

УДК 061:316.4:31

DOI: 10.18454/2313-1586.2016.04.021

Глебов Андрей Валерьевич

кандидат технических наук,
заместитель директора по научным вопросам,
Институт горного дела УрО РАН,
620075, Екатеринбург,
ул. Мамина-Сибиряка, 58
e-mail: glebov@igduran.ru

Glebov Andrew V.

candidate of technical sciences,
deputy-director on scientific problems.
The Institute of mining UB RAS,
620075, Ekaterinburg,
58 Mamin-Sibiriyak st.
e-mail: glebov@igduran.ru

**ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ В ИНСТИТУТЕ ГОРНОГО
ДЕЛА УРО РАН****THE RESULTS OF YOUTH POLICY
IMPLEMENTATION IN THE INSTITUTE
OF MINING UB RAS***Аннотация:*

Приведены некоторые итоги реализации молодежной политики в Институте горного дела УРО РАН по основным направлениям, таким как омоложение коллектива, повышение квалификации молодых ученых, поддержание соответствующего уровня заработной платы, социальная поддержка. Обозначен ряд задач на ближайшую перспективу.

Ключевые слова: молодые ученые, возраст, квалификация, материальный уровень, научно-организационная деятельность, социальная защищенность

Abstract:

Some results of the youth policy implementation in the Institute of mining, UB RAS are cited on the basic directions such as the staff rejuvenation, young scientists training, maintaining the appropriate wages level, social support. Some tasks for the near future are brought out.

Key words: young scientists, age, qualification, material level, scientific and organizational activity, social protection

В 2006 году Правительство РФ утвердило Стратегию государственной молодежной политики, разработанную на период до 2016 года и определяющую совокупность приоритетных направлений, ориентированных на молодежь, включающих задачи, связанные с участием молодежи в реализации приоритетных национальных проектов, в том числе в области науки и техники [1]. В этом же году началась реализация Программы по модернизации Российской академии наук, одной из основных целей которой является улучшение качественного состава и возрастной структуры кадров академического сектора науки, в частности, за счет повышения удельного веса молодых специалистов.

Главным результатом реализации Стратегии (в стране в целом) должно стать улучшение положения молодежи в обществе и, как следствие, увеличение вклада молодых людей в развитие страны [1].

На государственном уровне ожидаемыми результатами улучшения положения молодежи являются следующие: повышение числа молодых людей, получивших образование (не ниже среднего профессионального); сокращение числа молодых людей, имеющих крайне низкий уровень доходов и живущих ниже прожиточного минимума; сокращение уровня безработицы в молодежной среде; снижение уровня правонарушений среди молодежи; повышение деловой, предпринимательской, творческой, спортивной активности молодежи; повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи в жизни общества; увеличение числа молодых людей, участвующих в выборах органов власти всех уровней.

Некоторые вопросы в области кадровой молодежной политики, решенные к 2009 году в ИГД УрО РАН, рассмотрены на молодежной конференции [3], где также был поставлен ряд перспективных задач, итоги реализации которых приведены далее.

Во-первых, сохранена положительная тенденция омоложения научных подразделений (рис. 1). В то же время последние годы показали определенный предел насыщения существующего количественного состава научных со-

трудников молодыми исследователями. При этом сохраняется определенное соотношение между тремя возрастными группами: до 35 лет, от 36 до 59 лет и свыше 60 лет, каждая из которых составляет 30 – 35 % общего состава (рис. 2).

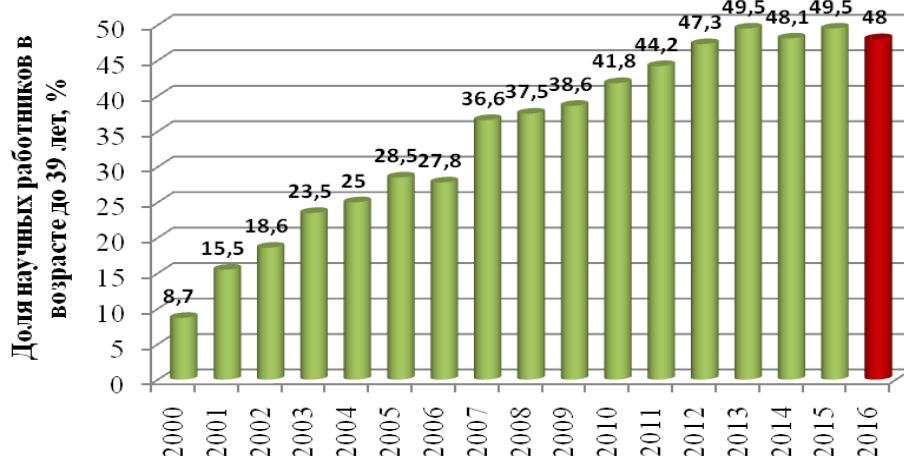


Рис. 1 – Динамика изменения численности научных сотрудников в возрасте до 39 лет

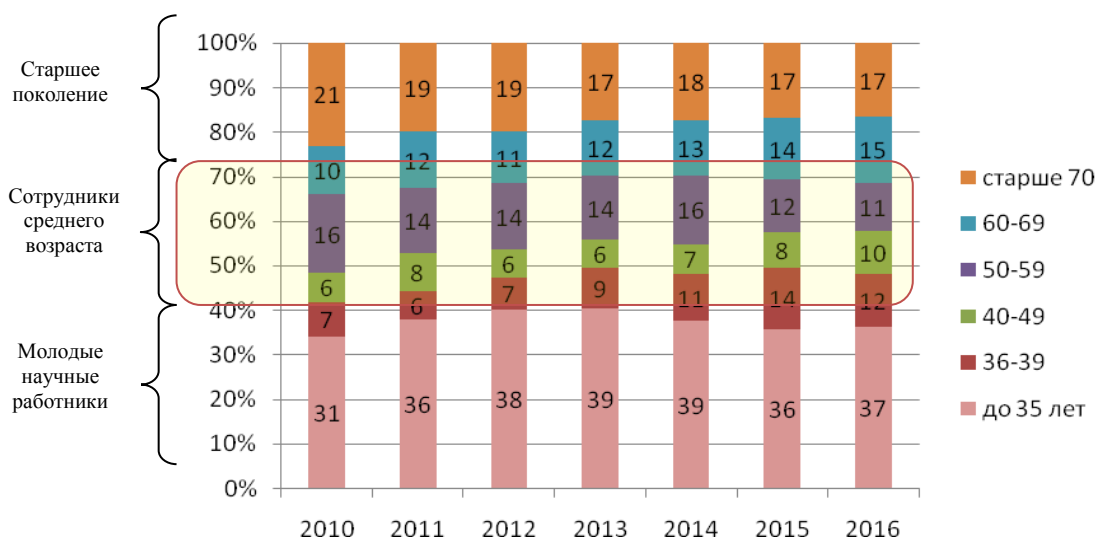


Рис. 2 – Возрастная структура штата научных сотрудников

Сложившееся к настоящему моменту кадровое соотношение (см. рис. 2) в среде научных сотрудников является наиболее рациональным: старшее поколение – мудрые, опытные сотрудники, в основном доктора наук, которые составляют фундаментальную основу коллектива (руководители научных направлений, школ, научные консультанты и руководители соискателей и аспирантов); сотрудники среднего возраста – опытные, определившиеся с жизненным и научным направлениями, которые являются производственным костяком (генераторы идей, руководители и ответственные исполнители тем фундаментальных и прикладных исследований, заведующие лабораториями, организаторы творческих коллективов); молодые ученые, в общей массе находящиеся в стадии самоопределения и подготовки кандидатских диссертаций, представляют собой высоко-мобильный кадровый корпус (кадровый резерв, исполнители инструментальных, промышленных, опытных, полевых и камеральных работ).

Задачей будущего периода является сохранение установившегося соотношения возрастной структуры основного персонала.

Во-вторых, непрерывно повышается профессиональный уровень (квалификация) молодежи, то есть ведется обучение в аспирантуре, подготовка и защита диссертационной работы, организация и участие в конференциях. Осуществляются экспедиции и выезды на предприятия в составе творческих коллективов, обучение на дополнительных профессиональных курсах, аттестация в области промышленной безопасности и так далее.

Аспирантура была и остается инструментом подготовки кадров высшей квалификации для научных подразделений института, поэтому после выхода Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в 2013 году, в котором обучение в аспирантуре стало очередной ступенью высшего образования, Ученый совет принял решение приложить все усилия для сохранения ее в институте.

В связи с этим проведена процедура по смене лицензии, и в 2016 году получено свидетельство об аккредитации Программ подготовки научно-педагогических кадров по двум направлениям: 05.06.01 – «Науки о Земле» и 21.06.01 – «Геология, разведка и разработка полезных ископаемых».

В среднем на очное обучение в аспирантуру поступало 3 человека в год (рис. 3), за исключением 2014 года, в котором Институту не были выделены контрольные цифры приема (бюджетные места). Министерством образования и науки РФ в среднем выделяется 3 – 4 бюджетных места в год, что недостаточно для омоложения коллектива, поэтому *текущей задачей является разработка нового положения и правил приема на заочное обучение с целью привлечения дополнительного количества молодых сотрудников.*

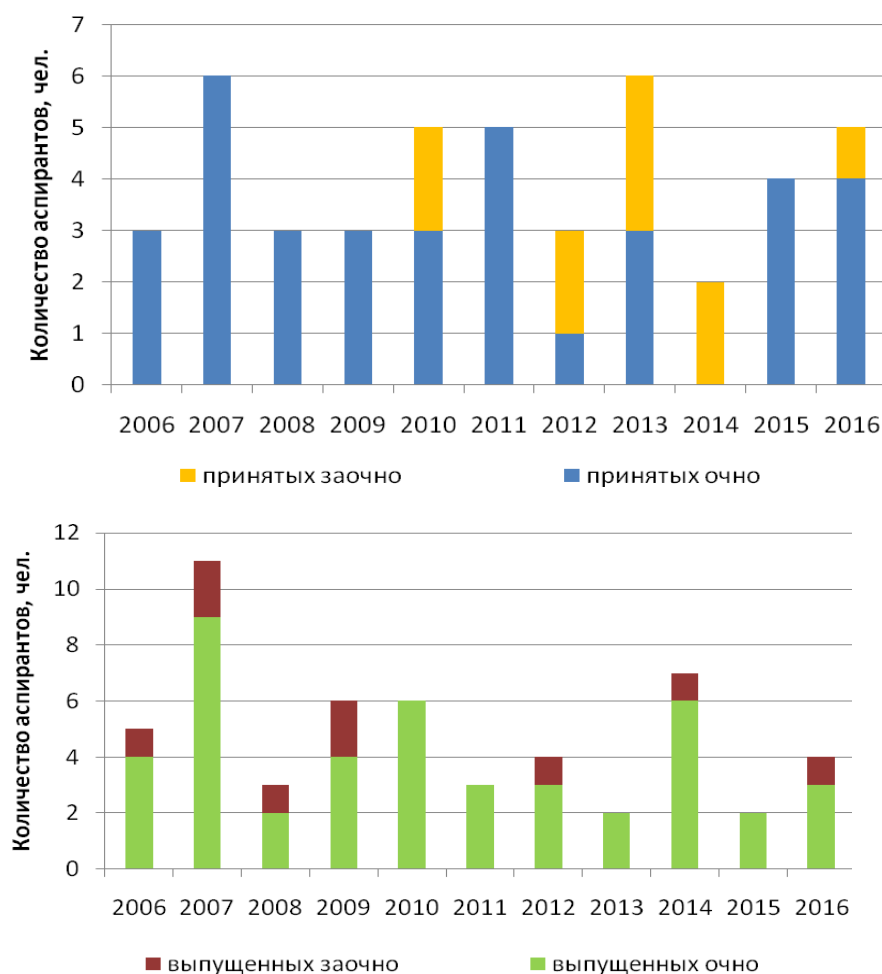


Рис. 3 – Динамика приема и отчисления аспирантов

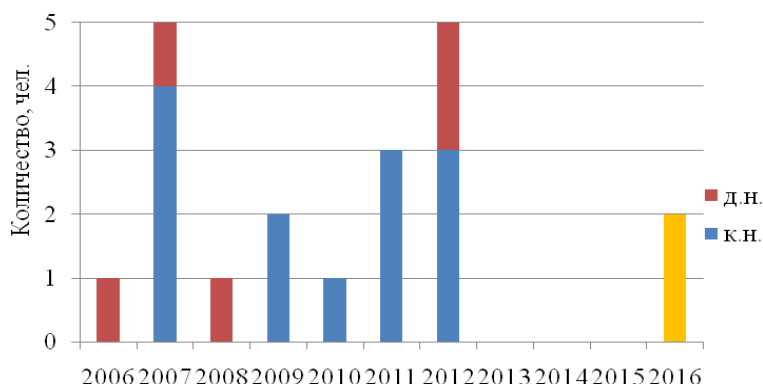


Рис. 4 – Динамика защиты диссертаций

С 2006 года наблюдался рост защит диссертаций (рис. 4), но, к сожалению, с 2013 года по ряду организационных причин и из-за реформы ВАК в институте временно прекратил работу Диссертационный совет по защите докторских и кандидатских диссертаций и возобновил свою деятельность только в сентябре 2015 года. В этот период сотрудники не защищали диссертационных работ. *Сейчас в планах провести две защиты до конца года и увеличить число защит до 3 – 5 в год. Кроме этого, необходимо увязать выплаты за научное руководство со сроками предоставления к защите диссертационной работы аспиранта.*

С целью приобретения навыков представления результатов исследований введена система отчетности аспирантов и соискателей, которая проводится 2 раза в год в виде стендовых докладов. С 2006 года ежегодно проводится Всероссийская молодежная конференция по проблемам недропользования, сборник трудов которой в настоящее время является основой сетевого периодического издания Института.

В целом повысилась активность участия молодых сотрудников в научных конференциях и семинарах (рис. 5), но, несмотря на это, остается низким уровень очного участия, особенно в международных мероприятиях. В среднем (за десять лет) молодые ученые участвуют в 12 конференциях в год.

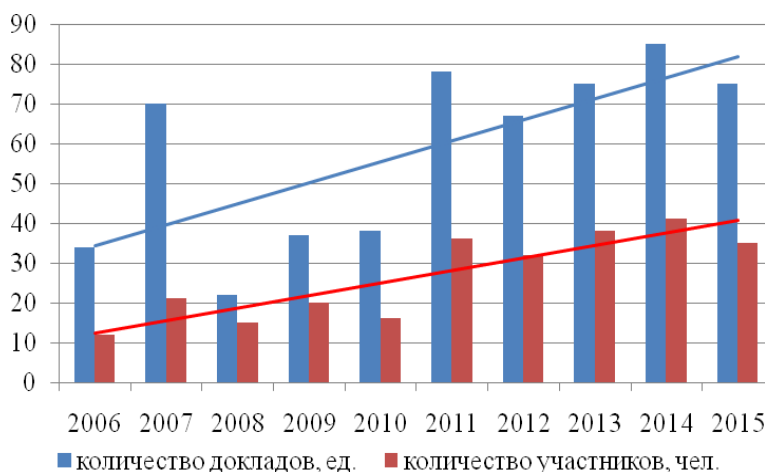


Рис. 5 – Динамика участия в конференциях

Как и раньше, наблюдается низкая активность и отсутствие инициативы молодых ученых по оформлению конкурсных заявок на получение финансирования участия в научных мероприятиях. Участие в прикладных работах, приносящих дополнительный доход, перевешивает чашу стремления повысить свой кругозор и квалификационный уровень.

При известном перечне постоянно проводимых на территории России и за рубежом мероприятий не составляет труда разработать годовой план поездок молодых ученых, что автоматически становится предпосылкой для администрации изыскивать резервы финансирования для решения данной задачи. Потому *в ближайшей перспективе необходим переход к планированию обязательного участия молодых ученых в профильных конференциях, в том числе зарубежных.*

Что касается стажировки на горнодобывающих предприятиях, то до 2016 года ежегодно выделялись средства на проведение научных экспедиций (рис. 6), кроме того молодые ученые входят в состав временных творческих коллективов по выполнению договорных работ для предприятий горнодобывающего комплекса, значительная часть которых выполняется в полевых условиях. Например, в 2015 году трудоемкость таких работ составила 1536 чел./дней, а объем средств, затраченный на их проведение, – 3,85 млн руб.

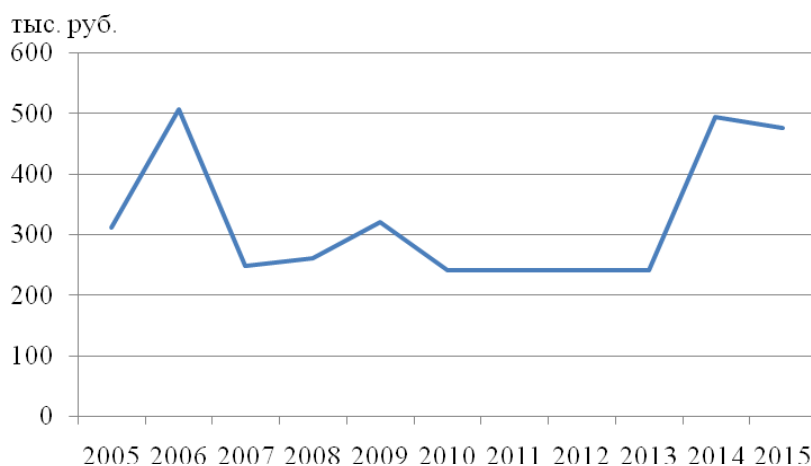


Рис. 6 – Динамика финансирования научных экспедиций из средств федерального бюджета

В-третьих, повышается материальный уровень жизни и социальный статус молодых работников.

Повышение материального уровня молодых ученых и специалистов во многом зависит от внешних социально-экономических факторов, таких как хроническое недофинансирование со стороны государства (в лице ФАНО), снижение престижа профессии научного работника, затянувшаяся модернизация РАН путем существенного сокращения научных учреждений и количества исследователей, низкая инновационная активность промышленных предприятий, то есть слабая востребованность научных разработок производством. Особенно остро перечисленные факторы влияли на экономику института в кризисные периоды: 2008 – 2009 и 2012 – 2014 годы (рис. 7).

Несмотря на некоторые подъемы и падения, в целом объем бюджета Института имеет тенденцию роста, соответственно, растет и средняя заработная плата научных работников (рис. 8), в том числе молодых ученых, превышая при этом средний уровень заработной платы научных работников академического сектора науки, установленный программой развития [2].

Рост материального благополучия возможен не только за счет внедрения результатов фундаментальных и прикладных исследований в производство, но и за счет дополнительных источников финансирования, таких как гранты РФФИ, РНФ, гранты различных министерств и ведомств, премии за научные работы и достижения. Однако в этом вопросе молодые ученые также проявляют пассивность. По мнению автора, это происходит по причине малого опыта и неспособности формулирования основных положений заявки. Участие во многих конкурсах в последние три года ограничивается в том числе требованиями к научным руководителям, которых в институте также не хватает.



Рис. 7 – Динамика финансирования института за счет различных источников

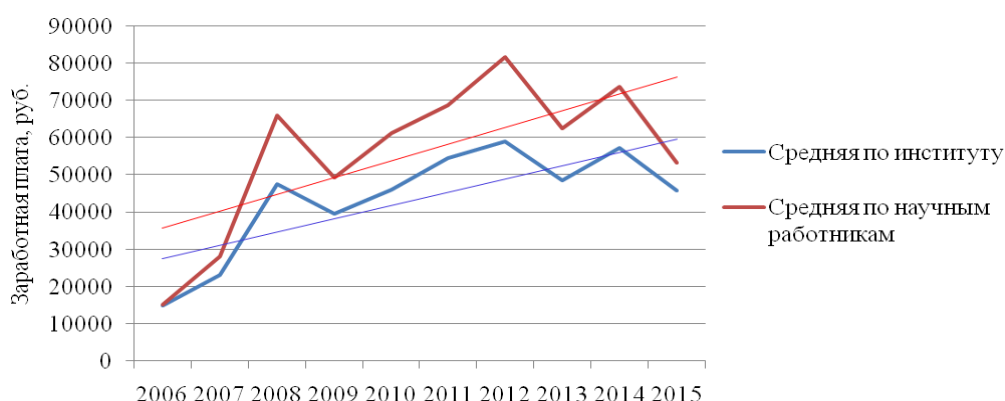


Рис. 8 – Динамика уровня средней заработной платы научных работников института

Исходя из изложенного, в ближайшие два года необходима организация целевого обучения молодых ученых основным положениям формулирования заявок на гранты, а также направленная работа по формированию необходимых качественно-количественных показателей (наличие публикаций в высокорейтинговых журналах, докладов на международных конференциях и т. д.) у потенциальных научных руководителей проектов.

С точки зрения производственного и социального статуса ведется планомерная работа по повышению ответственности и вовлечению молодых ученых в научно-организационную деятельность (табл. 1). С 2012 года в научных подразделениях введена должность ученого секретаря лаборатории, являющаяся неотъемлемой частью кадрового резерва. Наравне с заведующим секретарь участвует в подготовке перспективных, годовых, текущих планов научных исследований и разработок лаборатории, предложений по формированию программы развития лаборатории, планов проведения семинаров лаборатории и контролирует их выполнение. Он организует подготовку отчетных материалов по различным направлениям; подготовку информации для размещения на сайте института, в рекламных буклетах и каталогах разработок; семинаров лаборатории.

Совет молодых ученых организует конкурс молодых ученых и специалистов Института горного дела УрО РАН "Молодые таланты – будущее науки ИГД" по трем номинациям: "Молодой ученый года", "Аспирант года", "Молодой специалист года"; еже-

годные стендовые доклады аспирантов по итогам учебного года; Всероссийскую молодежную конференцию по проблемам недропользования и издание сборника материалов конференции; спортивный клуб, различные турниры и др.

Таблица 1

Научно-организационная (административная) деятельность молодых ученых

№	ФИО молодого ученого	Должность, общественная нагрузка	Год назначения, избрания	Возраст на момент назначения, избрания, лет
1.	Антонинова Наталья Юрьевна	Заведующая лабораторией	2011 по н.в.	32
2.	Глебов Андрей Валерьевич	Председатель Совета молодых ученых	2003-2006	29
		Председатель профсоюзного комитета	2004-2006	30
		Ученый секретарь	2005-2006	31
		Заместитель директора по научным вопросам	2006 по н.в.	32
3.	Журавлев Артем Геннадьевич	Председатель Совета молодых ученых	2006-2016	24
		Заведующий лабораторией	2015 по н.в.	33
4.	Князев Денис Юрьевич	Председатель Совета молодых ученых	2016	27
5.	Криницын Роман Владимирович	Председатель профсоюзного комитета	2006 по н.в.	27
6.	Мельник Виталий Вячеславович	Заведующий лабораторией	2013 по н.в.	39
7.	Озорнин Иван Леонидович	Заведующий лабораторией	2015 по н.в.	38
8.	Панжин Андрей Алексеевич	Ученый секретарь	2006 по н.в.	34
9.	Усанов Сергей Валерьевич	Заведующий лабораторией	2013 по н.в.	37

В-четвертых, решаются социальные проблемы молодых ученых.

Основной социальной проблемой является уровень жизни, в том числе обеспеченность жильем. Администрация Института прикладывает все усилия для обеспечения молодых ученых служебным жильем – как комнатами в общежитиях АХУ УрО РАН и ФАНО, так и квартирами для перспективных сотрудников; но дефицит жилья был, есть и будет, поэтому основной задачей является повышение материального уровня, предоставляющего возможность участия в различных жилищных программах и проектах.

За прошедший период Институт приобрел в собственность 7 служебных квартир (рис. 9) общей площадью 336,8 м², из них 5 в процессе (длительного и тяжелого) обмена нежилого недвижимого имущества и 2 переданы из АХУ УрО РАН. Большая поддержка

оказана Уральским отделением РАН в рамках Федеральной целевой программы «Жилище» на 2011 – 2015 годы [4], в рамках которой в 2013 и 2015 годах молодым ученым Института выделено 10 квартир общей площадью 668,2 м². Три молодых кандидата наук получили субсидии на приобретение жилья.



Рис. 9 – Количество сотрудников, обеспеченных служебным жильем и получивших субсидии на приобретение жилья из государственного бюджета

Большим положительным моментом является продление Федеральной программы «Жилище» на 2016 – 2020 годы [5]. Но есть в этом вопросе и минусы: так, в Жилищном кодексе РФ [6] предусматривается предоставление специализированных жилых помещений (статья 99, п. 2), но таковые отсутствуют в соответствующем населенном пункте. То есть молодой ученый, живущий с родителями в населенном пункте по месту работы (имеющий долевую собственность) и нуждающийся в улучшении жилищных условий (создание семьи, рождение детей, например), не может получить отдельную комнату в общежитии.



Рис. 10

Таким образом, связываются в единое целое все рассмотренные выше вопросы. От повышения квалификации зависит материальное состояние, уровень материального состояния во многом определяет наличие жилья, различные государственные программы по поддержке молодых ученых (в т. ч. субсидии на приобретение жилья) предъявляют соответствующие требования к квалификации, что является стимулом к написанию и защите кандидатской диссертации. Круг замкнулся (рис. 10).

Заключение

Эффект в решении поставленных задач может быть достигнут и превышен, если молодежный коллектив института будет проявлять инициативу, активность и самостоятельность при решении возникающих проблем.

Молодым ученым Института горного дела при поддержке старших коллег предстоит не только сохранить, но и увеличить научный потенциал в условиях реструктуризации академической науки. Непрерывное развитие горнодобывающих, металлургических и машиностроительных предприятий ставит перед учеными все новые цели и задачи, решение которых все больше ложится на плечи молодых.

Литература

1. Стратегия государственной молодежной политики в РФ до 2016 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р. [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <https://edu.tatar.ru/upload/images/files/Стратегия>.
2. Программа модернизации функций, структуры и механизмов финансирования академического сектора науки / Одобрена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике (протокол от 11 октября 2005 г. № 4/04). [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <http://www.polit.ru/dossie/2006/01/24/program.html>.
3. Глебов А.В. Вопросы кадровой молодежной политики в Институте горного дела УРО РАН / А.В. Глебов // Проблемы недропользования: материалы III Всероссийской молодежной научно-практической конференции, 10 – 13 февраля 2009 г. / ИГД УрО РАН. – Екатеринбург: УрО РАН. – 2009. – С. 9 – 12.
4. Федеральная целевая программа "Жилище" на 2011 - 2015 годы в рамках государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации" [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155198/e7a18b83fc79b535b1295ce5c74ab3cc5ed1a7e5.
5. Постановление Правительства РФ от 17.12.2010 № 1050 (ред. от 26.05.2016) "О федеральной целевой программе "Жилище" на 2015 - 2020 годы" [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_109742.
6. "Жилищный кодекс Российской Федерации" от 29.12.2004 N 188-ФЗ (ред. от 06.07.2016) [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057.