

Ссылка для цитирования этой статьи:

Леонидова Г.В. Оплата труда ученых как фактор готовности молодежи к научной деятельности // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 3. С. 3. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_3/Leonidova.pdf. DOI 10.34709/IM.1103.3. EDN FSAISM.

УДК 331.21

ОПЛАТА ТРУДА УЧЕНЫХ КАК ФАКТОР ГОТОВНОСТИ МОЛОДЕЖИ К НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Леонидова Галина Валентиновна

кандидат экономических наук,
ведущий научный сотрудник,
ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук»

galinaleonidova@mail.ru

56а, ул. Горького,
г. Вологда, 160014, Россия
+7 (172) 59-78-19

Аннотация. Вовлечение молодежи в научно-исследовательскую деятельность во многом связано с восприятием оплаты труда научных работников. Зачастую образ ученого в массовом сознании формируется из представлений о низком уровне доходов людей, посвятивших себя науке. Целью исследования является анализ оплаты труда ученых в контексте готовности молодежи к научной деятельности. В ходе исследования был применен статистический анализ. Выделены социологический и экономический подходы к вопросу оплаты труда квалифицированных работников в науке. Показано, что условия оплаты труда работников сферы науки динамично меняются, что связано с внедрением НСОТ в 2008 г. и ОСОТ в пилотных регионах в настоящее время. Сделан вывод о том, что среди причин, негативно влияющих на желание молодежи идти в науку, могут рассматриваться кроме материальной составляющей еще и исключительно высокие критерии отбора в профессию. На примере проведенного в Вологодской области исследования готовности выпускников аспирантур к реализации в научной сфере выявлены мотивы трудоустройства вне исследовательских организаций. Показано, что оплата труда ученых не выступает значимым фактором при поступлении в аспирантуру, однако ее значение резко возрастает при определении места будущей работы.

Ключевые слова: аспиранты; научные работники; оплата труда; молодежь; наука.

JEL коды: J31; J44; I23.

Введение

Наука является важной отраслью национальной экономики Российской Федерации, значение которой в последние годы существенно возросло. Рост внимания к научной отрасли

связан, прежде всего, с необходимостью формирования технологического суверенитета страны в условиях обострения геополитической обстановки и беспрецедентного санкционного давления на Российскую Федерацию. На достижение технологического суверенитета направлены многочисленные мероприятия программных документов государства. В частности, в мае 2023 года была утверждена Концепция технологического развития Российской Федерации до 2030 года, а в феврале 2024 года – Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации. Актуализация на государственном уровне задачи достижения технологического суверенитета заставляет по-новому взглянуть на процессы кадрового обеспечения науки, особенно в отношении молодежи. Сегодня на рынке труда и занятости все чаще обсуждаются вопросы проявления в научной профессии признаков нестабильности и неустойчивости, признаками которых являются: вовлеченность в нестандартные формы занятости (в том числе, во фриланс); рост трудовой мобильности, появление в исследовательском сообществе представителей «гаражной» (неформальной) науки [1]; занятость на неполную рабочую ставку [2]; нестандартное рабочее время и вторичная занятость [3]. Отдельный вклад в готовность молодежи к научной деятельности вносит уровень оплаты труда занятых в науке. Так, образ ученого в массовом сознании в немалой степени формируется из представлений о низком уровне доходов людей, посвятивших себя науке. В частности, по данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), в 2023 г. заметная часть (47%) россиян считает, заработки исследователей не являются конкурентоспособными на рынке труда¹. Согласно оценкам экспертов, заработная плата в науке постепенно теряет свою мотивирующую функцию (особенно, для представителей молодежи).

Сегодня в научной отрасли занято около 8 млн. специалистов, работающих в научно-исследовательских и научно-образовательных организациях. По данным НИУ ВШЭ, коэффициент восполнения научных кадров для возрастной когорты 26-29 лет имеет постоянную тенденцию к снижению. Среди выбывших исследователей ровно половина (20,6 из 41,2 тыс. чел.) в возрасте до 39 лет. Особенно заметным является стремительное снижение среди молодых ученых лиц с ученой степенью кандидата наук. Так, в 2015 г. этот показатель составлял 741 чел., а в 2021 г. – уже 530 чел. По оценкам экспертов, нередко среди молодых людей аспирантура рассматривается как «временное пристанище до лучших времен» [4].

«Отток талантов и высококвалифицированных кадров за рубеж, уменьшающий ... конкурентоспособность российской экономики» определен в Концепции² как одна из ключевых

¹ Ученый и инженер: престижность профессий // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obraz-uchenogo-i-inzhenera-glazami-rossijan>

² Концепция технологического развития Российской Федерации до 2030 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 мая 2023 г. № 1315-р. 59 с.

угроз для технологического развития Российской Федерации. Стратегией НТР предусмотрено решение этой проблемы путем «создания возможностей для выявления и воспитания талантливой молодежи, построения успешной карьеры в области науки, технологий и технологического предпринимательства, обеспечив сохранение и развитие интеллектуального потенциала науки, повышение престижа профессии ученого и инженера»³. Для решения этой задачи идет процесс реформирования системы подготовки научных кадров в рамках перехода от модели «образовательной» к модели «научной» аспирантуры с обязательной защитой диссертации по окончании обучения.

В связи с актуальностью задач воспроизводства научного потенциал страны весьма важными исследовательскими вопросами представляются профессиональная ориентация молодых россиян [5], в частности обучающихся в аспирантурах вузов и научных организаций, а также проблематика, связанная с ситуацией в оплате труда научных сотрудников. Целью исследования является анализ оплаты труда ученых в контексте готовности молодежи к научной деятельности. В исследовании были поставлены следующие задачи: анализ заработной платы ученых, и ее детерминирующей роли в уровне вовлеченность молодежи в науку.

1. Оплата труда ученых в ракурсе российских исследований

Судя по результатам исследований в сфере аспектов оплаты труда, социальной защищенности научных работников «в России применительно к научным кадрам подобных работ не проводилось, хотя разные аспекты достойного труда анализировались» [6]. Наиболее известными в этом ряду стоят работы Центра социального прогнозирования и маркетинга [7] и Института проблем развития российской науки РАН [8], а также проведенные в 2015-2016 гг. исследования в рамках проекта «Оценка кадрового потенциала научных организаций, подведомственных ФАНО России», осуществленных по заказу Федерального агентства научных организаций РФ [6]. Согласно данным последнего из перечисленных исследований, оплата труда получила высокие оценки, «несмотря на то что в творческих видах деятельности зарплатная мотивация обычно не доминирует» [6], что связано с недостаточными размерами заработков.

Оплата труда обладателей ученых степеней является одним из показателей эффективности работы зарубежных университетов, в том числе и системы подготовки научных кадров [9]. В большинстве зарубежных стран заработная плата ученых состоит из базового оклада, размер которого зависит от квалификации и научной степени сотрудника, надбавки за трудовой стаж и объема преподавательской деятельности [9]. Профессор вуза в Швейцарии в среднем

³ Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации: утверждена Указом Президента РФ от 28.02.2024 г. № 145. 28 с.

зарабатывает 185 тыс. долл.⁴, во Франции – 82 тыс. долл. в год (примерно 16 и 7 млн руб. в год и 1,3 и 0,6 млн руб. в месяц соответственно). Зарплаты ученых в российских регионах невысокие (в 2022 г. средняя зарплата научных сотрудников по стране составила 134 тыс. руб. в месяц), потому что они приравниваются к средним по субъектам, уровень социально-экономического развития которых сильно дифференцирован. Исследователи говорят о недостаточности финансирования науки, и акцентируют внимание не столько на оплату труда, сколько на несовременное оснащение науки, что «не позволяет конкурировать с международной наукой и выдавать конкурентоспособные научные продукты» [10]. При этом, отмечают, «что отъезд исследователей за границу продиктован не только более высокой зарплатой, но и ухудшением условий для занятия фундаментальной наукой, условиями труда (оборудование, техника, реактивы и пр.)» [3].

Исследователи рассматривают и анализируют эволюцию нормативно-правовой базы оплаты и стимулирования труда научных работников в СССР и Российской Федерации [10]. Показывают, что в основу организации оплаты труда научных работников в СССР был положен принцип жесткого государственного регулирования их заработной платы и в зависимости от должностей, и в зависимости от профессионально-квалификационных групп. После 1957 г. был введен категориальный принцип деления учреждений по степени важности выполняемых НИР. Академическим НИУ присваивалась 1-я категория. Такой порядок присвоения категорий просуществовал до 1991 г. Новая система организации труда, введенная в 2008 г., позволила повысить заработную плату ученых (к 2018 г. они достигли 200% от средней заработной платы соответствующего региона) [10].

Вопросы оплаты труда квалифицированных работников в науке поднимаются с позиций разных подходов. *Социологический* подход (Г.З. Ефимова, А.Л. Темницкий и др.) акцентирует внимание на социальных функциях заработной платы, в частности, на обеспечении высокого уровня жизни работника и поддержании его общественного статуса [11]. В рамках этого подхода отдельно изучается категория «справедливость оплаты труда» как субъективная оценка достаточности размеров заработной платы через призму восприятия работников, которое придает им чувство уверенности и стабильности в жизни и своей профессии [12]. Справедливость оплаты труда также рассматривается как значимый фактор мотивации специалистов, способствующий повышению их общей удовлетворенности от работы [13].

Экономический подход (К. Маркс, Д. Рикардо, А. Маршалл и др.) опирается на представление о заработной плате как о «необходимом продукте», вознаграждении работникам за

⁴ 10 стран с самыми высокими зарплатами профессоров в мире. URL: <https://naibuzz.com/10-countries-with-the-highest-professor-salaries-in-the-world/> (дата обращения 26.06.2024)

предоставленный труд [14]. В экономической теории труда существует три концепции, объясняющие природу заработной платы: а) зарплата – это цена труда; б) зарплата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», которая определяется издержками производства в виде стоимости жизненных средств, необходимых работнику и его семье; в) зарплата – это полная стоимость услуг труда, величина которой определяется условиями производства, спросом и предложением на рабочую силу [15]. Данный подход широко использует категорию «достойная оплата труда», под которой обычно понимается такая денежная компенсация за труд, размер которой объективно обеспечивает экономическую свободу, необходимый уровень социальной защиты, безопасности и отдыха работнику и его семье [16].

Таким образом, проблема низких заработных плат в науке имеет свою историю исследования. Вместе с тем, данная проблематика не рассматривалась вкуче с профессиональными траекториями молодежи, связанными с научным выбором. Этот пробел мы попытаемся восполнить в своем исследовании.

2. Оплата труда ученых в российских регионах

На процесс формирования заработной платы в науке значительную роль оказывают условия, сложившиеся не только на федеральном, но и региональном уровне. С одной стороны, фонд оплаты труда работников научных и научно-образовательных организаций, подведомственных отраслевым министерствам и ведомствам, формируется в основном за счет средств федерального бюджета (т.е. вне возможностей регионов). С другой стороны, с 2012 г. уровень оплаты труда в конкретном регионе стал ориентиром для формирования зарплат ученых. Так, Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – «майский указ») предусматривал задачу повышения средней заработной платы научных сотрудников до 200% от средней заработной платы на соответствующей территории. Таким образом, в тех субъектах Российской Федерации, где для оплаты труда работающего населения сформированы наиболее комфортные условия, заработная плата ученых в теории могла быть несколько выше, а там, где эти условия не такие комфортные – соответственно меньше. Так, в 2022 г. наибольший размер средней номинальной заработной платы работающего населения был зафиксирован в г. Москве (125,6 тыс. руб.; в 2005 г. – 14,4 тыс. руб.) и Ямало-Ненецком автономном округе (131 тыс. руб.; в 2005 г. – 27,5 тыс. руб.), а наименьший – в южных республиках (Ингушетия, Чечня). В итоге в 2022 г. научные сотрудники в Ямало-Ненецком автономном округе в среднем ежемесячно получали зарплату в размере более 200 тыс. руб., в Москве – более 100 тыс. руб. Одновременно с этим в южных республиках, где условия были менее благоприятны, этот

показатель не достигал и 35 тыс. руб.⁵ Соответственно и в Национальном рейтинге научно-технологического развития Минобрнауки в лидерах в основном находятся регионы, заработная плата ученых в которых превышает 100 тыс. руб. (табл. 1).

Табл. 1: Место российских регионов в национальном рейтинге научно-технологического развития⁶

Место	2021 г.		2022 г. ⁷	
	Регион	Средний размер з/п в науке, руб.	Регион	Средний размер з/п в науке, руб.
Первые 5 мест	Москва	157750	Москва	175441
	Санкт-Петербург	125531	Республика Татарстан	100011
	Томская область	102176	Санкт-Петербург	141112
	Республика Башкортостан	83866	Московская область	121582
	Республика Татарстан	84866	Новосибирская область	94 001
Последние 5 мест	Чукотский автономный округ	н.д.	Республика Калмыкия	55110
	Сахалинская область	158234	Чеченская республика	59383
	Республика Калмыкия	54099	Республика Тыва	80687
	Ненецкий автономный округ	н.д.	Ненецкий автономный округ	н.д.
	Ямало-Ненецкий автономный округ	208634	Ямало-Ненецкий автономный округ	239139

Однако связь оплаты труда ученых с уровнем научного развития региона проявляется далеко не всегда. Например, в Ямало-Ненецком автономном округе зарплата ученых является одной из самых высоких среди российских регионов (благодаря положительной экономической конъюнктуре в субъекте РФ), но положение этой территории в Национальном рейтинге на протяжении 2021-22 гг. является одним из самых низких. Причина этого, скорее, состоит в слабом уровне развития научной инфраструктуры на этой территории. Так, наука на Ямале представлена в основном отдельными исследовательскими подразделениями топливно-энергетических компаний [17].

Данные статистики показывают, что средняя заработная плата персонала, занятого исследованиями и разработками, в целом, сопоставима со средней зарплатой по экономике, но имеет при этом нисходящую динамику в процентном соотношении с ней и со средней зарплатой в обрабатывающих производствах и строительстве (табл. 2).

Условия оплаты труда работников сферы науки очень динамично меняются, чему сопутствует ряд событий. Первое в ряду этих событий – введение в 1992 г. в научных организациях единой тарифной сетки (ЕТС) в соответствии с нормой, закрепленной в Постановлении

⁵ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: стат. сб. / Росстат. М., 2023. 1126 с.

⁶ Составлено автором по: Национальный рейтинг субъектов Российской Федерации по итогам 2022 года. URL: static.minobrnauki.gov.ru/upload/2023/12/2022%20Национальный%20Рейтинг.pdf

⁷ В 2022 г. последние 5 мест в Национальном рейтинге занимают Херсонская, Запорожская области, Луганская народная и Донецкая народные республики и Чукотский автономный округ. По ним статистика Росстата не предоставляет данных по показателям оплаты труда в науке.

Табл. 2: Среднемесячная заработная плата персонала, занятого исследованиями и работками⁸

	2000	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Среднемесячная заработная плата, р.	2322,9	25043,5	41511,8	48833,6	53272,0	57012,6	60247,3	67685,0	75841,3
В % к заработной плате:									
в экономике в целом (=100%)	104,5	119,5	122,0	124,7	121,8	119,1	117,3	118,2	116,1
в обрабатывающих производствах (=100%)	98,2	131,3	130,1	126,8	130,8	130,0	129,5	129,1	125,5
в строительстве (=100%)	88,0	118,3	138,6	145,0	138,3	133,7	134,7	130,3	124,6

Правительства РФ от 14 октября 1992 года №785. ЕТС предусматривала соблюдение принципов «равной оплаты труда в зависимости от квалификации работника» и «обеспечение единства тарифного нормирования» [18]. Несмотря на это, в рамках тарифной сетки уровень доходов научных работников начал сильно снижаться. «Финансирования постоянно не хватало, методических материалов было мало, а престиж профессии преподавателя высшей школы находился на низком уровне; практически каждый профессор, преподававший в то время, расскажет вам о том, как ему приходилось подрабатывать репетитором или работать совершенно в других отраслях, чтобы хоть как-то заработать деньги»⁹.

В 2006 г. прошла новая реформа оплаты труда в науке, связанная с повышением должностных окладов ученых примерно в 2 раза [19]. Через два года Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 тарифная сетка в науке была отменена, ее заменила Новая система оплаты труда (НСОТ), которая предусматривала разделение фонда оплаты труда на должностной оклад, стимулирующие, компенсационные и иные выплаты. В силу этого заработная плата научному работнику стала начисляться, исходя из выполнения им показателей эффективности по публикационной и патентной активности, участию в научных мероприятиях и т.д. (ПРНД) [20]. В рамках НСОТ произошла децентрализация заработной платы, так как регионы и отдельные учреждения получили возможность самостоятельно определять принципы оплаты труда в науке [21].

Эксперты очень часто говорят о моральном устаревании Новой системы оплаты труда и считают, что отмена тарифной сетки привела к повышению дифференциации в оплате труда бюджетных работников, поскольку зарплата стала зависеть о среднего размера ставки по

⁸ Составлено автором по: Индикаторы науки: 2024: статистический сборник / Л. М., Гохберг; К. А., Дитковский; М. Н., Коцемир и др.; Нац. ис-след. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ. 2024.

⁹ Карягин, М. Как грантовая экономика убивает российскую науку // Актуальные комментарии. URL: <https://actualcomment.ru/kak-grantovaya-ekonomika-ubivaet-rossiyskuyu-nauku-1802122029.html> (дата обращения: 22.03.2024).

региону¹⁰. В этой связи в 2022 г. Министерством науки и высшего образования РФ была разработана отраслевая система оплаты труда научных работников (ОСОТ). Она выстроена на принципе привязки зарплаты отдельных должностей к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), что, по мнению разработчиков, должно существенно снизить дифференциацию в заработной плате¹¹. На настоящий момент окончательный переход от НСОТ к ОСОТ не закончен; эта система постепенно внедряется в ряде пилотных регионов. По мнению О.Е. Дозорцева и И.Б. Омельченко, «разработка и применение отраслевых систем послужит установлению справедливого, понятного каждому работнику порядка формирования заработной платы, увеличению ее фиксированной части, снижению разницы в оплате труда между регионами» [21].

3. Молодежь в научной сфере

Ученые считают, что развитие научного сообщества во многом детерминировано механизмом межпоколенческой преемственности в научной сфере и тем, насколько эффективно могут себя реализовать молодые ученые в научном мире [22]. Этой преемственности далеко не способствуют процессы невыгодной для страны интенсивной «утечки мозгов». По экспертным оценкам, масштабы «утечки мозгов» являются «гигантскими и превышают вывоз финансового капитала из России за границу»¹².

Статистические показатели свидетельствуют о нарастающей привлекательности научной карьеры среди молодежи. По итогам 2021 г. возраст более половины от всех принятых на должности исследователей в организации не превышал 39 лет¹³. Но, несмотря на положительную динамику, приток выпускников вузов в науку является невысоким, только 10-11% выпускников принимается ежегодно на работу в сферу науки. За 2010–2020-е годы численность молодых кандидатов и докторов наук снизилась в 2 и 4,3 раза соответственно. Растёт расхождение структуры спроса на научно-технологические результаты и высококвалифицированные кадры и их предложения на внутреннем рынке [23].

Среди причин, негативно влияющих на желание молодежи идти в науку, могут рассматриваться исключительно высокие критерии отбора в профессии. Занятый в научной сфере специалист должен обладать значительным запасом интеллектуального капитала, сочетающего в

¹⁰ Бойко, А. Власти хотят повысить зарплаты бюджетников в отстающих субъектах // Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2022/01/18/905356-zarplati-byudzhetnikov> (дата обращения: 22.03.2024).

¹¹ Волчкова, Н. Справедливости ради? Минобрнауки представило новую систему оплаты труда ученых // Поиск. URL: <https://poisknews.ru/science-politic/spravedlivosti-radi-minobrnauki-predstavilo-novuyu-sistemu-oplaty-truda-uchenyh/> (дата обращения: 22.03.2024).

¹² Соколова, М. «Это никуда не годится»: Болонская система привела к гигантской «утечке мозгов» из России // Новый день. URL: <https://newdaynews.ru/moscow/761273.html>

¹³ Индикаторы науки: 2023: статистический сборник / В. В., Власова; Л. М., Гохберг; К. А., Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ. 2023. 416 с.

себе, помимо знаний, высокофункциональные когнитивные навыки и исследовательские способности. Иными словами, он должен обладать повышенным уровнем профессионализма относительно специалистов других сфер занятости, что под силу далеко не всем молодым людям. Критерием успешности в науке являются не только профессиональные знания, инициативность, ответственность, творческий подход. Дополнительными критериями для входа в профессию становятся готовность непрерывно обогащать профессиональные знания, высокая публикационная активность в высокоранговых научных изданиях, умение строить в работе разветвленные логические цепочки рассуждений от идеи до конечного результата, способность к мультидисциплинарным исследованиям, обладание развитыми мнемоническими способностями (удерживать в голове огромный багаж цифр, связей и фактов), понятийным, аналитическим и эвристическим мышлением.

Отношение к научной сфере начинается с общего интереса научной проблематикой. Данные опроса 2023 г. Всероссийского центра изучения общественного мнения свидетельствуют, что основным источником информации о новостях в науке и технологиях (табл. 3) являются интернет-сайты (62%) и телевидение (51%). В ТОП-5 источников информации у молодежи 18–34 лет также входят мессенджеры (более 50%) и социальные сети (более 60%).

Табл. 3: Распределение ответов на вопрос: «Из каких источников Вы получаете информацию о сфере науки и технологий?»¹⁴, закрытый вопрос, любое кол-во ответов, % от всех опрошенных

Источники	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Интернет-сайты	62	70	73	65	64	47
Телевидение	51	25	29	43	56	74
Разговоры с людьми (близкие, друзья, коллеги)	34	43	41	32	31	30
Мессенджеры	33	54	54	37	30	12
Социальные сети	32	62	48	36	25	15
Печатные газеты, журналы	17	8	14	9	18	28
Радио	8	4	6	7	7	12
Ютуб (из "Другого")	4	4	8	4	3	4
Инструкции/ книги/ научная литература (из "Другого")	3	1	2	3	4	4
Затрудняюсь ответить	<1	<1	<1	<1	<1	<1

Еще одно исследование, проведенное ВЦИОМ в 2023 г., показало отношение россиян к престижности научных и технологических профессий¹⁵. Большинство опрошенных профессии и инженера, и ученого воспринимаются как престижные, причем наибольшее признание

¹⁴ Общественный интерес к науке и технологиям: аналитический обзор ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obshchestvennyi-interes-k-nauke-i-tekhnologijam>

¹⁵ Ученый и инженер: престижность профессий: аналитический обзор ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obraz-uchenogo-i-inzhenera-glazami-rossijan> (дата обращения 26.06.2024)

получает инженер 65% vs. 51%. Обе профессии наиболее значимы для возрастной группы 18-24 лет (56% - за ученых, 75% - за инженеров). При этом престиж профессии инженера чаще объясняется востребованностью (26%) и высокими зарплатами (21%), тогда как о высоких зарплатах ученого опрошенные говорят в 8% случаев. «Доводы тех, кто не находит профессии инженера и ученого престижными, совпадают в представлениях об оплате труда: каждый второй в этих группах указал на низкую заработную плату (47% об ученых и 48% об инженерах)»¹⁶.

Статистические данные НИУ ВШЭ свидетельствуют о том, что «в 2022 г. почти треть (32,1%) российских исследователей были моложе 36 лет (до 35 лет включительно). Среди них 9,4% имели ученую степень кандидата или доктора наук»¹⁷. В 2022 г. численность лиц, принятых на работу в организации, выполняющие исследования и разработки, впервые за последние пять лет превысила численность выбывших. Это показывает, что привлекательность работы в сфере науки растет.

Оценка научно-технологического потенциала (НТПт) субъектов РФ, проведенная сотрудниками Вологодского научного центра РАН за период 2010-2020 гг. на базе данных Росстата, свидетельствует о «существенном территориальном неравенстве в обеспеченности современными технологиями, распространенности инновационных предприятий, финансировании НИОКР, а также в развитии кадрового потенциала исследователей и разработчиков» [24].

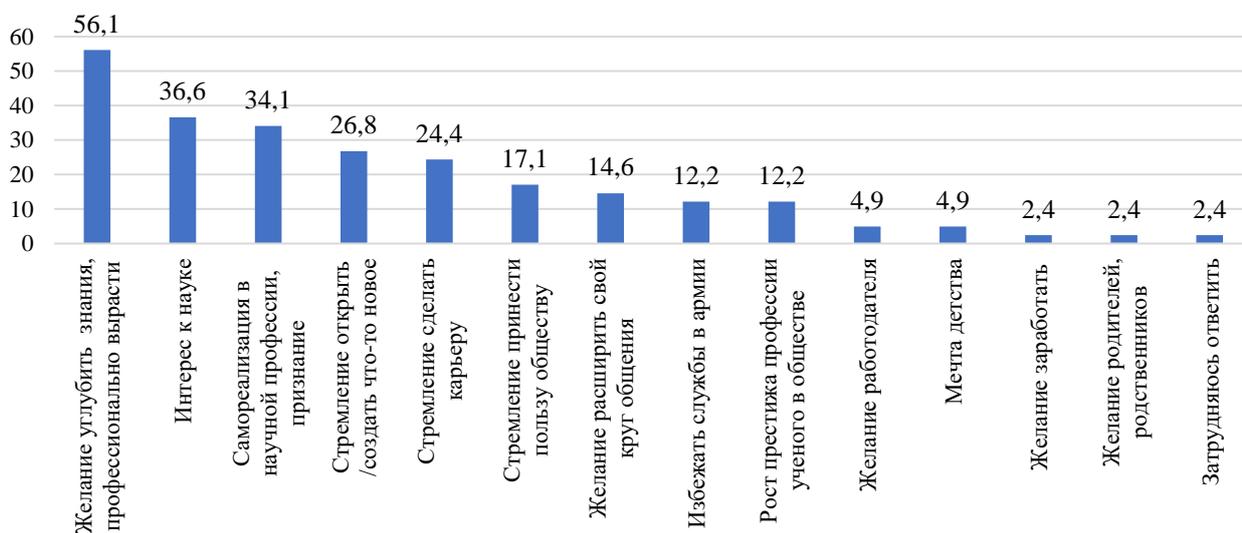
В апреле-мае 2024 г. Вологодский научный центр РАН провел анкетирование будущих ученых, обучающихся по программам аспирантуры в научных и научно-образовательных организациях, расположенных на территории Вологодской области с использованием платформы Google Forms по сплошной выборке. Получен 41 ответ. Состав респондентов: мужчины – 51,2%, женщины – 48,8%; 87,8% - обучающиеся очно в аспирантурах Вологодской области (Череповецкий государственный университет, Вологодский государственный университеты, Вологодская государственная молочнохозяйственная академия им. Н.В. Верещагина, Вологодский научный центр Российской академии наук; из них 34% - второкурсники, 22% - аспиранты 3 года обучения, 19% - 1 год обучения, и остальные участники исследования - заочники). Следует отметить, что 95% опрошенных совмещают учебу с работой, причем в научной сфере работают пятая часть участников. Результаты социологического опроса показали, что желание заработать при выборе научной траектории не было в числе приоритетных мотивов. Главенствующими из предложенных вариантов был мотив углубления своих знаний, профессионального роста (56%; рис. 1).

¹⁶ Ученый и инженер: престижность профессий: аналитический обзор ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obraz-uchenogo-i-inzhenera-glazami-rossijan> (дата обращения 26.06.2024)

¹⁷ Индикаторы науки: 2024: статистический сборник / Л. М., Гохберг; К. А., Дитковский; М. Н., Коцемир и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ. 2024.

При этом более 70% респондентов указали, что ощущают духовную и эмоциональную связь с профессией, то, что называется призванием (утвердительно ответили 9,8%, «скорее да» - 63%).

Рис. 1: Мотивы поступления в аспирантуру, в % от ответивших¹⁸

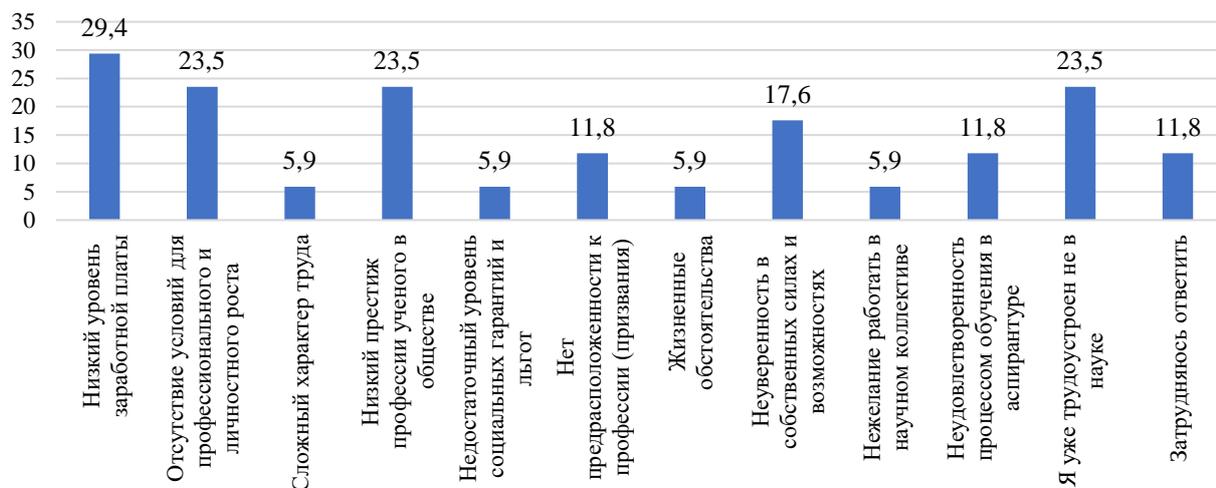


Большая доля опрошенных аспирантов на вопрос о месте и характере трудоустройства после окончания аспирантуры ответила, что останутся трудиться в научной сфере, включая научно-исследовательские организации, вузы и научные проекты на предприятиях (36,6%). Вторая по численности группа будет заниматься преподавательской деятельностью (34,1%). Трудоустройство в сферах, где не придется иметь дело с наукой: в торговле, государственной службе, в финансовой сфере и т.д., предпочтут 14,6% аспирантов. Те же, кто не выберет после окончания аспирантуры научную стезю, объясняют свой выбор низким уровнем заработной платы (29,4%), низким престижем профессии ученого в обществе (23,5%) и тем, что уже работает не в научной сфере (23,5%; рис. 2).

Место приложения своего труда, судя по ответам аспирантов, в регионе имеется. Среди наиболее востребованных направлений, в том числе и исследований, ими названы направления, связанные с отраслями экономической специализации региона: металлургия и химия (ПАО «Северсталь», ПАО «ФосАгро»), опто-электронное и машиностроительное производства (ОАО ВОМЗ, ПАО ГПЗ), а также инженерные исследования, связанные с крупными предприятиями города, ИТ-разработки, экологические исследования, связанные с утилизацией отходов, искусственный интеллект, программирование и т.д.

¹⁸ Данные опроса обучающихся по программам аспирантуры (Вологодская область), ФГБУН ВолНЦ РАН. 2024 г. (№=41)

Рис. 2: Мотивы трудоустройства не в научной сфере, в % от ответивших¹⁹



Заключение

Резюмируя, можно сделать вывод, что вопрос о связи закрепляемости молодых ученых в науке с низкой оплатой труда или неготовностью к научно-исследовательской деятельности в психологическом, компетентностном, мотивационном, информационном и др. планах остается открытым. До конца непонятно, какие факторы формируют готовность / неготовность к построению карьеры в науке, и как они влияют на достижение исследовательских результатов. Особенно исходя из того, что при выборе аспирантуры будущая заработная плата роли не играет, а при определении места работы этот мотив становится главным.

В рамках решения данной проблемы сотрудниками ВолНЦ РАН разработана методика оценки профессиональной готовности к научной работе на основе критериально-уровневой модели измерения, в которой выделены такие структурные компоненты [3], как мотивационно-исследовательская готовность; операционно-действенная готовность; рефлексивно-прогностическая готовность; информационная готовность. Проведенное в текущем году исследование готовности выпускников аспирантур вузов к работе в научной сфере региона позволит апробировать данную методику и провести факторный анализ склонности к выбору научной карьеры. С результатами исследования мы обязательно познакомим читателей.

Литература

1. Шабунова, А.А.; Терехова, С.В.; Леонидова, Г.В. Динамика модернизационного развития регионов России: научно-технологические дисбалансы на фоне общего прогресса // Проблемы прогнозирования. 2023. № 1. С.: 53-64. DOI 10.47711/0868-6351-196-53-6.

¹⁹ Данные опроса обучающихся по программам аспирантуры (Вологодская область). ФГБУН ВолНЦ РАН. 2024 г. (№=41)

2. Савина, Т.Н. Достойная оплата труда как ключевой критерий социально ответственного поведения бизнеса в условиях неоиндустриальной парадигмы развития // Дайджест-финансы. 2016. № 2 (238). С.: 31-42.
3. Воробьева, И.В. Российские ученые в условиях precarious занятости // Вопросы управления. 2021. № 1 (68). С.: 131-142.
4. Литвинюк, А.А. Мотивационные ориентации молодых специалистов в сфере науки, высшего образования и высоких технологий / В книге: Управленческие науки в современном мире. СПб.: Реальная экономика. 2020. С.: 407-412.
5. Локосов, В.В.; Токсанбаева, М.С.; Коленникова, О.А.; Гузанова, А.К. Кадровый потенциал организаций академической науки: характеристики и социальная защищенность // Социологические исследования. 2017. № 3. С.: 70-78.
6. Касавин, И.Т. Научное творчество как социальный феномен // Эпистемология и философия науки. 2022. Том 59. № 3. С.: 19-29.
7. Шереги, Ф.Э.; Стриханов, М.Н.; Савинков, В.И. Кадровый потенциал российской науки: структура, карьерный рост, миграция. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2012. 199 с.
8. Зубова, Л.Г.; Аржаных, Е.В.; Андреева, О.Н. Социальные аспекты деятельности научных организаций // Социология науки и технологий. 2010. Том 1. № 3. С.: 35-58.
9. Дозорцев, О.Е.; Смирнов, В.М.; Данилина, М.В. Анализ зарубежного опыта оплаты труда научных работников // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Том 13. № 12. С.: 6137-6154. DOI: 10.18334/erpp.13.12.120234.
10. Костров, А.В.; Кудрявцев, А.Н. Эволюция нормативно-правовой базы оплаты и стимулирования труда научных работников в СССР и Российской Федерации // Управление наукой и наукометрия. 2024. Том 19. № 1. С.: 66-101. DOI: 10.33873/2686-6706.2024.19-1.66-101.
11. Михалкина, Е.В.; Скачкова, Л.С.; Герасимова, О.Я. Академическая или неакадемическая карьера: какой выбор делают аспиранты федеральных университетов? // Terra Economicus. 2019. Том 17. № 4. С.: 148-173. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173.
12. Ефимова, Г.З. Восприятие справедливости оплаты труда научно-педагогическими работниками // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Том 14. Вып. 4. С.: 297-317. DOI:10.21638/spbu12.2021.401.
13. Слободская, А.В. Прекариатизация научных сотрудников и педагогических работников высшего образования: формирование академического прекариата // Манускрипт. 2018. № 7 (93). С.: 106-110.

14. Колосова, О.Г. Эволюция подходов к проектированию эффективной системы оплаты труда работников // Вестник Сургутского государственного университета. 2017. № 2 (16). С.: 68-75.
15. Клюня, В.Л.; Головенчик, Г.Г. Заработная плата как экономическая категория: сущность и функции в условиях переходной экономики // Веснік Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта. Серыя 3, Гісторыя. Філасофія. Псіхалогія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Права. Мінск: БДУ. 2002. № 3. С.: 81-87.
16. Насырова, Г.Ф.; Нефедова, В.Н. Заработная плата, ее функции и факторы, влияющие на формирование заработной платы // Инновационная наука. 2023. № 6-1. С.: 92-94.
17. Кобылкин, Д.Н. Основные аспекты развития науки в Ямало-Ненецком автономном округе // Арктика: экология и экономика. 2012. №1 (5). С.: 4-7.
18. Дозорцев, О.Е.; Старокожева, В.П. Оплата труда работников научной сферы // Экономика труда. 2021. Том 8. № 8. С.: 865-880. DOI: 10.18334/et.8.8.112917.
19. Киселева, В.В.; Володарская, Е.А.; Николаева, М.М. Неравенство доходов в науке: тормоз и стимул. Социально-демографические последствия в научном сообществе. Саарбрюкен: LAP LAMBERT Academic Publishing. 2012. 138 с.
20. Темницкий, А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005. № 5. С.: 81-88.
21. Дозорцев, О.Е.; Омельченко, И.Б. Особенности новой системы оплаты труда научных работников // Экономика труда. 2023. Том 10. № 12. С.: 2009-2022. DOI: 10.18334/et.10.12.120096.
22. Иванченко, О.С. Молодые ученые в России и проблемы их профессионализации в научно-исследовательском дискурсе // Гуманитарий Юга России. 2020. Том 9. №6. 9. С.: 99-110.
23. Бабич, Л.В.; Головчин, М.А. Проектный метод интеграции молодежи в исследовательскую активность со школьного возраста // Инновационные проекты и программы в образовании. 2023. № 1(85). С.: 56-66.
24. Фёклин, С.И. Новая система оплаты труда: правовые аспекты реализации // Народное образование. 2011. № 10. С.: 129-133.
25. Головчин, М.А. Измерение профессиональной готовности к педагогической деятельности будущих учителей на основе критериально-уровневой оценки. Russian Journal of Economics and Law. 2023. 17(4). С.:882-903. DOI: 10.21202/2782-2923.2023.4.882-903.

SCIENTISTS' REMUNERATION AS A FACTOR OF YOUTH'S READINESS FOR SCIENTIFIC ACTIVITY

Galina Leonidova

Candidate of Economics, Leading Researcher of
Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences
Vologda, Russia

Abstract. The young people involvement into research activities is largely related to the researchers' remuneration perception. The scientist's image is often formed in the mass consciousness from ideas about the low-income level of people who have devoted themselves to science. The purpose of the study is to analyze the scientists' remuneration in the context of youth's readiness for scientific activity. Statistical analysis was applied in the course of the study. The sociological and economic approaches to the qualified workers' remuneration issue are highlighted. It is shown that the remuneration terms for employees in science are changing dynamically, which is associated with the "New Wage System" introduction in 2008 and "Industry Wage System" application in pilot regions at the present time. It is concluded that exceptionally high selection criteria for the profession can also be considered among the reasons that negatively affect the young people desire to be a scientist, in addition to the low wage. Using the results of a study conducted in the Vologda Oblast on the postgraduates' readiness became a scientist, the motives for employment outside research organizations have been identified. It is shown that the scientists' remuneration does not act as a significant factor in admission to enroll in graduate school, but its importance increases sharply when determining the place of future work.

Keywords: graduate students; researchers; remuneration; youth; science.

JEL codes: J31; J44; I23.

References

1. Shabunova, A.A.; Terebova, S.V.; Leonidova, G.V. (2023) Dynamics of modernization development of Russian regions: scientific and technological imbalances against the background of general progress // *Problems of Forecasting*. No. 1. P.: 53-64. DOI 10.47711/0868-6351-196-53-6.
2. Savina, T.N. (2016) Decent wages as a key criterion for socially responsible business behavior in the context of the neo-industrial development paradigm // *Digest-finances*. No. 2 (238). P.: 31-42.
3. Vorobyova, I.V. (2021) Russian scientists in the context of precarious employment // *Issues of Management*. No. 1 (68). P.: 131-142.

4. Litvinyuk, A.A. (2020) Motivational orientations of young specialists in the field of science, higher education and high technologies / In: Management sciences in the modern world. SPb.: Real economy. P.: 407-412.
5. Lokosov, V.V.; Toksanbaeva, M.S.; Kolennikova, O.A.; Guzanova, A.K. (2017) Personnel potential of academic science organizations: characteristics and social security // Sociological studies. No. 3. P.: 70-78.
6. Kasavin, I.T. (2022) Scientific creativity as a social phenomenon // Epistemology and philosophy of science. Vol. 59. No. 3. P.: 19-29.
7. Sheregi, F.E.; Strikhanov, M.N.; Savinkov, V.I. (2012) Personnel potential of Russian science: structure, career growth, migration. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing. 199 p.
8. Zubova, L.G.; Arzhanykh, E.V.; Andreeva, O.N. (2010) Social aspects of the activities of scientific organizations // Sociology of Science and Technology. Vol. 1. No. 3. P.: 35-58.
9. Dozortsev, O.E.; Smirnov, V.M.; Danilina, M.V. (2023) Analysis of foreign experience in remuneration of scientific workers // Economy, Entrepreneurship and Law. Vol. 13. No. 12. P.: 6137-6154. DOI: 10.18334/epp.13.12.120234.
10. Kostrov, A.V.; Kudryavtsev, A.N. (2024) Evolution of the regulatory framework for remuneration and incentives for scientific workers in the USSR and the Russian Federation // Science Management and Scientometrics. Vol. 19. No. 1. P.: 66-101. DOI: 10.33873/2686-6706.2024.19-1.66-101.
11. Mikhalkina, E.V.; Skachkova, L.S.; Gerasimova, O.Ya. (2019) Academic or non-academic career: what choice do graduate students of federal universities make? // Terra Economicus. Vol. 17. No. 4. P.: 148-173. DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-4-148-173.
12. Efimova, G.Z. (2021) Perception of the fairness of remuneration by research and teaching staff // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. Vol. 14. Issue. 4. P.: 297-317. DOI: 10.21638/spbu12.2021.401.
13. Slobodskaya, A.V. (2018) Precariatization of research staff and teaching staff in higher education: formation of an academic precariat // Manuscript. No. 7 (93). P.: 106-110.
14. Kolosova, O.G. (2017) Evolution of approaches to designing an effective remuneration system for employees // Bulletin of Surgut State University. No. 2 (16). P.: 68-75.
15. Klyunya, V.L.; Golovenchik, G.G. (2002) Wages as an economic category: essence and functions in the conditions of transition economy // Bulletin of the Belarusian State University. Gray 3, History. Philosophy. Psychology. Palitalogy. Sociology. Economics. Rights. Minsk: BDU. No. 3. P.: 81-87.
16. Nasyrova, G.F.; Nefedova, V.N. (2023) Wages, its functions and factors influencing the formation of wages // Innovative science. No. 6-1. P.: 92-94.

17. Kobylkin, D.N. (2012) Main aspects of science development in the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug // Arctic: ecology and economy. No. 1 (5). P.: 4-7.
18. Dozortsev, O.E.; Starokozheva, V.P. (2021) Remuneration of workers in the scientific sphere // Labor Economics. Vol. 8. No. 8. P.: 865-880. DOI: 10.18334/et.8.8.112917.
19. Kiseleva, V.V.; Voldarskaya, E.A.; Nikolaeva, M.M. (2012) Income inequality in science: a brake and an incentive. Socio-demographic consequences in the scientific community. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing. 138 p.
20. Temnitsky, A.L. (2005) Fairness in Remuneration as a Value Orientation and Factor of Labor Motivation // Sociological Studies. No. 5. P.: 81-88.
21. Dozortsev, O.E.; Omelchenko, I.B. (2023) Features of the New System of Remuneration of Research Workers // Labor Economics. Vol. 10. No. 12. P.: 2009-2022. DOI: 10.18334/et.10.12.120096.
22. Ivanchenko, O.S. (2020) Young Scientists in Russia and Problems of Their Professionalization in Research Discourse // Humanitarian of the South of Russia. Vol. 9. No. 6. 9. P.: 99-110.
23. Babich, L.V.; Golovchin, M.A. (2023) Project-based method for integrating young people into research activities from school age // Innovative projects and programs in education. No. 1 (85). P.: 56-66.
24. Feklin, S.I. (2011) New remuneration system: legal aspects of implementation // Public education. No. 10. P.: 129-133.
25. Golovchin, M.A. (2023) Measuring professional readiness for pedagogical activity of future teachers based on criteria-level assessment. Russian Journal of Economics and Law. 17 (4). P.: 882-903. DOI: 10.21202/2782-2923.2023.4.882-903.

Contact

Galina Leonidova

Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences

56a, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia

galinaleonidova@mail.ru