

Концепция развития Российской академии наук до 2025 г.
(извлечение)¹.

<...> **7. ФАКТОРЫ И ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ РАН.**

<...> **7.3. Совершенствование нормативной правовой базы.**

Цель: совершенствование действующего законодательства, регламентирующего разные аспекты деятельности РАН с сохранением основных принципов, на основе которых создана академия, а именно:

- независимость и автономия академии в пределах задач и функций, определенных законодательными актами Российской Федерации и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами президента РФ и правительства РФ;
- единство исследовательской и образовательной деятельности;
- междисциплинарный характер научных исследований, сохраняющий универсальность самого знания, которому покровительствует академия;
- доминирование демократических начал в жизни академического сообщества, включая выборность членов академии и ее президента.

В качестве **основных шагов** в этом направлении следует назвать:

- совершенствование правового статуса и принципов государственного регулирования деятельности РАН;
- повышение правового статуса (в том числе системы социальных гарантий) научных работников и иных категорий граждан, занятых в «производстве научного знания»;
- формирование правовых основ осуществления академией функций, реализация которых позволит увеличить вклад науки и техники в развитие экономики и решение важнейших социальных задач, стоящих перед Российской Федерацией, включая правовое регулирование осуществляемой академией экспертной деятельности, а также участие РАН в определении приоритетных направлений экономического и социального развития России на долгосрочную и сверхдолгосрочную перспективу;
- выработку и реализацию системы приоритетов, создание механизмов и разработку конкретных мер, обеспечивающих формирование национальной

¹ Концепция развития Российской академии наук до 2025 г. включает цели, задачи, приоритетные направления, организационные проблемы и их возможные решения по следующим направлениям: фундаментальные исследования, инновационная деятельность, подготовка научных кадров, международное сотрудничество, экспериментально-технологическая база, социальная политика и др. Концепция развития Российской академии наук подготовлена Рабочей группой по разработке Концепции, одобрена и утверждена президиумом РАН 24 сентября 2013 г.

инновационной системы России и переход Российской Федерации к инновационному социально ориентированному типу развития, в том числе:

➤ формирование правовых основ реализации (применения) публично-правовых (включая налоговое стимулирование и бюджетное финансирование) и частноправовых (включая государственные контракты и государственные гарантии) форм поддержки инновационной деятельности;

➤ совершенствование правовых основ формирования инфраструктуры инновационного развития, включая упрощение административных процедур при реализации инновационных проектов, а также правовое регулирование создания и деятельности специализированных структур, направленных на поддержку инновационной деятельности (определение специализированных структур, организация и деятельность, управление ими, статус резидентов и управляющей организации и др.);

➤ совершенствование законодательства о техническом регулировании и стандартизации как инструмента внедрения результатов инновационной деятельности в практику экономической жизни российского общества;

➤ совершенствование правовых основ формирования кадрового потенциала инновационного развития, включая модернизацию законодательного регулирования институтов образования и науки. В частности, в законодательном закреплении нуждаются правовые формы, обеспечивающие сотрудничество РАН с ведущими вузами страны, включая договорные формы сотрудничества исследовательских лабораторий, научных учреждений академии и государственных научных центров с организациями высшего образования.

7.4. Совершенствование научно-организационной структуры.

Постоянной составляющей работы руководства РАН должно стать предметное совершенствование структуры РАН. Важно, чтобы все вопросы совершенствования структуры РАН и реструктуризации ее подразделений контролировались исключительно учеными академии. Право РАН на самоуправление, предусмотренное действующим законодательством, должно оставаться неизменным.

Цель: оптимизация структуры академических учреждений на основе принципов преемственности, сохранения признанных научных школ и научных традиций, а также с учетом вызовов времени и новых тенденций в развитии науки.

Задачи:

• **Оптимизация структуры РАН.** Необходимое условие совершенствования структуры РАН – постоянный анализ научной

деятельности институтов, создание подразделений и ликвидация тех, где уровень исследований не соответствует академическим требованиям, повышение роли и ответственности тематических отделений и научных советов РАН в координации фундаментальных исследований.

Предлагаемые мероприятия:

- создание новых академических подразделений (лабораторий, отделов, институтов) в соответствии с потребностями общества;
- оптимизация сети научных учреждений РАН с учетом эффективности их деятельности;
- выявление научных организаций, ведущих тематически близкие исследования, и подготовка предложений по оптимизации их количества, структуры и штатной численности;
- проведение анализа распределения научных учреждений академии по тематическим отделениям РАН.

• **Создание академических подразделений по коммерциализации технологий.** В 1930–1950-х годах АН СССР была ответственна не только за получение новых знаний, но и за разработку новых технологий, что сыграло огромную роль в индустриализации, повышении экономического и оборонного потенциала страны. В настоящее время в связи со сложным положением прикладной науки и необходимостью усиления связи РАН с производственным сектором в условиях рыночной системы представляется целесообразным восстановить данную функцию академии («вести передовые разработки базовых технологий и принципиально новых видов техники») и закрепить ее в уставе РАН.

Предлагаемые мероприятия:

- создать в структуре академии сектор инновационных институтов, работающих на основе самофинансирования;
- организовать на базе крупных институтов РАН физико-технического, химико- и ядерно-технологического профиля национальные лаборатории и оснастить их современным оборудованием, постепенно придать им функции глобальных ЦКП;
- учредить в структуре отделений РАН отделы коммерциализации технологий.

• **Организационное усиление образовательного сектора РАН.** Развитие РАН как современного единого научно-образовательного комплекса, осуществляющего подготовку кадров для отечественной науки, высокотехнологичных отраслей экономики и социальной сферы, а также научные исследования и разработки мирового уровня, предполагает совершенствование организационной структуры. В настоящее время в

академию в составе Санкт-Петербургского НЦ РАН входит Академический физико-технологический университет. Академией накоплен опыт создания учебных заведений (подразделений ведущих университетов) на базе научных учреждений РАН. Так созданы Государственный академический университет гуманитарных наук, Пущинский государственный университет, Московская школа экономики и др.

Предлагаемые мероприятия:

– создание академических исследовательских университетов в структуре РАН.

7.5. Развитие кадрового потенциала.

Талантливые квалифицированные ученые – главная ценность академии и основа ее развития. Поэтому так важны ориентация всех преобразований на личность научного сотрудника, создание для него адекватных условий работы и жизни, возможности быстрого профессионального роста. Необходимым условием улучшения кадровой ситуации является восстановление в обществе престижа научного труда.

Цель: формирование на основе системной подготовки кадров высшей квалификации сбалансированного по возрасту и уровню квалификации кадрового состава.

Задачи:

• Разработка комплекса мер по развитию кадрового потенциала.

В академическом секторе науки, несмотря на отъезд многих научных сотрудников в период экономических реформ за рубеж или перемещение в более привлекательные сферы российской экономики, в настоящее время еще сохраняется мощный кадровый потенциал.

Однако заработная плата российских ученых гораздо меньше, чем у их коллег из западных стран. Кроме того, не решены многие социальные вопросы (уровень пенсионного обеспечения, отсутствие возможности приобретения жилья на льготных условиях и др.), что сдерживает приток молодежи в научно-исследовательские учреждения, следовательно, не позволяет воспрепятствовать опасной тенденции старения кадров академической науки. Более того, ограничение штатной численности «пилотного проекта» болезненно отразилось, прежде всего, на сильных и активных институтах, в которых почти не было вакансий, но ощущалась острая потребность в трудоустройстве подготовленной этими институтами молодежи (после завершения обучения в аспирантуре). Кадровая проблема сохраняет свою остроту и может быть разрешена только на федеральном уровне.

Одной из серьезнейших проблем академии в современных условиях признается то, что один лишь механизм выборов не позволяет обеспечивать своевременную смену кадров в академии (от руководителей подразделений институтов до руководства РАН). Ситуация с возрастным составом руководящих кадров резко ухудшилась после отмены «возрастного ценза». В связи с этим назрела необходимость существенно расширить контингент ученых, участвующих в принятии ключевых решений, касающихся жизни академии, проводимой ею политики.

Предлагаемые мероприятия:

- ввести положение в устав РАН, в соответствии с которым занятие одной и той же руководящей должности допускается не более двух сроков подряд;

- определить минимальные квоты членства наиболее перспективных и активных докторов наук до 50 лет в бюро научных центров, отделений по направлениям наук, президиумов региональных отделений, президиума РАН;

- ввести возрастные ограничения на занятие должности директора научного учреждения РАН (68 лет к моменту избрания);

- организовать систему индивидуальных стажировок исследователей в ведущих институтах РАН и научных центрах мира (до 2 тыс. стажировок молодых ученых ежегодно);

- предоставить научным учреждениям право самостоятельно устанавливать соотношение научного и вспомогательного персонала;

- тщательно отбирать кандидатов на членство в РАН, ввести в качестве промежуточной ступени звание «профессор РАН».

- **Обновление РАН, молодежная политика, создание перспектив профессионального роста.** В течение последних 20 лет у молодежи снизилась мотивация к научным исследованиям, при этом уровень базового образования снизился настолько, что задача отбора мотивированной и адекватно подготовленной к научному творчеству молодежи оказалась сегодня трудно выполнимой. Угроза обвального обрушения системы высшего профессионального образования, утрата преемственности поколений в науке и последующего неизбежного развала всего высокотехнологического сектора науки в стране стала реальной. Это может иметь катастрофические последствия.

Основные причины, которые влияют на решение молодого человека остаться в науке, – интерес к поиску нового, перспективность проводимых им исследований, сила и качество научного коллектива, оснащенность исследовательского процесса современным оборудованием, возможность

заниматься исследованиями на самом переднем крае науки и широкие возможности для международного сотрудничества.

Для увеличения притока молодежи в науку необходимо дать лабораториям и институтам реальную возможность привлечения специалистов. В частности, группы, в которых работают молодые ученые, должны иметь существенную дополнительную материальную поддержку: молодой ученый должен «приносить с собой» дополнительные целевые средства, выделяемые государством и академией.

Предлагаемые мероприятия:

– формирование кадрового резерва из среды молодых научных сотрудников институтов РАН для подготовки их к руководству институтами и научными центрами РАН;

– отмена «лимита численности»;

– совершенствование системы аттестации научных кадров (*Концепция развития Российской академии наук до 2025 года. – М.: РАН, 2013. – С. 68–72*).