза), 25 лет (завершение аспирантуры), 29–30 лет — это определенные «метки» на академическом пути. Последняя «точка» (29–30 лет) разрыва карьеры приходится на осознание своих профессиональных перспектив. Успешная исследовательская карьера у респондентов связывается, прежде всего, с «выдающимися научными результатами» (85,4%) и «возможностью спокойно заниматься исследовательской работой» (64%). Отвечая на вопрос о перспективах научного подразделения, более половины (54,4%) отметили «неопределенность из-за финансирования», в то время как 45,6% «надеются на продолжение финансирования». Невозможно «спокой-

но заниматься исследовательской работой», если по завершении гранта останется только базовая зарплата. Вот так эту ситуацию в интервью проясняет молодой исследователь: «Если уберут это [грантовое] финансирование, будут ли у нас какие-то еще гранты? У меня зарплата будет 12 тысяч, и мне придется искать какую-нибудь другую работу (респондент П.). Иная ситуация у предполагающих уйти в высокотехнологичный бизнес: более половины из них (55%) «надются на продолжение финансирования» научного подразделения, в то время как 38% отмечают «неопределенность из-за финансирования». При этом респонденты указывают на связь их научного подразделения с индустрией и бизнесом. Таким образом, для определенной части респондентов, знакомых с бизнес-средой, она оказывается более привлекательной, чем академическая наука.

Стремление продолжить академическую карьеру за рубежом или прервать ее и уйти в бизнес объясняется также низкой социальной защищенностью представителей академических профессий. У значительной части опрошенных не решены жилищные проблемы: 25% снимают жилье, 12% исследователей вынуждены жить в общежитиях, 6% имеют комнату в коммунальной квартире, а 5% респондентов проживают вместе с родителями. Чуть более половины (51%) от числа опрошенных имеет отдельные квартиры, и 1% — частные дома. На нестабильное положение молодого ученого указывает и тот факт, что 61% опрошенных не состоят в браке, и 82% не имеют детей, при том, что значительная часть респондентов попадает в возрастную когорту от 25–33 лет (средний возраст рождения первого ребенка в РФ — 27,6 лет). Итак, отсутствие уверенности в сохранении условий для исследовательской работы после грантового финансирования, а также низкие базовые зарплаты — вот основные причины выхода молодых исследователей из российской науки. Хороший карьерный старт во вновь созданных лабораториях способствует интеграции молодых ученых в зарубежные исследовательские центры.

Обсуждение. Итак, вернемся к сформулированному вопросу: способствует ли политика нового государственного управления привлечению молодых в науку? Статистические данные, характеризующие исследователей по возрастным группам (см. табл. 1),

Таблица 1

Возрастная структура исследователей (чел.)

	2000	**2002**	**2004**	**2006**	**2008**	**2010**	**2012**	**2014**
До 29	45094	56126	61805	66179	66191	71194	75498	75715
30–39	66378	57272	52251	50937	53364	59910	68415	78756
40–49	111369	99311	87819	73944	62733	54113	50122	49373
50–59	11493	111773	111412	108271	98756	88362	81612	72992
Старше 60	88320	90194	88238	89608	94760	95336	96973	97069
Всего	425954	414676	401425	388939	375804	368915	372620	373905

Источник: Индикаторы науки: 2007–2016. Статистический сборник

показывают с 2002 г. положительную динамику количества молодых исследователей (до 29 лет), что как раз и отражает результаты нашего онлайн анкетирования. По всей вероятности, именно это обстоятельство сказывается на увеличении числа ученых от 30 до 39 лет, начиная с 2008 г. Аналогичной тенденции относительно

ученых возрастной группы 40–49 лет пока не наблюдается. Потребность в молодых кадрах в связи с выходом на пенсию возрастных сотрудников минимальна, так как ученые, достигнув пенсионного возраста, в основном продолжают работать. Приходится констатировать, что, начиная с 2010 г., самой многочисленной группой становится исследователи старше 60 лет. В советской науке было иначе: самой многочисленной группой были сотрудники от 30 до 40 лет. Их доля в несколько раз превышала доли других возрастных когорт: в частности, в 1972 г. она превосходила в 12,2 раза группу исследователей старше 60-ти лет (см. табл. 2).

Таблица 2

Динамика возрастных групп ученых в советской науке (%)

	1966	**1972**	**1987**
До 30 лет	23,0	16,3	12,0
30–40 лет	41,1	46,3	33,4
41–50 лет	20,6	24,7	31,9
51–60 лет	10,8	8,9	17,5
61 год и старше	4,5	3,8	5,2

Источник: *Аллахвердян А. Г. Динамика* научных кадров в советской и российской науке: сравнительно-историческое исследование. М.: Когито-Центр, 2014. С. 72

Где востребованы молодые? Там, где есть исследовательские задачи (на переднем крае), ресурсы под их реализацию и заинтересованный в решении этих задач научный лидер, который и создает научную империю. Так было всегда. Один из самых ярких примеров в истории отечественной науки — Физико-технический институт, «колыбель» советской физики. В 1932 г. в его состав входил 91 научный сотрудник, в том числе, по решению А. Ф. Иоффе, 50 студентов и аспирантов (Дьяков, 2008: 38). Отметим, без всяких сравнений, по данным Минобрнауки, в лабораториях под руководством ведущего ученого в 2015 г. (так называемые мегагранты) 58 % сотрудников составляли молодые («Мегагранты», 2016), а в некоторых из них (по состоянию на 2014 г.) на долю молодых приходился 91 %.

Там, где нет комбинации из этих трех факторов — вызов, научный лидер, ресурсы — чаще всего, там нет и молодых. Базовая зарплата младшего научного сотрудника в организациях сети ФАНО на 01.06.2016 составляет 14 589 руб., научного сотрудника — 16 тыс. 743 руб, доплата за кандидатскую/докторскую степень — 3 тыс./7 тыс. руб. Такого рода зарплаты не оправданы даже на старте карьеры, потому что никакие академические блага (свободы) не компенсируют нищенского существования, учитывая в особенности организационные культуры современных продвинутых компаний. Крайне низкие зарплаты — перманентно обсуждаемая в российской науке тема — способствуют тому, что ученые (70 % респондентов) грантовое финансирование рассматривают не как целевые выплаты, предоставляемые для проведения исследований, а как «дополнительный источник дохода» к низкой зарплате (см. рис. 8). Аналогичные результаты представлены в исследовании М. Лазара и Е. Стрельцовой, согласно которым более 65 % респондентов видят в грантах источник дохода (Лазар, Стрельцова, 2015: 43). В таком случае стратегией ученого может становиться деятельность по «подгонке» имеющихся наработок

и материалов под формальные требования грантодателя, и в случае получения средств ему остается только предоставить отчеты о проделанной работе. Власть находит способы «обмануть» ученых (не платить), а ученые ищут способы «обмануть» власть.

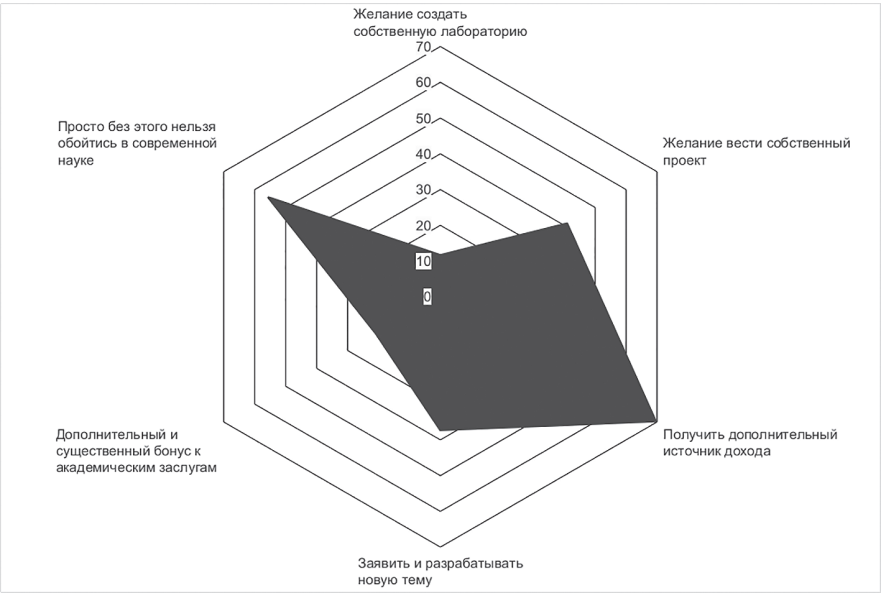

Рис. 8. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Что вас заставляет писать заявки на гранты?» (%)

В российской науке принята модель базового и грантового финансирования, но «работает» она совершенно иначе, чем в зарубежных академических системах. Об особенностях финансирования научных исследований в Австралии говорит профессор Центра нелинейной физики Австралийского национального университета Ю. Кившарь в интервью редакции журнала «Социология науки и технологий»: «...мы подаем на гранты, выигрываем, но мы не можем эти деньги пускать на зарплату. У нас на деньги, которые мы получаем на исследования, можно нанять человека, купить прибор и т. д. Зарплата определяется позицией, зарплаты фиксированные и соответствуют уровню. Старший научный сотрудник имеет шесть уровней, прошел год, и его автоматически повышают. Продвижение на новый уровень производится на основе анализа рецензий, на основе заслуг человека. Я никому не доплачиваю, у меня нет поощрений. Да, но зарплата вполне достойная. Это не те зарплаты, которые формально здесь. Там можно вполне спокойно жить, снять жилье и т. д.» (Интервью Ю. С. Кившаря, 2014: 163).

Новая управленческая политика способствует привлечению молодых исследователей в те учреждения, где создаются хорошо оснащенные лаборатории и центры. Однако политика менеджеризма «выстраивает» научные исследования в соответствии с гетерономными для науки требованиями экономической отдачи, практического применения, что заставляет молодых исследователей уходить в сторону меньшего риска при подаче заявок на гранты, заниматься «мейнстримовыми» темами,

которые сулят пользу в обозримом будущем. «Фундаментальщикам» с отдаленной перспективой внедрения, учитывая российский уровень «базовых» зарплат, значительно сложнее: «У нас хорошие фундаментальные результаты, но нет прикладных направлений. Мы полностью зависим от грантов на фундаментальные исследования, а они сейчас сокращаются» (респондент № 57).

Тенденция вымывания кадров из науки сохраняется, при всем том, что мы зафиксировали некоторый положительный сдвиг: более половины намерены «продолжать работать в своих лабораториях, если ситуация не ухудшится». При отсутствии устойчивости и стабильности уход в наукоемкий бизнес (межсекторальная мобильность) — не самый худший вариант, потому что высококвалифицированные исследователи остаются в своей стране, и чаще всего сохраняют связь с наукой — нужна подпитка молодыми кадрами, новыми идеями. Это вполне естественный процесс. Но академическая карьера на этом прерывается. Худший вариант для отечественной науки, но, возможно, не самый худший для исследователя — продолжение академической карьеры в зарубежных центрах. Молодые исследователи, понимая сложность конкурентной среды в западных системах — «там не все так просто, как кажется», тем не менее задумываются о долгосрочных стажировках: аспирантская стипендия в институтах сети ФАНО составляет 6 тыс. 678 руб. 20 коп. (на 01.06.2016), а в сети институтах Макса Планка — 1 тыс. 365 евро (на 01.06.2015). Такого рода факты ставят под сомнение эффективность новых принципов управления наукой.

Заключение. Современная российская наука претерпевает серьезные институциональные изменения, обусловленные повсеместным внедрением политики менеджеризма, нацеленного на экономическую эффективность. Как показало наше исследование, реформирование российской научной системы сопровождается некоторой положительной динамикой — грантовое финансирование способствует улучшению материально-технического оснащения, интенсификации научных обменов, увеличению денежного вознаграждения. Определенная позитивная тенденция фиксируется и в кадровой политике — доля молодых ученых в сети институтов ФАНО растет, однако самой многочисленной когортой являются исследователи постпенсионного возраста.

Основным вопросом нашей исследовательской работы можно считать следующий: «Способствует ли политика нового государственного управления привлечению молодых специалистов в науку?» В рамках исследования нами были сформулированы две основные гипотезы, которые в значительной степени подтвердились. Мы можем утверждать, что большинство респондентов — это мотивированные исследователи, которые действительно «играют» по новым правилам (в частности, публикуются в журналах из зарубежных реферативных баз, участвуют в международной коллаборации и т. д.). Кроме того, дополнительное грантовое финансирование способствует созданию условий для профессиональной самореализации, что привлекает молодых во вновь созданные подразделения. Молодые ученые нацелены на «работу в этом подразделении, если ситуация не ухудшится». Однако значительная часть опрошенных «не исключает возможности ухода в бизнес» или «длительной работы за рубежом».

Проблема привлечения молодых уступает место более сложному структурному вопросу — проблеме удержания молодых специалистов. В рамках системы спрос на молодых исследователей детерминирован, во-первых, разворотом экономики

в сторону инноваций, во-вторых, кадровой политикой, предполагающей смену кадров в связи с достижением пенсионного возраста. Но кадры в российской науке фактически несменяемы; а что касается инновационного развития, то Россия, согласно Глобальному инновационному рейтингу (Global Innovation Index), https://www.globalinnovationindex.org/content/page/data-analysis/ в 2015-м году занимает 48 место среди 143 стран, поднявшись относительно 2013 года на 14 позиций. Есть надежда, что развивающийся инновационное рынок в перспективе сформирует спрос на молодые исследовательские кадры.

Рассматривая академическую среду с точки зрения рынка, академическую карьеру как форму адаптации к нему, мы заключаем, что российская научная среда (даже в условиях дополнительного финансирования) остается пока не в достаточной мере привлекательной для удержания молодых, перспективных специалистов: половина респондентов не исключает выхода из российской науки. Молодые исследователи приходят в научные лаборатории «на проекты», и при условии сохранения определенной стабильности готовы продолжать свои академические карьеры. Но в стабильности как раз и нет уверенности — не факт, что даже продуктивная научная группа после окончания текущего гранта найдет дополнительное финансирование. Нестабильность, неконкурентоспособность базовых зарплат, вялая горизонтальная мобильность приводят к стагнации научного рынка и не способствуют удержанию молодых в науке. В такой ситуации для определенной части исследователей высокотехнологичный бизнес оказывается более привлекательным.

Политика менеджеризма обеспечивает доступ к управлению научными организациями людям, далеким как от научной деятельности в целом, так и от специфики функционирования каждого отдельного учреждения в частности. Управленческие практики, свойственные западным академическим системам, переносятся на российскую почву без учета кардинальных различий протекающих в них процессов (организационный изоморфизм). Например, зарубежные научные организации, находящиеся в условиях жесткой конкуренции, столкнулись с проблемой оттока местных специалистов в более «спокойные» отрасли. Однако академические рынки стран с развитой экономикой давно превратились в глобальные системы рекрутинга молодых ученых. В отличие от западных академических рынков, российский рынок до сих пор непривлекателен для талантливых исследователей не только из Европы, но и из Азии, и российские исследователи нередко у себя дома ощущают свою невостребованность. Таким образом, администрация и менеджеры должны не столько копировать зарубежные аксессуары кадровой политики — видимость конкурсного отбора (конкуренция), срочные эффективные контракты, публикации в зарубежных реферативных базах, сколько создавать максимально благоприятные условия для молодых и перспективных исследователей, «привязывая» их к месту. В ситуации, когда университет утрачивает свою монополию на рынке интеллектуального труда, уступая место наукоемким компаниям и прочим продуктам «креативной революции», кадровый вопрос становится ключевым.

Литература

Аллахвердян А. Г. Динамика научных кадров в советской и российской науке: сравнительно-историческое исследование. М.: Когито-Центр, 2014. 263 с.

Андреева Т. Е. Особенности мотивации работников интеллектуального труда: первичные результаты исследования // Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. № 2. С. 47–68.

Биткина И. В. Молодые специалисты в науке: вопросы привлечения и закрепления кадров // Наука. Инновации. Образование. 2013. № 14. С. 38–46.

Бурдье П. Клиническая социология поля науки // Социоанализ Пьера Бурдье. Альманах Российско-французского центра социологии и философии Российской Академии наук. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2001. С. 49–96.

Душина С. А., Ломовицкая В. М. Социальные детерминанты карьеры молодых ученых в период реформирования российской науки (на материалах полевого исследования) // Социологический альманах. Минск, 2016. С. 187–199.

Душина С. А., Хватова Т. Ю., Николаенко Г. А. Институциональные изменения в исследовательских университетах: проблема легитимации // Социология науки и технологий. 2015.Т. 6. № 3. С. 8–28.

Индикаторы науки: 2007–2016. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2007–2016.

Интервью ведущего ученого, научного руководителя лаборатории «Метаматериалы» НИУ ИТМО *Ю. С. Кившаря* // Социология науки и технологий. 2014. № 3. С. 159–167.

Кузьминов Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире / сост. и науч. Ред. М. М. Юдкевич. М.: ВШЭ, 2011. С. 13–31.

Лазар М. Г., Стрельцова Е. А. Грантовая система финансирования российской науки: итоги одного социологического опроса // Социология науки и технологий. 2015. № 3. С. 38–49.

Сизых А. Д. Анализ академической среды как места учебы и работы // Вопросы образования. 2014. № 1. С. 92–109.

Средняя номинальная заработная плата. Санкт-Петербург [Электронный ресурс] // Петростат. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по городу Санкт-Петербургу и Ленинградской области URL: http://petrostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/petrostat/resources/01f466004d2be67fae9bbff30c79bfa3/02zp_g.pdf (дата обращения: 19.05.2016).

Соколов М., Губа К., Зименкова Т., Сафонова М., Чуйкина С. Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. М.: Новое литературное обозрение, 2015. 832 с.

Финкельштейн М., Иглесиас К., Панова А. А., Юдкевич М. М. Перспективы молодых специалистов на академическом рынке труда // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 20–43.

Фуллер С. В чем уникальность университетов? Обновление идеала в эпоху предпринимательства // Вопросы образования. 2005. № 2. С. 50–76.

«Мегагранты» новой волны [Электронный ресурс] URL: http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=221&d_no=117541#.V0h55r4w7IU (дата обращения: 27.05.2016).

Дьяков Б. Б. Физтеху — 90 лет [Электронный ресурс] // Хроника микромира. С. 36–39. URL: http://wmw-magazine.ru/uploads/volumes/10/WMW10_Diakov.pdf (дата обращения: 07.06.2016).

Краткий предварительный отчет по исследованию международных лабораторий, созданных в рамках 220 постановления Правительства РФ (Руководители проекта: Р. Инглхарт, Д. Александров) [Электронный ресурс] URL: https://lcsr.hse.ru/data/2012/11/04/1249198484/%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82.pdf (дата обращения: 07.06.2016)

Проект программы формирования кадрового резерва ФАНО [Электронный ресурс] // Федеральное агентство научных организаций ФАНО России URL: http://fano.crowdexpert.ru/personnel-reserve (дата обращения: 11.05.2015).

Проект программы формирования кадрового резерва ФАНО [Электронный ресурс] // Федеральное агентство научных организаций ФАНО России URL: http://fano.crowdexpert.ru/personnel-reserve (дата обращения: 20.05.2016).

Bloch, C., Graversen, E.K, Pedersen, H. S. (2014) Competitive Research Grants and Their Impact on Career Performance. Minerva. Vol. 52, Issue 1. P. 77–96.

Halffman, W., Radder H. (2015) The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University // Minerva. Vol. 53, Issue 2. P. 165–187.

Osborne D., Gaebler T. (1992). Reinventing government: how the entrepreneurial spirit is transforming the public sector. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. 405 p.

Srednyaya nominalnaya zarabotnaya plata. Sankt-Peterburg [Elektronnyy resurs] // Petrostat. Territorialnyy organ Federalnoy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po gorodu Sankt-Peterburgu i Leningradskoy oblasti URL: http://petrostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/petrostat/resources/01f466004d2be67fae9bbff30c79bfa3/02zp_g.pdf (data obrashcheniya: 19.05.2016) [The average monthly nominal wage. St. Petersburg // Petrostat. The territorial body of the Federal State Statistics Service in St Petersburg and Leningrad Region].

Watermeyer, R, Olssen M. (2016)'Excellence' and Exclusion: The Individual Costs of Institutional Competitiveness. Minerva. 54, First Online: May 2016 (date accessed: 21.05.2016).

*Müller, R. (*2014) Postdoctoral Life Scientists and Supervision Work in the Contemporary University: A Case Study of Changes in the Cultural Norms of Science. Minerva. 52. Issue 3. P. 329–349

Jahresbericht 2014. Annual Report [Электронный ресурс] // Max-Planck-Gesellschaf URL: http://www.mpg.de/9268834/jahresbericht-2014.pdf (date accessed: 25.06.2015).

Laudel, G. and Gläser, J. The ERC's impact on the grantees' research and their careers (EURECIA, Work package 4 summary report) EURECIA Understanding & Assessing the impact & Outcomes of the ERC Funding Schemes. URL: http://www.laudel.info/wp-content/uploads/2013/12/EURECIA-WP4-report-final-Jan2012.pdf (date accessed: 01.06. 2015).

Van Arensbergen, P. (2014) Talent Proof: Selection Processes in Research Funding and Careers, Den Haag, Rathenau Instituut URL: http://www.phdcentre.eu/en/news/documents/Dissertation_Talent_Proof_Rathenau_01.pdf (date accessed: 23.05. 2016).

References

Allakhverdyan A. G. Dinamika nauchnykh kadrov v sovetskoy i rossiyskoy nauke: sravnitelno-istoricheskoe issledovanie. M.: Kogito-Tsentr, 2014. 263 s. [Allakhverdyan A. G. (2014) The Dynamics of Scientific Personnel in the Soviet and Russian Science. Comparative-Historical Research, Cogito-Centre, Moscow, 263 p.].

Andreeva T. Ye. Osobennosti motivatsii rabotnikov intellektualnogo truda: pervichnye rezultaty issledovaniya // Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta. 2010. T. 8. № 2. S. 47–68. [Andreeva T. Ye. (2010) Peculiarities of Knowledge Worker Motivation: Primary Results of Empirical Study // *Russian Journal of Management*, vol. 8, issue 2, pp. 47–68].

Bitkina I. V. Molodye spetsialisty v nauke: voprosy privlecheniya i zakrepleniya kadrov // Nauka. Innovatsii. Obrazovanie. 2013. № 14. S. 38–46. [Bitkina I. V. (2013) Young Professionals in Science: Issues of Attracting and Retaining // *Science. Innovation. Education*. 2013. № 14. pp. 38–46].

Bourdieu P. Klinicheskaya sotsiologiya polya nauki // Sotsioanaliz P. Bourdieu Almanakh Rossiysko-frantsuzskogo tsentra sotsiologii i filosofii Rossiyskoy Akademii nauk. M.: Institut eksperimentalnoy sotsiologii, SPb.: Aleteyya, 2001. S. 49–96. [Bourdieu P. (2001) The Clinical Sociology Field of Science // Socioanalysis Pierre Bourdieu. Almanac Russian-French Centre of Sociology and Philosophy of the Russian Academy of Sciences Institute of Sociology. M.: The Institute of Experimental Sociology, SPb.: Aletheia, pp. 49–96].

Dushina S. A., Lomovitskaya V. M. Sotsialnye determinanty karery molodykh uchenykh v period reformirovaniya rossiyskoy nauki (na materialakh polevogo issledovaniya) // Sotsiologicheskiy almanakh. Minsk. 2016. S. 187–199. [Dushina S. A., Lomovitskaya V. M. (2016) Social Determinants

of Careers of Young Scientists during the Reforms of Russian Science (Based on Materials of Field Studies) // *Sociological Almanac*. Minsk, pp. 187–199].

Dushina S. A., Khvatova T. Yu., Nikolaenko G. A. Institutsionalnye izmeneniya v issledovatelskikh universitetakh: problema legitimatsii // Sotsiologiya nauki i tekhnologiy. 2015. T. 6. № 3. S. 8–28. [Dushina S. A., Khvatova T. Yu., Nikolaenko G. A. (2015) Institutional Changes in Research Universities: The Problem of Legitimation. *Sociology of Science and Technology,* № 3, pp. 8–28].

Indikatory nauki: 2007–2016. Statisticheskiy sbornik. M.: NIU VShE, 2007–2016 [Science Indicators: 2007–2016. Statistical Yearbook. M.: Higher School of Economics, 2007–2016].

Intervyu vedushchego uchenogo, nauchnogo rukovoditelya laboratorii «Metamaterialy» NIU ITMO Yu. S. Kivsharya // Sotsiologiya nauki i tekhnologiy. 2014. № 3. S. 159–167 [Interview with leading scientist, Laboratory "Metamaterials" supervisor in ITMO Yu. S. Kivshar (2014) // *Sociology of Science and Technology*, № 3, pp. 159–167].

Kuzminov Ya. Akademicheskoe soobshchestvo i akademicheskie kontrakty: vyzovy i otvety poslednego vremeni // Kontrakty v akademicheskom mire / sost. i nauch. Red. M. M. Yudkevich. M.: VShE, 2011. S. 13–31. [Kuzminov Ya. (2011) Academic Community and Academic Contracts: Recent Challenges and Responses // Contracts in academic world. M.: Higher School of Economics, pp. 13–31].

Lazar M. G., Streltsova Ye.A. Grantovaya sistema finansirovaniya rossiyskoy nauki: itogi odnogo sotsiologicheskogo oprosa // Sotsiologiya nauki i tekhnologiy. 2015. № 3. S. 38–49 [Lazar M. G., Streltzova E. A. (2015) Grant Funding System of Russian Science: the Results of a Public Opinion Poll // *Sociology of Science and Technology,* № 3, pp. 38–49].

Sizykh A. D. Analiz akademicheskoy sredy kak mesta ucheby i raboty // Voprosy obrazovaniya. 2014. № 1. S. 92–109. [Sizykh A. D. (2014) Analysis of an Academic Environment as a Place of Studies and Work // *Educational Studies*, № 1, pp. 92–109].

Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova M., Chuykina S. Kak stanovyatsya professorami: akademicheskie karery, rynki i vlast v pyati stranakh. M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 2015. 832 s. [Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova M., Chuykina S. (2015) Becoming a Professor: Academic Careers, Markets and Power in Five Countries. M.: New Literary Review, 832 p.].

Finkelshteyn M., Iglesias K., Panova A. A., Yudkevich M. M. Perspektivy molodykh spetsialistov na akademicheskom rynke truda // Voprosy obrazovaniya. 2014. № 2. S. 20–43. [Finkelshteyn M., Iglesias K., Panova A. A., Yudkevich M. M. (2014) Prospects of Young Professionals in the Academic Labor Market: Global Comparison and Assessment // *Educational Studies,* № 2, pp. 20–43].

Fuller S. V chem unikalnost universitetov? Obnovlenie ideala v epokhu predprinimatelstva // Voprosy obrazovaniya. 2005. № 2. S. 50–76 [Fuller S. (2005) What Makes Universities Unique? Updating the ideal for an entrepreneurial age // *Educational Studies,* № 2, pp. 50–76].

«Megagranty» novoy volny [Elektronnyy resurs] URL: http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=221&d_no=117541#.V0h55r4w7IU (data obrashcheniya: 27.05.2016) [«Megagrants» new wave].

Dyakov B. B. Fiztekhu – 90 let [Elektronnyy resurs] // Khronika mikromira. S. 36–39. URL: http://wmw-magazine.ru/uploads/volumes/10/WMW10_Diakov.pdf (data obrashcheniya: 07.06. 2016) [Dyakov B. B. Phys.Technic. – 90 year // Chronicle of the microworld, pp. 36–39].

Kratkiy predvaritelnyy otchet po issledovaniyu mezhdunarodnykh laboratoriy, sozdannykh v ramkakh 220 postanovleniya Pravitelstva RF (Rukovoditeli proekta: R. Inglkhart, D. Aleksandrov) [Elektronnyy resurs] URL: https://lcsr.hse.ru/data/2012/11/04/1249198484/%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82.pdf [A brief preliminary report on the study of international laboratories, established under 220 of the RF Government (Project leaders: R. Inglehart, D. Aleksandrov)].

Proekt programmy formirovaniya kadrovogo rezerva FANO [Elektronnyy resurs]// Federalnoe agentstvo nauchnykh organizatsiy FANO Rossii URL: http://fano.crowdexpert.ru/personnel-reserve (data obrashcheniya: 11.05.2015) [The draft program for the formation of personnel reserve FANO // Federal Agency of Russian scientific organizations FANO].

Proekt programmy formirovaniya kadrovogo rezerva FANO [Elektronnyy resurs] // Federalnoe agentstvo nauchnykh organizatsiy FANO Rossii URL: http://fano.crowdexpert.ru/personnel-reserve (data obrashcheniya: 20.05.2016) [The draft program for the formation of personnel reserve Fano // The federal agency research organizations Fano Russia].

Bloch C., Graversen E.K., Pedersen H.S. (2014) Competitive Research Grants and Their Impact on Career Performance. Minerva. Vol. 52, Issue 1. P. 77–96.

Halffman W., Radde H., (2015) The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University // Minerva. Vol. 53. Issue 2. P. 165–187.

Osborne D., Gaebler T. (1992). Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. 405 p.

Watermeyer R., Olssen M. (2016) 'Excellence' and Exclusion: The Individual Costs of Institutional Competitiveness. Minerva. 54, First Online: May 2016 (date accessed 21.05.2016).

Müller R. (2014) Postdoctoral Life Scientists and Supervision Work in the Contemporary University: A Case Study of Changes in the Cultural Norms of Science. Minerva. Vol. 52. Issue 3. P. 329–349.

Jahresbericht 2014. Annual Report // Max-Planck-Gesellschaf URL: http://www.mpg.de/9268834/jahresbericht-2014.pdf (date accessed: 25.06.2015).

Laudel G. and Gläser J. The ERC's impact on the grantees' research and their careers (EURECIA, Work package 4 summary report) EURECIA Understanding & Assessing the impact & Outcomes of the ERC Funding Schemes. URL: http://www.laudel.info/wp-content/uploads /2013/12/EURECIA-WP4-report-final-Jan2012.pdf (date accessed: 01.06.2015).

Van Arensbergen P. (2014) Talent Proof: Selection Processes in Research Funding and Careers, Den Haag, Rathenau Instituut URL: http://www.phdcentre.eu/en/news/documents/Dissertation_Talent_Proof_Rathenau_01.pdf (date accessed: 23.05.2016).

Time to work in Russia? Young scientists in terms of institutional changes

Svetlana A. Dushina

Head of the Center for STS
St Petersburg Branch of the Institute for the History of Science and Technology, RAS,
St Petersburg, Russia;
e-mail: sadushina@yandex.ru

Georgiy A. Nikolaenko

Junior Research of the Center for STS
St Petersburg Branch of the Institute for the History of Science and Technology, RAS,
Master of Sociology,
St Petersburg State University,
St Petersburg, Russia;
e-mail: eastrise.spb@gmail.com

Ekaterina V. Evsikova

Junior Research of the Center for STS
St Petersburg Branch of the Institute for the History of Science and Technology, RAS,
Master of Sociology,
St Petersburg State University,
St Petersburg, Russia;
e-mail: katezevs@yandex.ru

The influence of managerialism policy on research practice and career plans of young scientists are studied. Based on the analysis results of the online survey concludes that the impact of grant funding, scientometric indicators for the academic career. It is shown that the new management policy promotes the involvement of young researchers in the laboratory, but with a significant portion of respondents don't exclude the possibility of long-term work abroad or move to knowledge-intensive business. The reasons of the potential "exit" of young scientists from the Russian science, among them – the uncertainty about the future of the research institution after the grant funding and non-competitive salaries.

***Keywords*:** career, managerialism, labor contract, grant funding, research practice, self-fulfilment, career progression, science policy.