

.....

Современное образование

.....

Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2022. № 1. С. 121–129
The Territory of new opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service. 2022. № 1. P. 121–129

Научная статья
УДК 658:374
DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2022-1/121-129>

Молодежь в науке: как привлечь и удержать

Петрук Галина Владимировна

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия

***Аннотация.** Привлечение и удержание молодых научно-педагогических кадров в академической и университетской среде – одна из важнейших социально-экономических задач в реализации государственной политики. Омоложение кадров вузов и сектора науки является в настоящее время достаточно острой проблемой, особенно в удаленных от центра районах России. В статье представлены результаты научно-практического исследования путей совершенствования работы вуза по привлечению и удержанию молодежи в числе научно-преподавательского состава. Новизна выводов и предлагаемых практических рекомендаций заключается в реализации ряда мероприятий по созданию условий для привлечения и удержания молодежи в региональных университетах и академических институтах.*

***Ключевые слова:** научные кадры, система подготовки, высшая школа, глобализация, молодые специалисты.*

***Для цитирования:** Петрук Г.В. Молодежь в науке: как привлечь и удержать // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2022. № 1. С. 121–129. DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2022-1/121-129>.*

.....

Modern education

.....

Original article

Youth in science: how to attract and retain

Petruk G.V.

Vladivostok State University of Economics and Service
Vladivostok. Russia

***Abstract.** Attracting and retaining young scientific and pedagogical personnel in the academic and university environment is one of the most important socio-economic tasks in the implementation of state policy. The rejuvenation of the staff of universities and the science sector is currently quite acute, especially in regions of Russia remote from the center. Insufficiency of financial support for science and higher education of regional institutions further exacerbates the problem of the outflow of young people from the scientific field of activity. The article presents the results of a scientific and practical study of ways to improve the work of the university to attract and retain young people among the scientific and teaching staff. The novelty of the conclu-*

sions and proposed practical recommendations lies in the implementation of a number of measures to create conditions for attracting and retaining young people in regional universities and academic institutions, turning young professionals into a real strategic resource of the university, increasing its competitiveness.

Keywords: *scientific personnel, training system, higher education, globalization, young specialists.*

For citation: *Petruk G.V. Youth in science: how to attract and retain // The Territory of new opportunities. The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service. 2022. № 1. P. 121–129. DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2022-1/121-129>.*

Введение

Современное информационное общество поражает динамичностью происходящих изменений, затрагивающих все сферы жизни. Наука – мощнейший двигатель общественного прогресса, и с каждым годом ее значение для жизни общества растет, что актуализирует необходимость развития научной сферы деятельности. Государственная политика России делает ставку на развитие науки, технологий и инноваций и на привлечение в науку молодежи. Национальный проект «Наука и университеты», государственная программа «Научно-технологическое развитие Российской Федерации», а также различные субсидии из федерального бюджета на поддержку и развитие научных исследований ярко демонстрируют интерес государства к развитию научной сферы деятельности. Однако сегодня у молодежи наблюдается потеря интереса к научной деятельности, утрачен престиж профессии ученого, а следовательно, и резко снижается количество молодых исследователей. Несмотря на то, что население воспринимает науку и технологии как инструмент повышения уровня жизни, только 18 % опрошенных в возрасте 18–65 лет хотят быть в курсе последних событий в этой сфере. Регулярно или время от времени смотрят научно-популярные передачи лишь 35 % респондентов, 21 % читают в СМИ статьи о науке и технике и всего 2 % посещают открытые лекции. Почти по всем этим показателям за последние пять лет идет заметное снижение. В сфере исследований и разработок в 2019 г. были заняты 682,5 тыс. чел., что на 7,3 % меньше, чем в 2010 г. Численность всех категорий персонала сокращается, включая основную – исследователей [21]. Около 30–50 % молодых людей уходят из науки в начале карьеры в более доходные сферы экономики. Особенно заметно снижение численности женщин (на 17,8 тыс. чел. против 2,9 тыс. среди мужчин) [21]. Ситуация обостряется сегодняшним геополитическим положением дел России на мировой арене.

Целью настоящего исследования является обоснование механизмов и инструментов привлечения и удержания молодежи в университетской и академической среде.

Методы и методология. Проблематика обеспечения кадров высшей квалификации в науке обсуждается достаточно интенсивно с 90-х годов XX столетия, поскольку именно тогда произошло снижение социального статуса ученого; работа перестала быть интересна, что запустило процесс старения кадров. Исследованием подобных вопросов занимались российские исследователи, в частности, вопросами:

– государственной политики регулирования молодежного рынка труда (Т.В. Шелудякова [13]; П.А. Меркулов [14, 15]; Р.Х. Симонян [12]);

– развития научного потенциала, подготовки кадров высшей квалификации в условиях трансформации (Н.Н. Лебедева [4]; И.Г. Лазарев и соавторы [11]; Н.Ф. Денисова [8, 9]; Е.В. Романов [20]);

– мотивации и стимулирования молодых научно-педагогических кадров (А.А. Литвинюк [15]; Е.И. Милкина [18]; Г.В. Петрук и Т.В. Ершова [19]);

– об опыте закрепления молодежи в региональных вузах (А.А. Литвинюк [6, 7]; С.А. Леднева и Л.Н. Иванова-Швец [10]; В.А. Базжина [17]).

В основу методологии данной работы положен системный подход, в рамках которого использовались следующие методы: сравнительный анализ, контент-анализ документов, морфологический анализ, дедукция, индукция, обобщение, сравнительный анализ и др.

Эмпирической базой исследования выступили разработки, внедренные в практику одного из региональных университетов Дальневосточного региона – Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, а также анализ опыта деятельности регионов России.

Обсуждения и результаты. В современных условиях глобализации экономика Российского государства претерпевает период качественно новых трансформаций. Растет значимость повышения интенсивности перехода экономики страны на инновационный тип развития, который возможен только при формировании конкурентоспособной национальной системы. Успешность функционирования данной инновационной системы напрямую зависит от эффективной системы воспроизводства конкурентоспособных на международной арене кадров научной и научно-образовательной среды. При этом основная проблема заключается не только в подготовке кадров высшей квалификации, но и в их удержании в университетах и академических институтах. Нередко возникает ситуация, когда подготовленный талантливый аспирант, защитивший диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, не желает оставаться в вузе и вести научную и педагогическую деятельность.

Подготовка высококвалифицированных кадров и закрепление их в университетах имеют ключевое значение для развития науки и подъема экономики регионов России. Однако сложившаяся возрастная структура сферы науки и высшего образования в скором будущем приведет к истощению кадрового потенциала. Средний возраст преподавателей и исследователей с ученой степенью доктора наук составляет 64,2 года, со степенью кандидата наук – 50,6 года [22]. Особенно остро проблема кадров в науке ощущается в регионах, удаленных от центра. Дальневосточный федеральный округ – самый депопулирующий регион страны. За три предыдущих года число местных жителей снизилось примерно на 100 тысяч; среди них немалую долю составляют талантливые молодые научные сотрудники. Молодых исследователей в возрасте до 39 лет в ДВ регионе всего 33,7% (в общей численности исследователей), молодых профессоров и преподавателей – менее 20%. У молодежи отсутствует желание идти в науку.

Повышение интереса к науке в региональных вузах – приоритетная задача государственных, региональных и муниципальных органов власти. Решение задачи привлечения кадров в отдаленные регионы – это возможность развития

этих территорий, вопрос обеспечения национальной безопасности местного и государственного значения. Молодежь, закрепившись в региональном университете, увидев свой потенциал, который можно реализовать в науке, в дальнейшем останется в регионе, что позволит решить и проблему кадров Дальнего Востока, и проблему увеличения численности молодых ученых региона.

Основная проблема «утечки» молодых кадров из науки, особенно в отдаленных регионах страны, связана с полным отсутствием государственного и регионального финансирования науки; особенно это касается региональных университетов.

При распределении финансирования научных работ за счет федерального бюджета (госзадание) учитывается категория университетов. Вузы и научные организации, не понятно как попавшие в 3-ю категорию (нет прозрачности процесса определения категории межведомственной комиссии, которая ее утверждает), вообще не получают финансирование государственного задания из федерального бюджета на научные исследования и, более того, не имеют право участвовать в мегагрантах на получение субсидий и грантов. Стоит подчеркнуть, что из дальневосточных вузов только три университета не попали в 3-ю категорию – это Дальневосточный федеральный университет (ДФУ), Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова и Тихоокеанский государственный университет (ТОГУ).

В региональной стратегии Приморского края раздел по стратегическим направлениям развития науки и высшего образования отсутствует, как и отсутствуют региональные программы развития науки. Грантовая поддержка Правительства Приморского края на научные исследования была оказана единожды в 2020 году (поддержано всего 9 исследований по 250 тыс. рублей). Таким образом, финансирование от региональных властей отсутствует и плана на развитие регионального научного ресурса также не имеется.

Вследствие этого удержать и привлечь молодежь в научную деятельность за счет финансовых инструментов региона или государства у региональных университетов не представляется возможным. Кадровая проблема обостряется критическим уровнем различий в качестве жизни и социально-экономическом развитии ДФО и центра (особенно таких городов, как Москва, Санкт-Петербург). Кроме того, отсутствует целевая государственная и региональная социальная поддержка ученых и преподавателей вузов (как, например, врачей и учителей школ), существует только кадровая политика самого университета или отделений наук за счет собственных средств.

Отдельные проекты на уровне государства частично решают проблемы, например жилье молодым дальневосточникам под низкий процент (0,1–1,5%), но стоимость самого жилья на ДВ несоразмерна с доходами НПП. Кроме того, есть ряд ограничений в получении ипотеки (например, возраст, наличие брака и др.), которые тормозят привлечение ученых на территорию ДВ.

Основное решение проблемы обеспечения региональных университетов учеными, особенно молодого возраста, и удержания их на длительный срок

состоит в принятии программ поддержки науки и финансирования научных проектов на уровне регионов и государства в двух направлениях:

– персональная поддержка (адресная) региона. К таким примерам можно отнести льготное ипотечное кредитование для ученых или предоставление жилищных сертификатов; преференции оплаты стоимости проезда в любые регионы страны на научные мероприятия с целью поддержки академической мобильности; предоставление служебных квартир; выплата компенсационных надбавок, например подъемных при переезде в ДВ регион, и др.;

– государственное и региональное финансирование для развития науки университетов: предоставление грантов, субсидий, государственного задания для исследователей региональных университетов или для самого университета, которые дадут возможность университету выплачивать ученым достойную заработную плату и реализовывать свой потенциал, предоставляя региону и государству научные результаты, которые так важны для выполнения задач стратегического развития России.

Федеральные вузы имеют хорошее государственное финансирование, а региональные вузы поддерживают молодых ученых только за счет собственных средств, направляя их на молодежную кадровую политику.

Невозможно решить государственную стратегическую задачу развития дальневосточных регионов без развития науки и поддержки научного потенциала. Кроме того, отсутствие государственного и регионального финансирования науки региональных университетов не дает возможность выполнять дорожную карту и показатели университетов и ставит руководство в безвыходное положение.

Государственные и региональные пакеты позволят удержать, привлечь не только молодежь, но и маститых ученых – руководителей научных проектов, недостаток которых в наших регионах тоже достаточно серьезно ощущается. Практика внедрения региональных законопроектов, направленных на поддержку молодых ученых, не нова. Так, например, подобные законы приняты в Республике Бурятия, во Владимирской, Оренбургской, Брянской областях.

Решение проблемы привлечения и удержания молодежи в науке можно решать на уровне самого регионального университета, несмотря на то, что это достаточно затратное мероприятие. Во ВГУЭСе внедрен проект – Целевая подготовка молодых исследователей. В программу поддержки входит: обучение молодежи в магистратуре и аспирантуре за счет средств университета, возмещение расходов в рамках программ академической мобильности, компенсация расходов авторам публикаций или оплата публикаций от университета, компенсация расходов, связанных с защитой диссертации (проезд к месту защиты, публикация автореферата, диссертации и т.д.), подъемные при трудоустройстве (это около пятидесяти тысяч рублей), предоставление общежития (иногородним аспирантам). Со своей стороны аспирант целевой подготовки должен тоже выполнить ряд обязательств: по условиям договора он обязан работать на кафедре в должности ассистента, но допустимая нагрузка – не более 300 часов в год, остальное рабочее время он занимается подготовкой диссертации; для эффективной работы ему предоставляется рабочее место. Еще одним обязательным усло-

вием является защита диссертации в течение срока обучения. Заработная плата на 0,5 ставки ассистента-целевика составляет минимум 50 тысяч рублей в месяц. Кроме того, за его научные результаты дополнительно производятся выплаты в зависимости от показателя рейтинга в течение всего периода обучения, поэтому, используя свой потенциал, молодежь зарабатывает 100–120 тысяч рублей (есть примеры, когда аспирант получает и 150 тысяч рублей). После защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук аспирант целевой подготовки должен отработать в университете 5 лет, что тоже можно отнести к предпочтениям, так как местом работы он обеспечен на ближайшее будущее.

Таким образом, вышеперечисленные механизмы и инструменты привлечения и удержания молодежи в науке апробированы уже на практике в региональном университете – ВГУЭС и доказали свою работоспособность и эффективность и рекомендуются для внедрения в других университетах страны.

Заключение

Решение задачи обеспечения притока в науку молодых исследователей является необходимым условием опережающего развития как России в целом, так и регионов Дальнего Востока, так как выполнение амбициозных государственных проектов невозможно без молодого конкурентоспособного, высококвалифицированного потенциала: ученых, научно-педагогических работников. Основная причина оттока талантливой молодежи из университетов и академических институтов региона – это потеря интереса к профессии ученого, падение ее престижа. Недостаточность финансовой поддержки науки и высшего образования региональных институтов еще больше обостряет проблему оттока молодежи из научной сферы деятельности. Изменение политики региона, внедрение программ персональной поддержки ученых и педагогов высшей школы могут существенно изменить отношение к профессии, привлечь исследователей во все фронтальные научные сферы деятельности, что в свою очередь даст толчок к развитию региональной экономики и что в современной сложной геополитической обстановке особенно важно.

Список источников

1. Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 № 127-ФЗ (последняя редакция 23 августа 1996 года № 127-ФЗ).
2. Действующая редакция госпрограммы «Научно-технологическое развитие Российской Федерации». Утверждена Постановлением Правительства от 29 марта 2019 года № 377.
3. Аврамова Е.М. Развитие научного потенциала в современной России // *Пространство экономики*. – 2012. – № 1. – С. 156–164.
4. Лебедева Н.Н. Модернизация механизма воспроизводства научных кадров в современной России // *Вестник ВолГУ*. – 2013. – № 14. – С. 14–19.
5. О проблемах удержания талантливых и молодых специалистов в региональных научных центрах и вузах России. – Текст: электронный // *Будущие лидеры высшего образования*: [сайт]. – URL: <https://1economic.ru/lib/111188>

6. Литвинюк А.А., Карачонь П. О проблемах удержания талантливых молодых специалистов в региональных научных центрах и вузах России // *Лидерство и менеджмент*. – 2020. – Т. 7, № 4. – С. 599–612.
7. Литвинюк А.А. Будущие лидеры высшего образования: качество молодых специалистов и особенности их организационного поведения // *Лидерство и менеджмент*. – 2021. – № 4.
8. Денисова Н.Ф. Профессиональный выбор одаренной молодежи в контексте воспроизводства научных и научно-педагогических работников высшей квалификации // *Социологический альманах*. – 2017. – Вып. 8. – С. 340–348.
9. Денисова Н.Ф. Профессии ученого и преподавателя высшей школы в оценках и представлениях одаренной молодежи // *Вестник Гродненского гос. ун-та имени Янки Купалы. Серия 5. Экономика. Социология. Биология*. – 2018. – Т. 8, № 3. – С. 104–112.
10. Леднева С.А., Иванова-Швец Л.Н. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза // *Вестник рос. эконом. ун-та имени Г.В. Плеханова*. – 2018. – № 3 (99). – С. 114–122.
11. Лазарев И.Г., Мартыненко О.О., Филочева Т.П. Проблема качества кадров регионального вуза: опыт решения 65-72. – Владивосток.
12. Симонян Р.Х. Миграционные настроения российской молодежи: региональный аспект // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. – 2017. – № 6 (142). – С. 313–326.
13. Шелудякова Т.В. Молодёжная политика как часть государственной политики // *Конституционализм и государственное устройство*. – 2016. – № 2 (8). – С. 27–34.
14. Меркулов П.А., Елисеев А.Л., Аронов Д.В. Негативная молодёжная политика как составляющая государственной политики в области молодежи // *Власть*. – 2015. – № 2. – С. 141–145.
15. Меркулов П.А., Елисеев А.Л. Государственная молодёжная политика в России: от концепции к законодательному регулированию: монография: в 4 т. – Орёл: Среднерусский университет управления, филиал РАНХиГС, 2017. – Т. 1. – 216 с.
16. Литвинюк А.А., Мельников В.А., Кузуб Е.В. О проблемах мотивации инновационно-активных специалистов к трудоустройству в сфере науки, высоких технологий и высшего образования // *Креативная экономика*. – 2019. – № 6. – С. 1269–1278.
17. Базжина В.А., Лобатюк В.В. Исследование мер по закреплению молодежи в вузах как основа формирования научно-педагогического кадрового резерва (на примере СПбГПУ) // *Студенты и молодые ученые — инновационной России: материалы работ молодежной научной конференции*. – Санкт-Петербург: Изд-во Политехнического университета, 2013. – С. 242–244.
18. Милкина Е.В. Современные механизмы стимулирования эффективности труда научно-педагогических работников // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. – 2018. – № 1. – С. 110–115.
19. Петрук Г.В., Ершова Т.В. Программа целевой подготовки как инструмент формирования и развития кадрового потенциала университета // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2021. – Т. 25, № 3. – С. 116–127.
20. Романов Е.В. Угрозы кадровому потенциалу региональных вузов // *Экономика региона*. – 2018. – Т. 14, вып. 1. – С. 95–108.
21. Индикаторы науки: 2021: статистический сборник / Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский, Е.И. Евневич [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Текст: электронный. – Москва: НИУ ВШЭ, 2021. – 352 с. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/456275228.pdf> (дата обращения: 15.02.2021).

22. Государственное Собрание (Ил Тумэн). Республика Саха (Якутия). 26 марта 2021 года. На круглом столе обсужден вопрос поддержки молодых ученых в Якутии. – Текст: электронный. – URL: <https://iltumen.ru/news/19535>. (дата обращения: 15.02.2021).

References

1. Federal Law "On Science and State Scientific and Technical Policy" № 127-FZ dated August 23, 1996 (last revised on August 23, 1996. – № 127-FZ).
2. The current edition of the state program "Scientific and technological development of the Russian Federation". Approved by Government Decree of March 29, 2019 № 377.
3. Avramova E.M. Development of scientific potential in modern Russia // Space of Economics. – 2012. – № 1. – P. 156–164.
4. Lebedeva N.N. Modernization of the mechanism of reproduction of scientific personnel in modern Russia // Vestnik VolGU. – 2013. – № 14. – P. 14–19.
5. On the problems of retaining talented and young specialists in regional research centers and universities in Russia. – Text: electronic // Future Leaders in Higher Education: [site]. – URL: <https://1economic.ru/lib/111188>
6. Litvinyuk A. A., Karachon P. On the problems of retaining talented young professionals in regional scientific centers and universities in Russia // Leadership and Management. – 2020. – Vol. 7, № 4. – P. 599–612.
7. Litvinyuk A. A. Future leaders of higher education: the quality of young specialists and features of their organizational behavior // Leadership and Management. – 2021. – № 4.
8. Denisova N.F. Professional Choice of Gifted Youth in the Context of Reproduction of Highly Qualified Scientific and Scientific-Pedagogical Workers // Sociological Almanac. – 2017. – Issue. 8. – P. 340–348.
9. Denisova N.F. Professions of a scientist and teacher of higher education in the assessments and ideas of gifted youth // Bulletin of the Grodno State University. University named after Yanka Kupala. Series 5. Economy. Sociology. Biology. – 2018. – Vol. 8, № 3. – P. 104–112.
10. Ledneva S. A., Ivanova-Shvets L.N. Attracting and retaining young specialists as part of the scientific and pedagogical workers of the university // Vestnik ros. economy University named after G.V. Plekhanov. – 2018. – № 3 (99). – P. 114–122.
11. Lazarev I.G., Martynenko O.O., Filicheva T.P. The problem of the quality of personnel of a regional university: experience in solving 65–72. – Vladivostok.
12. Simonyan R.Kh. Migration moods of the Russian youth: regional aspect // Public opinion monitoring: economic and social changes. – 2017. – № 6 (142). – P. 313–326.
13. Sheludyakova T.V. Youth policy as part of state policy // Constitutionalism and State Studies. – 2016. – № 2 (8). – P. 27–34.
14. Merkulov P.A., Eliseev A.L., Aronov D.V. Negative youth policy as a component of state policy in the field of youth // Power. – 2015. – № 2. – P. 141–145.
15. Merkulov P. A., Eliseev A. L. State youth policy in Russia: from concept to legislative regulation: monograph: in 4 volumes. – Orel: Central Russian University of Management, branch of the RANEPА, 2017. – Т. 1. – 216 p.
16. Litvinyuk A. A., Melnikov V.A., Kuzub E.V. On the problems of motivating innovative-active specialists for employment in the field of science, high technologies and higher education // Creative Economy. – 2019. – № 6. – P. 1269–1278.
17. Bazzina V.A., Lobatyuk V.V. Study of measures to secure youth in universities as the basis for the formation of a scientific and pedagogical personnel reserve (on the example of St. Petersburg State Polytechnical University) // Students and young scientists – innovative

- Russia: materials of the work of the youth scientific conference. – St. Petersburg: Publishing House of the Polytechnic University, 2013. – P. 242–244.
18. Milkina E.V. Modern mechanisms for stimulating the effectiveness of the work of scientific and pedagogical workers. Bulletin of the Nizhny Novgorod University. N. I. Lobachevsky. – 2018. – № 1. – P. 110–115.
 19. Petruk G.V., Ershova T.V. Targeted training program as a tool for the formation and development of the university's human resources // University management: practice and analysis. – 2021. – Vol. 25, № 3. – P. 116–127.
 20. Romanov E. V. Threats to the personnel potential of regional universities // Economics of the region. – 2018. – Vol. 14, № 1. – P. 95–108.
 21. Indicators of science. 2021: statistical collection / L.M. Gokhberg, K.A. Ditkovsky, E.I. Evnevich [i dr.]; National research University "Higher School of Economics". – Moscow: NRU HSE, 2021. – 352 p. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/456275228.pdf> (date of access: 02/15/2021).
 22. State Assembly (Il Tumen). The Republic of Sakha (Yakutia). March 26, 2021. The issue of supporting young scientists in Yakutia was discussed at the round table. – URL: <https://iltumen.ru/news/19535> (date of access: 15.02.2021).

Информация об авторе:

Петрук Галина Владимировна, канд. пед. наук, директор департамента научно-исследовательской работы, доцент кафедры экономики и управления ВГУЭС, г. Владивосток. E-mail: pigenko_galina_8@mail.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1025-3605>
SPIN: 2923-4774
AuthorID: 707952
ResearcherID: AAD-2421-2019
ScopusID: 56964251400

DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2022-1/121-129>

Дата поступления: 10.03.2022	Одобрена после рецензирования: 12.03.2022	Принята к публикации: 15.03.2022
---------------------------------	--	-------------------------------------