

Викулов С.Ф.

*Заслуженный деятель науки РФ,
доктор экономических наук, профессор.*

О концепции подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в современных условиях

Предложены подходы к формированию концепции подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в современных условиях.

Оценка состояния.

В последние годы слова «модернизация», «инновация» стали лозунговыми, знаковыми, эпохальными. И это естественно для любой страны. Для России, во многих областях науки и техники значительно отставшей от мирового уровня, эти понятия являются ключевыми. Провозглашенный десятки лет назад девиз «кадры решают все» не утратил актуальности и сегодня. Следовало бы лишь трансформировать это выражение в «научные (не предпринимательские!) кадры решают все». Однако за годы перехода к лозунгам и принципам «рыночной» экономики (1990-2010 гг.) Россия существенно утратила позиции в мировой науке, в инновационной политике. Это связано с многими факторами, в том числе и с тем, что частный, рыночный капитал отдает абсолютный приоритет «коротким» инвестициям, не имеет стимулов для долгосрочных вложений в науку.

Кроме названных факторов, являющихся для науки надсистемными, условно говоря - внешними, в самой системе подготовки и аттестации научно-педагогических кадров накопились внутренние причины, сформировавшиеся в течение последних лет и требующие решения.

К числу наиболее существенных недостатков действующей системы подготовки и аттестации научных и педагогических кадров, включающей обучение в аспирантуре (адъюнктуре), докторантуре и путем соискательства, а также процедуры присуждения ученых степеней и присвоения ученых званий, следует, в первую очередь, отнести:

- несовершенство нормативно-правовых актов, регламентирующих порядок подготовки и аттестации научных кадров;

- недопустимо большая доля представляемых на защиту работ низкого качества;

- наличие диссертационных советов недостаточной квалификации или созданных с нарушением требований нормативно-правовых актов;

- существование коррупции при продвижении диссертаций в системе аттестации.

Большие сложности возникают при проведении аттестации на ученые степени кандидата и доктора наук специалистов, не занимающихся профессионально наукой или (и) образованием, т.е. таких категорий людей как чиновники и руководители самых разных уровней: предприятий, субъектов федерации, органов федерального управления и т.д.

Кроме того, в системе работы вузов страны произошли очень серьезные изменения в связи с переходом к выполнению Болонских соглашений, а в военной организации России, к тому же, радикально меняется система образования и военной науки.

К сожалению, несмотря на то, что механизм функционирования подготовки и аттестации научно-педагогических кадров создан достаточно давно, до сих пор отсутствует единый документ концептуального характера, который определял бы основные принципы функционирования этой системы. Действующие нормативно-правовые акты, в т.ч. главный документ, утвержденный Правительством России – «Положение о порядке присуждения ученых степеней», тоже несовершенны. Они содержат повторы и различия в определении требований к диссертациям и процедуре прохождения аттестации, «Положение о присвоении ученых званий» в ряде случаев содержит дискриминационные нормы по отношению к научным работникам.

При этом логично возникает предложение о необходимости создания документа концептуального характера, наличие которого позволит в последующем переработать



частные документы (положения, регламенты и т.д.). Такой документ, именуемый в дальнейшем Концепцией, должен определять цели и задачи системы подготовки и аттестации научно-педагогических кадров, содержать анализ основных нормативно-правовых актов и проблем в области подготовки и аттестации научно-педагогических кадров, основные принципы подготовки и аттестации, требования к современным научно-педагогическим кадрам, приоритетные направления развития системы подготовки и аттестации научно-педагогических кадров, перечень основных мероприятий и механизмы реализации Концепции и определять особенности некоторых специфических направлений реализации Концепции, относящихся к сфере государственного управления, предпринимательства, религии, закрытой проблематики.

Известно, что при рассмотрении представляемых для защиты диссертаций должна проводиться оценка как собственно диссертационной работы, так и личности соискателя как ученого. В большинстве случаев по первому параметру практическим работникам, как правило, можно ставить оценку довольно высокую, что вполне объяснимо и не требует комментариев. Но что касается научного уровня соискателя, то они, в ряде случаев, не соответствуют требованиям, которые предъявляются к ученым высшей квалификации, которыми по определению должны быть кандидаты и доктора наук. При этом именно по таким категориям соискателей при рассмотрении аттестационных дел приходится сталкиваться со случаями лоббизма, давления и иных способов воздействия на диссертационные, экспертные советы и даже на президиум ВАК. Это обстоятельство породило состояние, когда аттестация практических работников, по мнению автора, стала бичом науки, когда в науку за учеными степенями пошли не только вполне достойные люди с исследовательским складом ума, но и тщеславные люди, честолюбивые карьеристы. Это разъедает основы науки, снижает авторитет ученых степеней и званий, системы аттестации в целом.

В последнее время возникло также предложение приобщить к научному сообществу

через общественно-государственную систему аттестации работников церкви. Здесь также есть свои трудности, зачастую практически непреодолимые и относящиеся к соотношению веры, религии – с одной стороны, и науки – с другой.

Сложившееся положение объясняется рядом причин. Одна из них состоит в том, что система аттестации научных кадров недостаточно прозрачна, антикоррупционна, объективна, устойчива к воздействию внешней среды.

В нормативных документах нечетко сформулированы требования к содержанию кандидатских и докторских диссертаций и к соискателям ученых степеней. Некоторые конкретные примеры несовершенства нормативных актов. Сейчас есть несколько документов, регламентирующих работу по аттестации научно-педагогических кадров и в т.ч.: «О порядке присуждения...» и «О диссетах...». Местами они дублируются, есть места с разночтениями, например, п. 3.7.5 и п. 31; п. 2.1 и п. 4 и др. Целесообразно издать единый документ, чтобы однозначно определять те или иные нормы, касающиеся создания диссертационных советов, присуждения ученых степеней, присвоения ученых званий. Другой пример: есть разночтения в разных документах о числе заместителей председателя диссовета.

Более того, если сравнивать документы, регламентирующие порядок присуждения ученых степеней и ученых званий, то ясно, что они содержат разночтения, предусматривают различную степень детализации документов аттестационного дела. Поэтому нужно готовить документы, отрабатывать их редакцию и требования к советам и соискателям ученых степеней и ученых званий силами скоординированной группы специалистов научного и педагогического профиля. Следовало бы вернуться к вопросу о создании единого документа, определяющего порядок аттестации по присуждению ученых степеней и присвоению ученых званий. Такое уже было в прошлом¹. Размножение числа документов – результат роста аппарата.

¹ Положение о порядке присуждения научным и научно-педагогическим работникам ученых степеней и присвоении ученых званий / утв. Пост. Правительства РФ от 24.10.1994 г. № 1185.



В Положении об экспертном совете ВАК следовало бы четче определить мотивы приглашения соискателей и категорию лиц, вызываемых на заседание экспертного совета.

Недостаточная четкость формулировки основных требований п. 8 действующего «Положения о порядке присуждения...» приводит к размытости основного критерия достаточности качеств для принятия решения о присуждении или отклонении диссертаций на соискание ученой степени кандидата или доктора наук. Нужно или детализировать это основное требование, которое часто обсуждается при рассмотрении работ на заседании Президиума ВАК, или же издать комментарии к п. 8, как это делают юристы при толковании законов. В противном случае существует поле для разных толкований Положения.

Отзыву ведущей организации в действующих документах отведена непропорционально второстепенная роль. В соответствии с п. 25 Положения о порядке присуждения... требуется лишь «отразить значимость полученных автором результатов». На практике (редкий случай!) отзывам ведущей организации придается гораздо большее значение, чем это определено Положением о порядке присуждения ученых степеней. Роль отзыва ведущей организации нужно конкретизировать, расширить перечень признаков оценки, повысить ответственность ведущей организации за качество отзыва.

К числу существенных недостатков также следует отнести отсутствие системы стимулирования качества подготовки кадров, в т.ч. реального финансирования расходов по защите, выделения на эти цели диссертационным советам денежных средств на оплату труда оппонентов, научных руководителей, членов совета, особо – председателя, ученого секретаря, которые тратят очень много времени организационной работе. Не выделяются средства на транспортировку и размещение членов диссертационных и экспертных советов, прибывающих на заседания, в т.ч. из других городов. Положение о том, что работа советов осуществляется на общественных началах, выглядит рудиментарно.

Тем не менее российская наука развивается довольно активно несмотря на то, что

возникают ситуации, которых ранее не было, что естественно и вполне объяснимо.

Эти обстоятельства, а также процессы, происходящие в обществе и сопровождающиеся ростом коррупции, прогрессирующим снижением общего уровня образования и нравственности, имущественным расслоением общества и т.д., привели к необходимости пересмотра системы подготовки и аттестации научных кадров, переработки нормативно-правовых актов. Для этого необходимо выработать современные принципы реформирования и обосновать конкретные механизмы их реализации.

Постановка проблемы. Предложения.

По мнению автора, базирующего свои предложения на основе многолетней работы в системе аттестации, а также в вузах и НИИ, такого рода концепция должна определять принципы, содержание и основные направления обеспечения единой общественно-государственной политики в области подготовки и аттестации научных и педагогических кадров, работников органов управления, бизнеса и научно-педагогических работников конфессионально-теологического профиля.

Она должна содержать принципы и условия, обеспечивающие государством равных возможностей каждому гражданину быть аттестованным по результатам научной деятельности с учетом профессии, вида (рода) деятельности, служебного положения и вероисповедания.

Система подготовки и аттестации научно-педагогических кадров должна обеспечивать аттестацию именно этой категории специалистов. В исключительном и крайне нежелательном для вызревания риска разрушения системы аттестации она может включать в себя три направления:

а) подготовка и аттестация научно-педагогических работников;

б) аттестация работников аппарата государственного управления, негосударственных (предпринимательских) структур, а также других лиц, не связанных непосредственно с научной или педагогической деятельностью;

в) аттестация работников научно-теологического профиля.



Для соискателей второго и третьего направлений необходимо предусмотреть в этом случае обязательность:

- соответствия темы исследования профилю работы соискателя, в том числе предпринимательской деятельности;

- срока профессиональной работы в вузе или НИИ (возможно по совместительству) по теме исследования не менее 3-5 лет для кандидатской и 5-7 лет для докторской диссертации (нижняя граница для постоянного места работы в НИО, верхняя – при совместительстве).

Противникам обязательности профессиональной научно-педагогической деятельности соискателей следует напомнить, что, для государственных служащих установлены квалификационные разряды такие, например, как государственный советник Российской Федерации 1, 2, 3 класса и т.д. И никому в голову не придет присваивать квалификационный разряд человеку, не работавшему на государственной службе. У работников в сфере религии также есть свои уровни квалификации, например, по богословию и др.

Для рассмотрения работ соискателей, не являющихся профессиональными научно-педагогическими работниками, должна (может) быть создана самостоятельная система аттестации и контроля качества. Диссертации таких соискателей должны быть открытыми с обязательной их публикацией в интернете.

Аттестация по каждому направлению должна производиться по отдельным положениям, учитывающим специфику участия в научной деятельности. Кроме того, для соискателей теологического профиля необходимо разработать требования к научному уровню диссертаций и соответствующие положения по оценке научного содержания работ, а не основанных на догматах веры.

Условиями, обеспечивающими эффективное функционирование системы аттестации научных кадров следует считать:

- нормативно-правовое регулирование системы аттестации научных кадров, обеспечивающее однозначное толкование терминов, процедур и требований;

- организационно-методическое обеспечение системы аттестации научных кадров,

предусматривающее реализацию функций управления системой: планирование, учет, контроль и анализ функционирования системы;

- исключение фактов лоббирования прохождения диссертаций, не отвечающих предъявляемым требованиям и выполненных не единолично соискателем;

- учет отношения к научной деятельности соискателя его профессии, вида (рода) занятий, служебного положения.

Учитывая разницу в требованиях по ученым степеням (достижения в науке) и ученым званиям (заслуги в профессионально-организационной деятельности) логично считать, что ученые звания следует присваивать только научным и педагогическим работникам.

Требования по уровню научного руководства соискателями следует сохранить. Однако некоторые положения целесообразно уточнить. Так, принципиальным следует считать положение о том, что научным руководителем должен быть, как правило, доктор наук. При этом не обязательно профессор. В отдельных случаях по решению ученого совета может быть кандидат наук, если он является известным специалистом по теме диссертации соискателя, что подтверждается его настоящей научной деятельностью, наличием публикаций и трудов (монографии, учебники, отчеты по НИР). Все это должно быть отражено в решении ученого совета (НТС) вуза (организации), включаемом в аттестационное дело и в справке аттестационного дела соискателя.

Один из главных принципов сохранения системы подготовки кадров высшей квалификации должен состоять в недопущении исключения для некоторых категорий физических и юридических лиц, например МГУ, ЛГУ и др., обладающих особыми полномочиями. Система должна обеспечивать единство требований для всех категорий специалистов, вузов и НИИ. В противном случае система перестанет существовать или необратимо деформируется.

Соискатели – научно-педагогические работники должны иметь стаж научной или педагогической работы по теме диссертации: для кандидатской – не менее 4-5 лет, для докторской не менее 5-6 лет. Исключе-



ние могут составлять аспиранты (адъюнкты) и докторанты очного обучения. Период между защитами кандидатской и докторской диссертаций должен быть не менее 5 лет. В иных случаях диссертационный совет должен ходатайствовать перед Президиумом ВАК через специальный экспертный совет об изменении этих сроков.

Важная проблема - присвоение ученых званий. Действующие нормативные акты (Положение о порядке присуждения ученых степеней, Положение о присвоении ученых званий и др.) содержат ряд дискриминационных норм о присуждении ученых званий по отношению к научным работникам, в ряде случаев содержат повторы и разночтения. Так, пункты 8, 9, 10, 14, 15, 16 следует изъять из ныне действующего Положения как ничем не оправданные. Например:

а) Положением о порядке присвоения ученых званий предусмотрена возможность получения звания профессора по кафедре без докторской степени (п.п. 7, 8, 9) и доцента без степени кандидата наук. Однако для работающих в НИИ или научных подразделениях вузов получение профессора по специальности такая норма не предусмотрена;

б) профессору по кафедре достаточно подготовить двух кандидатов наук, а профессору по специальности – пять;

в) для получения ученого звания доцента по специальности нужно иметь стаж педагогической работы, хотя это не его основная работа. Для доцента по кафедре не требуется стаж научной работы, а только научно-педагогической, к которой автоматически относится обычная педагогическая работа.

Поэтому целесообразно:

- широко обсудить в печати и концептуально определиться с единством и различием требований к соискателям ученой степени и ученого звания;

- переработать документы, в т.ч. «Положение о порядке присуждения ученых званий», с участием работников НИИ. Сейчас очевидно доминирование вузовских работников как авторов ныне действующего «Положения...», что не соответствует реальной роли науки (например, ликвидация ученого звания старшего научного сотрудника и пе-

реход к доцентам, требование педагогического стажа для работников НИИ и др.).

При переработке «Положения...» рассмотреть два варианта:

- первый: оставить связь ученой степени (первично) и ученого звания (вторично). При этом не должно быть никаких исключений (профессор без докторской степени, неоправданные льготы в получении ученых званий, определенных п.п. 7-10 «Положения...»);

- второй: разделить степень и звание по основополагающим признакам. Ученое звание доцента присуждать за учебную и научную работу, руководство учебными и научными коллективами в качестве ответственных исполнителей комплексных НИР и др. Никаких нелепых требований по педагогическому стажу для доцента по специальности не должно быть. При этом ученые звания присваивать по занимаемой должности в вузе соискателей-чиновников или НИИ безотносительно к ученой степени.

Об **оплате расходов** по защите диссертаций. В действующих документах (Положение о порядке присуждения ученых степеней, ст. 22; Положение о совете по присуждению ученых степеней, ст. 1.6) очень нечетко оговорены вопросы оплаты расходов по подготовке и проведению защиты. Неопределенно говорится о том, что расходы по оплате труда оппонентов устанавливает Правительство, что соискатель не должен оплачивать расходы, связанные с рассмотрением и защитой диссертации, что их должна нести организация, при которой создан совет. Нечеткость правовых норм порождает коррупцию.

Руководящим работникам органов государственной власти, которые организуют и финансируют НИР, нельзя разрешать представление диссертации в диссертационные советы при организациях, участвующих в конкурсах на получении заказов (антикоррупционная мера).

В аттестационное дело соискателя ученой степени целесообразно помещать список трудов соискателя, его научного руководителя и официальных оппонентов для оценки правомерности их назначения. Компетентность официальных оппонентов по профилю диссертации (п. 22 «Положения о порядке



присуждения...) следовало бы подтверждать справкой о его основных публикациях за последние два-четыре года. В качестве формы справки можно использовать приложение № 2 к Положению о диссовете. Справку включать в первый экземпляр аттестационного дела и направлять в ВАК.

В заключении диссертационного совета следует указывать соответствие диссертации не только п. 8, но и п. 9 «Положения о порядке присуждения...» (п.31 Положения о порядке... и п.3.7.5 Положения о диссовете).

Целесообразно запретить членам экспертных советов **оппонировать** кандидатские работы, а по оппонированию докторских - сохранить действующий порядок. Привлечение членов экспертных советов к оппонированию часто носит лоббирующий характер.

В паспортах научных специальностей упорядочить и унифицировать в рамках специальности формулировку **объекта и предмета** исследования по отраслям наук. Сейчас они зачастую очень отличаются, что дезориентирует соискателей (см., например, формулировки объектов и предметов по специальности 08.00.05).

Не засчитывать в состав публикаций работы объемом 0,1-0,2 п.л. Увеличить количество публикаций в изданиях по Перечню ВАК для кандидатов наук до 2-3.

В значительном количестве работ слабым местом является недостаточная аргументация новых решений (п. 9 Положения о порядке присуждения...). Особенно это относится к гуманитарным наукам (юридические, педагогические). В нормативных документах по аттестации научных кадров следует акцентировать внимание на необходимости использования научных методов обоснования решений, в т.ч. математических методов. Нужно установить требования по научным основам положений, выносимых на защиту.

В форме приложения № 7 к Положению о диссовете (оборотная сторона обложки автореферата) не обязательно указывать ученое звание официальных оппонентов (см. п.22 Положения о порядке присуждения...). Зато следует указывать место работы, в т.ч. наименование подразделения, что позволит проверить выполнение требований (хотя бы

частично) п. 23 Положения о порядке присуждения...

Организационные вопросы:

а) до сих пор имеются диссоветы при ненаучных и научно-общественных организациях, что дискредитирует систему государственной аттестации научных кадров;

б) в России каждый год защищается огромное количество диссертаций, но они не изучаются, их результаты не обобщаются (особенно закрытые), чем наносится огромный вред экономике страны;

в) необходимо чаще и систематизировано издавать информационные письма с разъяснениями разного рода неясностей и разночтений и рассылать по диссоветам, а также «вывешивать» на сайте ВАК отдельным «портфелем». Целесообразно также регулярно проводить методические семинары во всех регионах, где функционируют советы;

г) сайт ВАК должен быть лучшим в стране, на передовом рубеже информационных технологий, подавать пример предоставления информации. Сейчас он не является таковым;

д) следовало бы предусмотреть положение о том, что в конверт нужно вкладывать извещение о готовности диплома. Аналогично следует сделать для соискателей ученого звания (п. 3.7.6 «Положения о присуждении...» и п. 2.2 Инструкции по применению Положения о порядке присвоения ученых званий...);

е) в аттестационное дело целесообразно помещать копию справки о допуске к документам и работам официальных оппонентов и научного руководителя.

Особо следует остановиться на процедуре рассмотрения и защиты диссертаций, содержащих государственную и военную тайну. В настоящее время она регламентируется отдельным положением Минобразования², и Федеральным Законом «О государственной тайне». Необходима корректировка указанного документа с учетом нынешних реалий. При этом важным является поиск решений для отражения специфики подготовки и аттестации научно-педагогических работников в военной орга-

² Положение об особенностях порядка присуждения ученых степеней лицам, использующим в своих работах сведения, составляющие государственную тайну / утв. Приказом Минобразования России от 1.11.2002 № 4001.



низации³, где значительный удельный вес имеют диссертации по закрытой тематике.

Особенности подготовки и аттестации научно-педагогических кадров состоят в следующем. Специфическая особенность системы подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в Военной организации состоит в наличии ограничений, обусловленных режимом секретности. В настоящее время эта особенность регламентируется «Положением об особенностях порядка присуждения ученых степеней, лицам, использующим в своих работах сведения, составляющие государственную тайну», утвержденным Приказом Минобрнауки от 16.11.2002 г. № 4001, а также Федеральным законом «О государственной тайне», другими федеральными законами Российской Федерации.

Однако в настоящее время возникли новые условия, накладывающие свой отпечаток на содержание модернизации подготовки и аттестации научно-педагогических кадров. К их числу относятся:

1. Кардинальная перестройка системы подготовки военных кадров в Минобороны России, обусловленная:

- заменой должностей военнослужащих гражданским персоналом;

- объединением, ликвидацией и выведением из Москвы и Санкт-Петербурга высших учебных заведений, что реально повлечет за собой подрыв научного потенциала военной организации государства;

- объединением и ликвидацией научно-исследовательских институтов.

2. Сокращение активного периода работы научно-педагогических кадров, обусловленное поздним приходом специалистов в науку и образование (не менее 26 лет) и ранним увольнением из армии (не более 50⁴ лет).

3. Существенное уменьшение возможности привлечения вузами и НИИ внебюджетных средств для проведения исследований в связи с изменением организационно-

правовых форм научных организаций и переходом НИИ от ФГУП к ФГУ.

4. Сужение возможностей рассылки и получения отзывов на диссертацию и автореферат в связи с усилением режимности решаемых военной организацией проблем (оперативно-розыскная деятельность, разведка, ракетно-космическая тематика, стратегические вооружения и др.).

Произошедшие в последние годы изменения системы функционирования ВУЗов и НИИ, работающих по закрытой⁵ тематике обеспечения национальной безопасности России и входящих в военную организацию государства, привели к оттоку высококвалифицированных кадров, усложнению процедуры аттестации при присвоении ученых степеней, снижению мотивации научно-исследовательской деятельности, в целом повлияли на развитие научного потенциала научных и научно-педагогических работников. Для отражения специфики подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в военной и оборонно-промышленной сферах представляется необходимым внести следующие изменения и дополнения в нормативные документы:

1. С целью предотвращения дублирования и параллелизма в проведении диссертационных исследований предусмотреть издание закрытых информационных бюллетеней по тематике защищаемых в диссертационных советах закрытых работ с рассылкой по перечню организаций, установленному органами, уполномоченными за обеспечение охраны государственной тайны. НИИ и вузы, реализующие ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» должны разрабатывать предложения по тематике и направлениям диссертационных исследований⁶.

2. Диссертационные советы, созданные в научных организациях и образовательных учреждениях военной организации государства, готовят научно-педагогические кадры и проводят аттестацию только специалистов, занимающих должности руководящего, преподавательского и научного состава

³ Военная организация государства – совокупность органов государственного и военного управления, Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, а также части производственного и научного комплексов страны, совместная деятельность которых направлена на подготовку к вооруженной защите и вооруженную защиту Российской Федерации.

⁴ В гражданской сфере соответственно 23 и практически неограниченный возраст (60-70 лет).

⁵ Здесь под закрытой понимается тематика с грифом секретно и для служебного пользования. Рассмотрение работ с более высоким грифом регламентируется отдельными положениями.

⁶ Данная мера обусловлена наличием режимных ограничений и обмене информацией между ведомствами.



военных вузов и НИИ, а также военнослужащих и гражданского персонала органов управления военным образованием и органов управления военно-научной работой.

3. Особенности подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в военной организации России, связанные с обеспечением государственной тайны, должны регламентироваться отдельным положением, утверждаемым Минобрнауки и согласованным с органами государственного управления военной организации⁷.

4. Законодательство о военной организации государства и Положение о прохождении службы должно содержать нормы стимулирования носителей ученой степени и ученого звания, научных работников и профессорско-преподавательского состава из числа офицеров и гражданского персонала.

5. Нормативные акты, регулирующие порядок рассылки закрытых диссертаций и авторефератов, защищаемых в диссертационных советах вузов и НИИ, должны учитывать структуру интегрированных военных учебно-научных центров (ВУНЦ) или научно-образовательных центров (НОЦ), а также наличие объединенных диссертационных советов.

6. В военных академиях и университетах следует организовать подготовку специалистов-исследователей для НИИ Минобороны России, научных подразделений военных вузов и полигонов путем набора в них выпускников средних школ при условии заключения ими контракта на 5 лет, обязывающего их работать в НИИ и вузах после выпуска с целью использования их при разработке широкого круга специфических высоко-технологичных проблем военно-технического и военно-экономического направлений, создания и боевого применения новейших образцов оружия, преподавания в военно-учебных заведениях.

7. Для докторов и кандидатов наук изменить сроки нахождения военнослужащих на службе, сделав его критичным не к возрасту, а к реальному состоянию. Рассмотреть возможность законодательного установления особого порядка прохождения военной службы для ученых со степенями и званиями.

8. Формирование специальных экспертных советов производить по рекомендациям профильных вузов и НИИ военной организации государства России, в т.ч. научно-исследовательских и конструкторских организаций оборонно-промышленного комплекса.

Таким образом, система подготовки и аттестации научно-педагогических кадров стоит на пороге значительных перемен. Предстоит не только разработать и на должном уровне утвердить концепцию, но и на ее основе переработать весь комплект документов, регламентирующих работу аспирантуры и докторантуры, создание и функционирование диссертационных советов, всю систему аттестации научно-педагогических кадров. Однако уповать только на издание новых нормативных актов нельзя. Нужна длительная и кропотливая работа со всеми категориями специалистов: от студентов ВУЗов до академиков РАН. Только системная работа поможет оздоровить систему аттестации научных кадров.

⁷ Предусмотреть: помещение в аттестационное дело соискателя: детальное обоснование грифа секретности диссертаций, экспертное заключение о грифе работы, документов о допуске научного руководителя и официальных оппонентов к работам и документам с соответствующим грифом секретности.