

Е.Н.Карлова, кандидат социологических наук

А.Х.Курбанов, доктор экономических наук, доцент

Н.Н.Романов, кандидат исторических наук, доцент

Кадровые проблемы военно-научного комплекса и направления их решения на современном этапе строительства Вооруженных Сил Российской Федерации

В статье представлены результаты исследования актуальных проблем научно-педагогических кадров военных организаций. Приведенные результаты опроса научных сотрудников и преподавателей организаций военно-научного комплекса России позволили сделать выводы о наличии общих с гражданской наукой проблем, которые дополняются военной спецификой. В статье предложены меры по совершенствованию механизма военно-научного кадрового заказа.

Структурные преобразования в армии и оборонной промышленности на протяжении XX века естественным образом сказывались на состоянии инфраструктуры и кадрового потенциала научных организаций, осуществляющих исследования в интересах обороны и безопасности государства. Современный военно-научный комплекс эволюционно связан с системой организации оборонных исследований в СССР.

Большая часть источников об организации советской и российской военной науки и качестве ее кадрового потенциала посвящены военно-промышленному сектору, тогда как данных о военно-научных кадрах исследовательских организаций Министерства обороны публикуется крайне мало. Военная наука в 1990-е годы разделила общие с гражданской сферой проблемы: утечка умов, слабое финансирование исследований, падение престижа научного труда, разрыв связи науки с производством и другие. Постсоветская политика в области военного строительства и военной науки, в частности, начала обретать принципиально новую форму после 2008 года.

Социальные последствия проведенных реформ оцениваются неоднозначно, поскольку они вызвали отток высококвалифициро-

ванных кадров и снижение престижа научных должностей в МО РФ. Впрочем, есть и некоторые положительные результаты проведенных преобразований, среди которых: концентрация материальных и интеллектуальных ресурсов в крупных научных центрах, повышение уровня денежного довольствия военнослужащих и другие (таблица 1).

Предпринятые структурные изменения оказали существенное влияние на состояние военно-научного комплекса, однако неверно было бы полагать, что процессы трансформации завершились. Можно выделить несколько тенденций развития военно-научного комплекса и его кадрового потенциала.

Во-первых, реформирование военно-научного комплекса продолжается и состоит, главным образом, в том, что проводится слияние институтов и создание научных центров, объединение НИИ с военными вузами.

Во-вторых, реализуется потребность в научно-технологическом рывке, создании прорывных технологий в области обороны и безопасности государства. В настоящее время предпринимаются шаги по созданию нормативно-правовой базы и организационной системы, обеспечивающей продуктивную работу в данном направлении. Создано главное

управление научно-исследовательской деятельности и технологического сопровождения передовых технологий (инновационных исследований) МО РФ. Создана система перспективных исследований и разработок, целью которой является обеспечение военно-технического превосходства России, проведение инновационных исследований, создание банка идей,

инноваций и перспективных технологий и разработок. Основан главный научно-исследовательский испытательный центр робототехники. Источником кадров для научно-технологического рывка должны стать хорошо подготовленные специалисты гражданских и военных вузов, для которых необходимо создавать привлекательные условия службы и работы.

Таблица 1 – Положительные и негативные социальные последствия основных направлений реформы военно-научного комплекса

Меры	Положительный эффект	Отрицательный эффект
Интеграция научных и образовательных организаций	Системный эффект, сближение науки и образования	Отток высококвалифицированных кадров
Укрупнение научно-исследовательских организаций	Концентрация материальных и интеллектуальных ресурсов	Сокращение штата сотрудников, необходимость смены места жительства
Перевод научных кадров с военных должностей на гражданские	Разграничение военного и гражданского функционала в научных исследованиях	Отток конкурентоспособных кадров, снижение престижа научных должностей в МО РФ
Существенное повышение денежного довольствия военнослужащих (в 1,5-2 раза)	Устранение необходимости во вторичной занятости для офицеров	Разрыв в оплате труда военнослужащих и гражданских ученых, воспринимаемый как социальная несправедливость

В-третьих, осознана необходимость повышения статуса и престижа научной работы в области обороны. По словам начальника Генерального штаба В.В. Герасимова, «особое внимание должно быть уделено подготовке научных кадров и укреплению потенциала научно-исследовательских организаций. Мы ищем новые пути восстановления престижа и статуса военного ученого, выстраиваем систему подготовки исследователей и развития научных школ» [2].

Задача модернизации военно-научного комплекса неразрывно связана с профессионально-личностным становлением и развитием военных специалистов, сохранением и поддержкой ведущих военных научных школ и коллективов, эффективным восполнением и повышением качественного уровня научно-исследовательских кадров, мотивации сотрудников.

Наиболее актуальными социальными проблемами военной науки, на наш взгляд, являются: кадровый потенциал военных научных организаций, конфликт идентичностей военнослужащего и ученого, устойчивость научных

школ в условиях военной реформы, военно-гражданское сотрудничество в области науки, мотивация и стимулирование научного труда, степень востребованности результатов научной деятельности. Анализируя состояние кадрового потенциала военной науки, целесообразно обратиться к одной из групп военных ученых – офицерам, занимающимся научной деятельностью: преподавателям и научным сотрудникам, – с тем, чтобы изучить их мнения, оценки условий и состояния своей научной деятельности, установки на продолжение научной карьеры, профессиональное самочувствие. С этой целью авторами было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие 273 офицера, занимающих научные и преподавательские должности в организациях МО РФ.

Опрос показал, что среди препятствий к более полной научной самореализации большая часть опрошенных военных ученых – 58,2% указывают необходимость исполнять другие служебные обязанности, в числе которых несение службы в наряде, ко-

мандирская подготовка, административная нагрузка и другие виды деятельности. По самооценке респондентов только половину служебного времени они тратят на основной вид деятельности – преподавание или научную работу (32,3% и 36,2% соответственно), и повышение квалификации и самообразование (14%). Адъюнкты и докторанты в наибольшей степени по сравнению с другими категориями сотрудников могут позволить себе

заниматься научными исследованиями и самообразованием – две трети служебного времени. Научные сотрудники и руководители научных подразделений тратят половину рабочего времени на науку и самообразование. В наименее выгодном положении из трех категорий респондентов оказался преподавательский состав, у которого на науку и повышение квалификации остается всего около 27% времени.



Рисунок 1 – Распределение бюджета рабочего времени по видам деятельности (в процентах от числа опрошенных)

Почти 30% бюджета служебного времени опрошенных уходит на выполнение оперативных задач, не входящих в план научной работы, причем научные сотрудники и преподаватели без ученой степени посвящают этому виду деятельности на треть больше времени, чем кандидаты и доктора наук. Шестую часть рабочего времени сотрудники тратят на административную работу, оформление документов, участие в совещаниях и так далее. Участие в работе диссертационных советов и экспертных сообществ и научное руководство курсантами, слушателями и адъюнктами занимает 7-8% времени.

Как показали результаты опросов, проведенных авторами, в среднем 11% времени занимают обязанности военной службы, несение службы в наряде (рисунок 1).

Значительная доля опрошенных ученых (37,9%) указывает, что распад научных школ в связи с военной реформой мешает им в полной мере реализовывать свой научный потенциал.

Каждый третий офицер отмечает бюрократические препоны в организации научной деятельности, препятствующие полноценному профессиональному развитию. Слабая техническая и технологическая база и невостребо-

ванность научных результатов также выступают ограничивающими факторами в процессе научных исследований и разработок.

Исследование показало, что наиболее предпочтительным видом деятельности в сфере науки для респондентов является проведение теоретико-прикладных исследований (41% опрошенных). Значительно меньше респондентов проявляют интерес к конструкторской и изобретательской работе, моделированию, фундаментальным исследованиям и руководству научным коллективом (12-13%). Большинство ученых осуществляют свою научную деятельность в соответствии с базовым образованием, при этом каждый пятый опрошенный указывает, что профиль его высшего образования не соответствует текущей научной деятельности. Занимаясь научной работой, респонденты сотрудничают, консультируются чаще всего с членами своего подразделения (кафедры, лаборатории, отдела), реже – с сотрудниками других военных научных организаций.

Опрошенные в рамках исследования преподаватели и научные сотрудники идентифицируют себя в первую очередь с социальной группой офицеров, а не ученых: индекс идентичности с группой офицеров составляет 0,72, в то время как индекс идентичности с учеными или с преподавателями – 0,5. Уровень идентичности измерялся с помощью классического вопроса «Насколько часто в своей обычной жизни Вы ощущаете общность ваших интересов, целей со следующими группами?». Индекс рассчитывался по формуле:

$$q = a \cdot 1 + b \cdot 0,5 - c \cdot 0,5 - d \cdot 1,$$

где a – доля респондентов, часто ощущающих общность интересов и ценностей с предложенной социальной группой;

b – доля ощущающих общность время от времени;

c – доля ощущающих общность редко;

d – доля никогда не ощущающих общность.

Обеспеченными, успешными в материальном плане людьми респонденты чувствуют

себя редко – индекс идентичности с этой группой измеряется отрицательной величиной – 0,14. В ходе экспертных интервью выяснилось, что офицеры ориентированы скорее на преподавательскую карьеру, как более престижную и лучше оплачиваемую по сравнению с научно-исследовательской. Возможно, преподавание дает больше удовлетворения от работы, поскольку, по словам одного из информантов исследования, «видишь результат – благодарных курсантов, высококлассных специалистов и патриотов, которых воспитал. В отличие от этого, наука не всегда оправдывает ожидания, поскольку увидеть плоды своего научного труда, реализованные на практике, удается далеко не всем».

Самым значимым для офицеров признаком успешности в науке является достойная оплата труда и официальное подтверждение своей профессиональной состоятельности – получение ученой степени и ученого звания. На втором месте – востребованность на рынке труда и внедрение научных результатов в производство (практическую деятельность). Индикаторами успешности в более отдаленной перспективе для офицеров являются признание научных заслуг в отечественном профессиональном сообществе, а также воспитание новой смены ученых, формирование научной школы. Такие существенные для современной науки показатели как индекс цитирования и признание научных заслуг на международном уровне имеют второстепенное значение для респондентов в связи со спецификой военно-научных разработок и исследований (таблица 2).

Академическая карьера складывается последовательно из ряда достижений, признанных профессиональным сообществом и приобретающих институциональную форму. Наиболее доступным способом представления результатов проведенных исследований и свидетельством символического признания является научная статья. Более 80% респондентов в нашем исследовании ставят написание научных статей в краткосрочный план

своего профессионального развития. Более половины опрошенных военных ученых собираются также в ближайшие три года пройти повышение квалификации, а в ближайшие

пять лет написать монографию или учебник, – это наиболее популярные мероприятия в планировании научной карьеры.

Таблица 2 – Значения индикаторов карьерного роста (успешности) в сфере науки для респондентов

Индикатор карьерного роста	Уровень значимости		
	высокий	средней	низкий
Достойная оплата труда	76,42%	22,64%	0,94%
Получение ученой степени, ученого звания	74,04%	20,19%	5,77%
Востребованность на рынке труда	65,69%	29,41%	4,90%
Внедрение научных результатов в производство (практическую деятельность)	65,09%	32,08%	2,83%
Достижение статуса руководителя	37,62%	50,50%	11,88%
Формирование научной школы, наличие учеников, работающих под вашим руководством	35,29%	50,98%	13,73%
Статус эксперта (работа в редколлегиях, диссертационных советах)	30,39%	50,00%	19,61%
Известность в мировом научном сообществе	27,00%	35,00%	38,00%
Известность в научном сообществе России	26,21%	51,46%	22,33%
Высокий индекс цитирования	22,77%	48,51%	28,71%

Наименее приоритетным для себя этапом профессионального пути офицеры считают получение гранта на исследование: 46% опрошенных не собираются участвовать в подобных конкурсах ближайшие десять лет. Государственный заказ на научные работы и централизованное руководство снимают проблему поиска источников финансирования исследований и выживания лабораторий и отдельных ученых. Традиционно щедрый патронаж исследований оборонной ориентации обеспечивает военным ученым возможность удовлетворения профессиональных потребностей и самоутверждения внутри военно-научного комплекса, без необходимости поиска поддержки и одобрения мирового научного сообщества или доведения исследований до стадии коммерчески успешных проектов. Кроме того, участие в конкурсах на получение грантовой поддержки исследований из иностранных и международных фондов ограничено для военнослужащих законодательно (п. 7 ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»), а некоторые российские фонды, например, РГНФ, не осуществляют финансирование казенных учре-

ждений, каковыми являются многие военные вузы и научные организации. Правовой статус военных организаций лимитирует военных ученых в свободе выбора тематики и методологии исследований, а также в средствах решения научных задач.

Такая важная для респондентов веха в карьере, как получение ученой степени и звания, также откладывается на долгосрочную перспективу или не планируется вовсе большинством респондентов, поскольку многие опрошенные уже имеют степень кандидата наук и защите докторской диссертации предшествуют другие мероприятия.

Достойная оплата труда выступает для респондентов важным признаком состоятельности на профессиональном поприще. Однако, материальное стимулирование, являясь гигиеническим фактором согласно теории Герцберга, не может активно мотивировать поведение сотрудников. Действительно, в вопросе о привлекательных аспектах научной деятельности, высокий тарифный разряд отмечают лишь 15% опрошенных. Научные исследования позволяют, по мнению офицеров, прежде всего, реализовать свой творческий и профес-

сиональный потенциал, самоутвердиться, увидеть плоды своего труда и получить признание. Некоторые респонденты писали в анкете, что получают удовольствие от исследовательского поиска, решения сложных теоретических и практических задач, интеллектуального азарта перед новыми вызовами. Возможность самореализации в широком смысле привлекает 69% опрошенных, еще 46% офи-

церов привлекает вероятность увидеть результаты своей работы в практическом применении и возможность внести вклад в повышение обороноспособности государства. Научная деятельность обеспечивает карьерный рост по мнению каждого третьего респондента, каждый пятый заинтересован также в получении признания в научном сообществе (таблица 3).

Таблица 3 – Привлекательность различных аспектов научной деятельности (в % от числа опрошенных)

Факторы привлекательности научной деятельности	Доля респондентов
Возможность реализовать себя	69,35%
Возможность внести вклад в обороноспособность страны	46,74%
Востребованность результатов научной работы на практике	45,59%
Возможности карьерного роста	31,42%
Получение признания в научном сообществе	20,31%
Предсказуемый график работы	18,77%
Высокий тарифный разряд	14,94%
Престижная должность	8,43%

Наряду с привлекательными чертами, военно-научная работа имеет ряд ограничений и недостатков. Основные препятствия для военных ученых сосредоточены во внешних, объективных организационных условиях. Чаще всего респонденты указывают слабость технической и технологической базы для проведения научных исследований (41% опрошенных). Приблизительно такое же количество офицеров недовольны распадом научных школ при проведении реформы военного образования и бюрократическими препонами в организации военной науки. Каждый третий офицер среди причин недовольства своей научной деятельностью указывает невостребованность научных результатов. Каждый четвертый ученый считает, что в военной науке недостает квалифицированных кадров.

Общее состояние современной военной науки офицеры в большинстве случаев описывают как кризисное или застойное (рисунок 2). Следует отметить, что подобные пессимистические оценки свойственны не только военным: примерно такое же распределение

наблюдается в оценках состояния отечественной науки гражданскими учеными [3].

Результаты реформы системы военного образования и науки более половины респондентов оценивает отрицательно и всего 13% респондентов считают, что в итоге реформы состояние военной науки улучшилось, каждый пятый считает, что состояние науки не изменилось. Оценки состояния военной науки и результатов ее реформирования в большой степени зависят от возраста респондентов: для молодого поколения ученых характерны более оптимистические оценки.

Несмотря на единодушие в оценках текущего состояния научной жизни военными и гражданскими учеными, офицеры считают, что военная наука уступает гражданской практически по всем предложенным параметрам, прежде всего, по степени использования новейших технологий. Более 60% опрошенных офицеров уверены, что гражданская наука в нашей стране более технологична, чем военная. По мнению респондентов, гражданские ученые также имеют больше шансов внедрить результаты научного труда в

практику, интенсивнее обмениваются опытом с научным сообществом, имеют лучшее материально-техническое обеспечение. Военная

наука, по мнению офицеров, выгодно отличается лишь в вопросах карьерного роста (таблица 4).

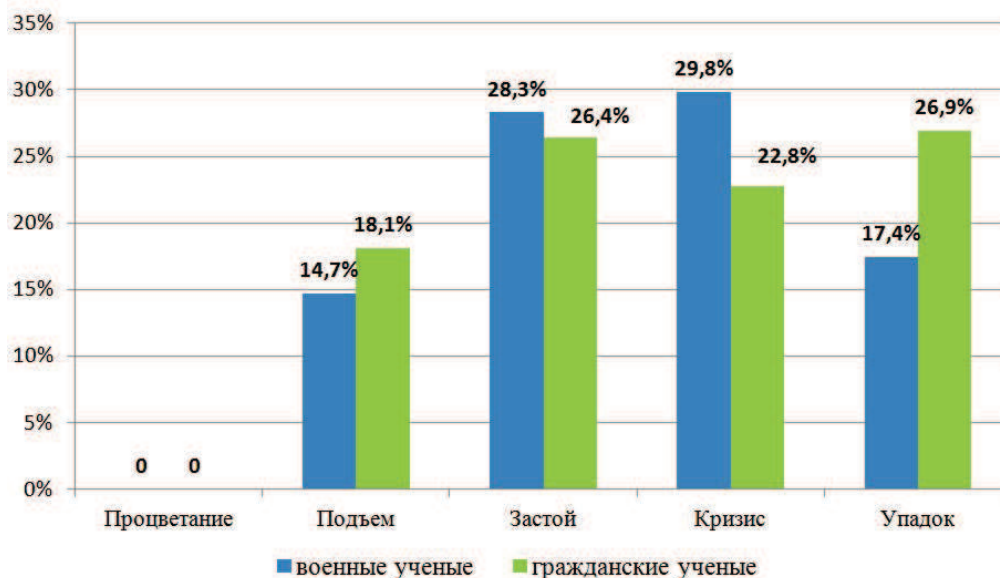


Рисунок 2 – Оценка состояния науки военными и гражданскими учеными (в процентах от числа опрошенных)

Таблица 4 – Сравнительная оценка военной и гражданской науки в России (в % от числа опрошенных)

Параметры сравнения	Военная наука лучше развита	Примерно одинаково	Гражданская наука лучше развита
Оплата труда ученых	18,30	42,34	38,00
Возможности карьерного роста для ученых	16,17	59,84	22,62
Использование новейших технологий	6,80	30,70	61,14
Материально-техническое обеспечение научного процесса	5,89	46,81	45,93
Степень внедрения научных результатов в производство, в практику	5,15	39,73	53,76
Возможности обмена опытом, связи с научным сообществом	2,79	47,14	48,71

Объективность оценок по параметру «оплата труда» достаточно сомнительна, поскольку размер оплаты труда гражданского персонала, не говоря уже о военнослужащих, в военном секторе соответствует или превышает средний по отрасли. Более оправданы низкие оценки уровня внедрения научных результатов в производство и практику, поскольку в настоящее время система сотрудничества и коммуникации между научными организациями, предприятиями ВПК не отлажена в достаточной степени.

При определении факторов, способствующих или препятствующих научной карьере в

военной организации, наибольшие надежды респонденты возлагают на собственный профессионализм и личные качества. Хорошая теоретико-методологическая подготовка и эрудиция в сочетании с высокой работоспособностью и ответственным отношением к своей работе играют ключевую роль в научной карьере. Большую роль в служебном росте играют, по мнению военных ученых, начальники различного уровня, которые могут как способствовать, так и препятствовать продвижению по служебной лестнице. Не относящиеся непосредственно к содержанию науч-

ной деятельности факторы, такие как социальный капитал в форме связей и знакомств, финансовая состоятельность и взаимоотноше-

ния в коллективе, имеют, по мнению опрошенных, второстепенное значение в вопросах карьерного продвижения (таблица 5).

Таблица 5 – Значимость факторов карьерного роста, по мнению респондентов

Факторы карьерного роста	Индекс значимости
Личные качества: ответственность, работоспособность, коммуникабельность и т. д.	0,68
Профессиональные качества: эрудиция, теоретико-методологическая подготовка и т. д.	0,67
Сопrotивление или помощь начальников	0,40
Связи и знакомства, социальный капитал	0,21
Финансовая состоятельность	-0,09
Интриги и подсиживание в коллективе	-0,16

Примечание: Индекс значимости рассчитывался по формуле: $q = a \cdot 1 + b \cdot 0,5 - c \cdot 0,5 - d \cdot 1$, где a – доля респондентов, ответивших, что фактор имеет большое значение в карьерном продвижении, b – имеет некоторое значение, c – скорее не имеет значения, d – совершенно не имеет значения. Индекс может принимать значения от -1 до 1.

Исследование актуальных проблем научно-педагогических кадров военных организаций позволило сделать выводы о наличии общих с гражданской наукой проблем, которые дополняются военной спецификой:

1) ученые-военнослужащие ориентированы на военную карьеру; исполнение общих обязанностей военной службы для них имеет не меньшее значение, чем достижение успехов на научном поприще;

2) старение и непривлекательные условия труда для гражданских научных кадров, отсутствие системного подхода к привлечению на военную службу выпускников военных кафедр гражданских вузов и неразработанность инновационных направлений подготовки курсантов создают круг кадровых проблем военных научных организаций;

3) предстоит дальнейшее развитие научной инфраструктуры крупных учебно-научных учреждений с соблюдением условий режима секретности;

4) существенное влияние на состав и функционирование военных научных организаций и школ оказала военная реформа, итоги которой можно будет окончательно подвести спустя какое-то время.

Одной из наиболее серьезных кадровых проблем для отечественного военно-научного комплекса является идентификация (отбор), дополнительная подготовка и организация труда молодых ученых. В настоящее время ни в МО РФ, ни в других силовых министерствах нет специальных вузов (факультетов), которые бы осуществляли подготовку научных сотрудников. Нет также и методики, которая бы позволяла выявлять наиболее способных курсантов (студентов), которых бы сразу после выпуска (либо по прошествии какого-то времени) следовало бы назначать для дальнейшего прохождения военной службы в научные организации МО РФ. В этой связи возникает вопрос, что собственно необходимо понимать под механизмом военно-научного кадрового заказа? Без ответа на него нельзя говорить о его совершенствовании.

Исходя из классического определения заказа, под военно-научным кадровым заказом следовало бы понимать деятельность, осуществляемую научно-образовательными организациями по подготовке исследователей в интересах военной организации государства.

В настоящее время научные кадры проходят подготовку в адъюнктурах и докторантурах.

Имеются также отдельные программы в научных организациях, которые реализуются в рамках так называемого плана подготовки молодого ученого и предполагают проведение начальной подготовки офицеров (или выпускников гражданских вузов), назначенных на должности (принятых на работу). Однако системного решения данного вопроса не существует, отбор кандидатов к адъюнктуру и докторантуру строится зачастую не с учетом реальных заслуг и

способностей будущего молодого ученого, а исходя из других (большей частью субъективных) принципов. В этой связи нами предлагается алгоритм, реализация которого позволит решить некоторые проблемы, связанные с поиском, расстановкой и развитием научных кадров, которые необходимы отечественному военно-научному комплексу. Данный алгоритм (рисунок 3) предполагает реализацию комплекса взаимосвязанных мероприятий.

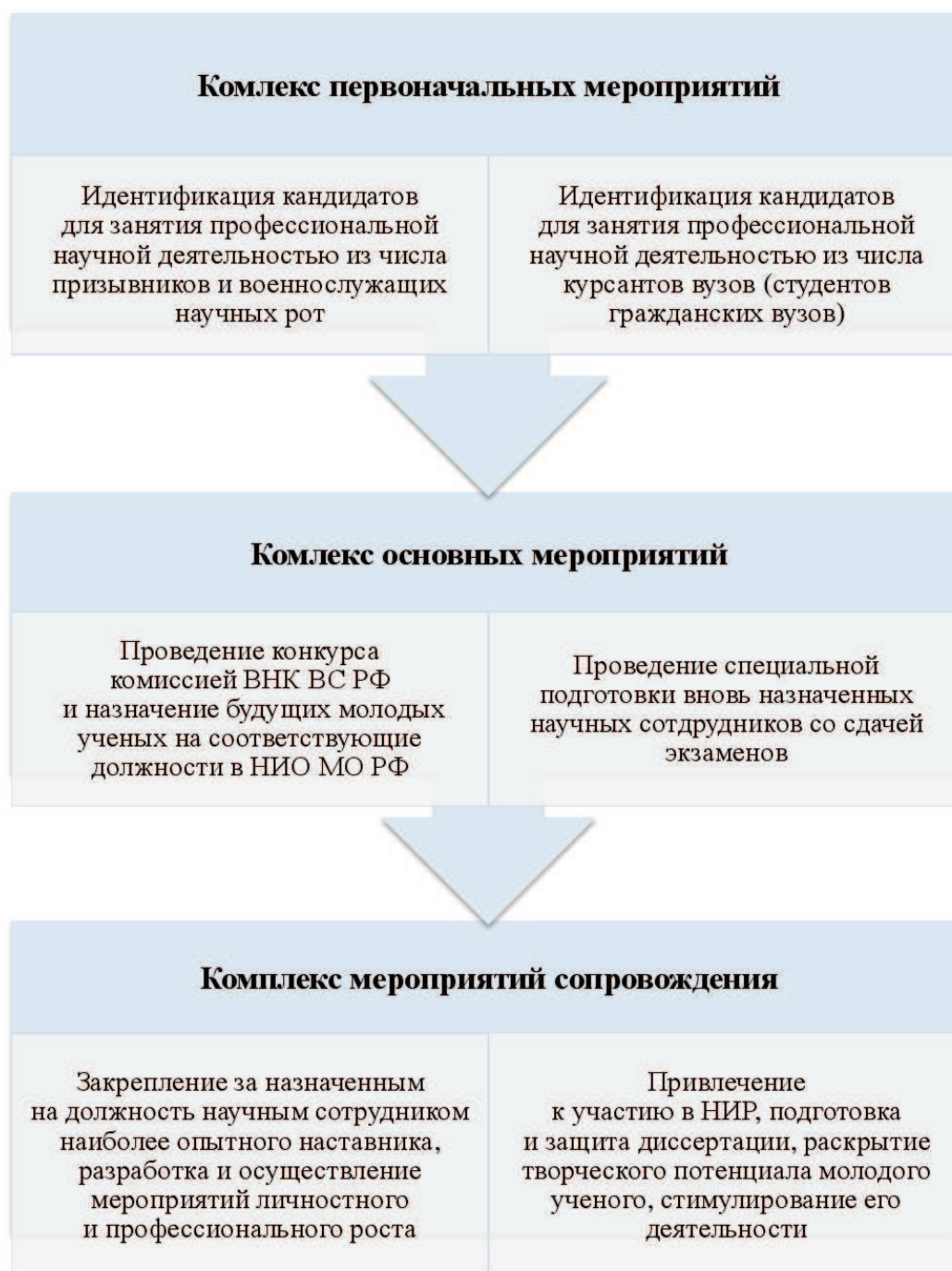


Рисунок 3 – Алгоритм совершенствования механизма военно-научного кадрового заказа

Кадровые проблемы предприятий отечественного ОПК имеют схожие черты с военными ведомственными научными организациями. В контексте нашей работы заслуживает внимания комплекс мер, принимаемых в ОПК по развитию кадрового потенциала:

1) в настоящее время реализуется Стратегия создания в ОПК системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 г. Она охватывает уровни начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования и предусматривает формирование системы непрерывной подготовки (переподготовки) инженерно-технических и рабочих кадров ОПК;

2) создана система государственного планирования и материального стимулирования. Правительством РФ установлен государственный план подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК на 2011-2015 гг., а также определен порядок его реализации. Для молодых (до 35 лет) работников ОПК предусмотрено повышение стипендии;

3) реализуется Программа подготовки и переподготовки квалифицированных кадров на период 2013-2020 гг., в рамках которой предусматривается участие в финансировании подготовки кадров ведущих организаций ОПК;

4) на особом контроле Правительства РФ находится вопрос о создании системы дополнительного профессионального образования. Она позволит в течение семи лет осуществить переподготовку и повысить квалификацию около 200 тыс. инженерно-технических работников ОПК.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что механизм совершенствования военно-научного кадрового заказа нуждается в дальнейшем развитии. И от того насколько эффективно будут сделаны шаги в данном направлении во многом зависит будущее отечественного военно-научного комплекса.

В сложившихся условиях представляется целесообразным внести некоторые изменения и дополнения в систему подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в военной и оборонно-промышленной сферах:

1) организовать в военных академиях и университетах подготовку специалистов-исследователей для НИИ МО РФ, научных подразделений военных вузов и полигонов [1];

2) обеспечить объективный отбор кандидатов для назначения на вакантные должности в НИО МО РФ;

3) осуществлять контроль за деятельностью назначенного на должность научного сотрудника путем закрепления за ним наиболее опытного наставника, создавать условия для осуществления мероприятий личностного и профессионального роста;

4) включить в законодательство о военной организации государства и Положение о прохождении службы дополнительные нормы стимулирования носителей ученой степени и ученого звания, научных работников и профессорско-преподавательского состава организаций МО РФ.

Реализация данных мероприятий позволит не только сохранить кадровый потенциал отечественного военно-научного комплекса, но и обеспечить его развитие в обозримой перспективе.

Список использованных источников

1. Викулов С.Ф. Проблемы подготовки военно-научных кадров // Независимое военное обозрение. – 2012. – № 46. – С. 6-7.

2. Герасимов В. Генеральный штаб и оборона страны // Военно-промышленный курьер. – 2014. – № 4 (522).

3. Перспективы взаимодействия производства и науки. Выпуск шестой: Кадровый потенциал российской науки: структура, карьерный рост, миграция / Ф.Э. Шереги, М.Н. Стриханов, В.И. Савинков. – М., 2012. – 200 с.

4. Рогозин Д.О. Робот встанет под ружье // Российская газета. – 2013. – 22 ноября.