DOI 10.15826/umpa.2017.05.069

НАЕМ ИНОСТРАННЫХ УЧЕНЫХ В РОССИЙСКИЕ НАУЧНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ВУЗЫ: ВОЗМОЖНОСТИ И БАРЬЕРЫ

Е. Л. Дьяченко, А. И. Нефедова, Е. А. Стрельцова

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Россия, 101000, Москва, ул. Мясницкая, 11; edyachenko@hse.ru*

Ключевые слова: интернационализация российской науки; академическая мобильность; иностранные ученые; рынок труда академических работников.

Несмотря на предпринимаемые государством меры по привлечению зарубежных ученых для работы в российских научных организациях и вузах, уровень входящей академической мобильности ученых в Россию остается невысоким. В работе приводятся количественные оценки численности иностранных исследователей в разных секторах российской науки, а также анализируется отношение к опыту их привлечения со стороны руководителей академических организаций. Работа основана на данных Федеральной системы мониторинга результативности деятельности научных организаций, а также данных интервью с более чем 100 руководителями российских вузов и научных организаций.

Анализ количественных и качественных данных показывает, что для российских организаций привлечение иностранных ученых на данный момент не является обычной практикой и часто воспринимается как сложная задача с неочевидной выгодой. При этом практика найма зарубежных ученых и отношение к ней различаются в разных секторах науки. Наиболее активно интернационализация научных кадров происходит в вузах, что обусловлено государственными мерами поддержки и сопутствующими им требованиями. На основе выявленных барьеров выдвигаются предложения о мерах поддержки привлечения зарубежных ученых, которые могли бы способствовать более интенсивной интеграции России в мировое научное пространство.

Введение

Глобализация науки и рост конкуренции за ресурсы требуют от современных научных организаций выхода за пределы национальных границ – выстраивания сети партнеров в глобальном научном пространстве, формирования научной репутации не только внутри страны, но и за ее пределами. Одной из используемых стратегий в данном контексте является привлечение зарубежных исследователей с целью развития новых направлений и методологических подходов, улучшения результативности научной деятельности и публикационной активности, повышения узнаваемости и престижа научной организации на мировой арене [1].

Особенно актуальным привлечение ученых из-за рубежа оказывается сегодня для высших учебных заведений: одним из показателей, которые используются в мировых рейтингах универ-

ситетов (например, QS¹, Times Higher Education (THE)²), является доля иностранных научно-педагогических работников (НПР) в их общей численности [2]. Для организаций, выполняющих научные исследования и разработки (ИР), наем иностранных высококвалифицированных специалистов может быть обусловлен не только внутренними амбициями, но и экзогенными факторами, в частности, необходимостью соответствовать установленным извне требованиям.

В ряде зарубежных стран привлечение иностранных специалистов является практикой, широко используемой научными и образовательными организациями. Так, например, в США численность исследователей, которые родились в других

¹ Методология QS (<https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology>).

² Методология THE (<https://www.timeshighereducation.com/news/ranking-methodology-2016#survey-answer>).

странах (foreign-born), постоянно растет: в 2013 г. удельный вес данной категории работников в науке достиг 27 % [3]. В области инженерных и компьютерных наук величина этого показателя приблизилась к 50 % [3]. США являются неизменным мировым лидером по численности иностранцев, занятых в науке и образовании, но и европейские страны ведут активную деятельность по стимулированию международной мобильности исследователей и привлечению кадров из-за рубежа в рамках программы «Горизонт 2020» и многочисленных специализированных программ DAAD, DFG, Marie Skłodowska-Curie Actions и др. Благодаря предпринимаемым мерам сегодня в отдельных странах ЕС около четверти НПП – иностранцы: 23,2 % в Германии, 27,7 % в Нидерландах, 32,9 % в Великобритании [4]³.

Азиатские страны также уделяют существенное внимание реализации мер по привлечению иностранных ученых. Например, в Японии, рынок интеллектуального труда, который традиционно развивался изолированно, кадровая обособленность от мировой науки теперь рассматривается как фактор риска [5]. В результате с начала 2000-х гг. был взят курс на большую открытость науки и образования для глобального рынка, появились государственные исследовательские гранты и программы стажировок для иностранцев [6]. Благодаря проводимой политике число ученых-нерезидентов в стране на протяжении последнего десятилетия медленно, но стабильно увеличивалось и в 2013 г. составило порядка 12 тыс. чел. [7].

Россия до сих пор не была включена в международные сопоставительные исследования, посвященные оценке численности иностранцев в науке. Кроме того, и на национальном уровне информация о приглашенных из-за рубежа ученых весьма ограничена и носит фрагментированный характер. В отечественной академической литературе данный вопрос также изучен очень скудно. Значительная часть публикаций, посвященных данной теме, рассматривает практики привлечения иностранных ученых исключительно в российских вузах, вследствие чего

за рамками исследуемой области остаются научные организации, не относящиеся к сектору образовательных организаций высшего образования. Кроме того, такие работы в основном носят характер кейс-стади и эмпирически основаны на изучении практик привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов в отдельных вузах страны, например, Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) [8, 9], Национальном исследовательском Томском государственном университете (НИ ТГУ) [10], Санкт-Петербургском национальном исследовательском университете информационных технологий, механики и оптики (ИТМО) [11]. Более масштабные исследования, посвященные найму иностранных ученых в российской науке, в нашей стране пока не проводились.

Данная статья призвана частично восполнить существующие пробелы и ответить на вопросы о том, насколько сегодня распространена практика привлечения зарубежных ученых в российском научном поле (как в целом, так и отдельных его сегментах), а также какие каналы используются для найма таких специалистов, какие барьеры существуют. Статья включает две части: в первой предпринимается попытка количественной оценки численности иностранных научно-педагогических работников (НПП) в России с использованием доступных источников, во второй на основе качественных данных проведен анализ опыта отечественных научных организаций и вузов в части привлечения ученых из других стран.

Иностранные исследователи в России: количественные оценки

В опубликованных источниках сведения о численности иностранных ученых в российской науке практически отсутствуют, тем не менее такие данные доступны (но в дезагрегированном виде). Они собираются в рамках двух мониторинговых исследований, которые реализует Министерство образования и науки Российской Федерации: Мониторинг результативности научных организаций (данные представлены в Федеральной системе мониторинга результативности научных организаций, ФСМНО)⁴ и Мониторинг эффективности деятельности организаций высшего образования⁵. Впервые попытка оценить численность иностранных НПП на основе этих источников предпринята в данной работе.

³ Эти оценки, полученные по результатам проекта GlobSci, следует принимать с осторожностью ввиду определенных ограничений методологии: в ходе исследования были опрошены лишь ученые, работающие в четырех естественнонаучных областях. При этом данная работа является одним из самых масштабных международных исследований в этой области. Сведения об академической мобильности также представлены в рамках проекта MORE (последняя проведенная волна, MORE2 – в 2012 г.), который, в отличие от GlobSci, охватывает лишь европейские страны. По результатам MORE2 было установлено, что удельный вес исследователей, работающих за пределами стран, гражданами которых они являются, в среднем по всем странам Европейского союза составляет 20 % [12].

⁴ <http://www.sciencemon.ru>.

⁵ <http://indicators.miccedu.ru/monitoring>.

Таблица 1

**Иностранные ученые
в российских вузах, 2015 г.**

	Доля вузов, в которых работали ино- странные ученые, %	Числен- ность ино- странных ученых, чел.
Все вузы (всего = 498)	43,4	3065
По категориям вузов*		
Крупнейшие вузы (всего = 125)**	72,0	2319
Ведущие вузы (всего = 45)	88,9	2000
Специализированные вузы (всего = 210)***	27,1	295
По территориальной принад- лежности		
Вузы Москвы (всего = 76)	48,7	469
Вузы Санкт-Петербурга (всего = 39)	48,7	557
Вузы в регионах (всего = 383)	41,8	2039

Источник: расчеты авторов на основе данных ФСМНО.

* Данные категории могут пересекаться.

** Рассчитано для верхнего квартиля вузов по численности работников, выполнявших ИР. В верхний квартиль попали вузы, в которых численность работников, выполнявших ИР, превышала 376 чел. В следующих квартилях доля вузов, нанимающих иностранных исследователей, стабильно падает: 44%, 30,4%, 26,6%.

*** Рассчитано для вузов, не относящихся к ведению Министерства образования и науки Российской Федерации, Правительства Российской Федерации.

ФСМНО аккумулирует информацию о деятельности организаций, выполняющих ИР и подведомственных федеральным органам исполнительной власти, и госкорпораций. Среди прочих ФСМНО содержит сведения о численности иностранных ученых, работающих в каждой из отчитывающихся в рамках Мониторинга организаций.

В 2016 г. сведения в ФСМНО предоставили почти 1,7 тыс. организаций. По данным Мониторинга, иностранные ученые работали в 426 организациях, общая численность иностранных ученых, включая исследователей с постсоветского пространства, составила в них 4,9 тыс. чел. Даже с учетом факторов, потенциально завышающих размер этой группы⁶, доля иностранцев в общем числе работников, выполнявших ИР, не превышала 1,5%.

В отношении государственных вузов и научно-исследовательских институтов (НИИ) и центров ФСМНО позволяет получить относительно точную оценку численности НПР, которые являются гражданами других стран, так как охватывает большинство таких организаций. В 2015 г. иностранные ученые работали в 216 государственных вузах, что составило 43,3% от общего числа зарегистрированных в системе. Численность этой категории работников в них составила порядка 3 тыс. чел. Среди государственных НИИ и центров данная практика была менее распространена – иностранные ученые были заняты лишь в каждой пятой организации. Их общая численность составила здесь около 2 тыс. чел.

Как видно из табл. 1, среди государственных вузов наем иностранных ученых более характерен для крупных организаций: высококвалифицированные специалисты из других стран работали в 72% таких организаций. Кроме того, иностранных ученых нанимают практически все вузы, участвующие в государственных программах поддержки исследований, «ведущие вузы», имеющие статус федерального, национального исследовательского или ведущего классического университета, а также участники программы 5–100. Узкоспециализированные вузы (медицинские, сельскохозяйственные, транспортные и т. д.), напротив, нанимают иностранцев существенно реже остальных: в 2015 г. лишь в 27% из них на позициях НПР работали граждане других стран.

⁶ При расчете суммарного количества иностранных ученых некоторые исследователи могли быть посчитаны дважды, в случае если они работали в нескольких организациях. Также в показателе могли быть учтены сотрудники, работавшие в организации непродолжительное время, так как в методических комментариях к форме отчетности не конкретизированы продолжительность и форма трудоустройства иностранных ученых.

В территориальном разрезе практика привлечения ученых из-за рубежа распространена также неравномерно: в 2015 г. иностранные высококвалифицированные специалисты работали почти в половине вузов Москвы и Санкт-Петербурга, для остальных регионов величина данного показателя оказалась несколько ниже – 41,8%. В большинстве субъектов России численность иностранных ученых невысока: как правило, не более 20 чел. на весь регион. Тем не менее в вузах Татарстана, Томской и Свердловской областей в 2015 г. работали – в каждом случае – свыше 100 иностранных ученых. В сумме на эти три региона приходится почти половина иностранных ученых, работающих за пределами Москвы и Санкт-Петербурга. Однако, в отличие от двух крупнейших городов, здесь заметное присутствие иностранных ученых, как правило, обеспечено одним-двумя вузами.

В случае государственных НИИ и центров также прослеживается связь между размером организации и практикой привлечения высококвалифицированных специалистов из-за рубежа.

жа (табл. 2). При этом даже среди крупных институтов и центров лишь около трети в 2015 г. нанимали иностранных ученых.

Таблица 2

**Иностранные ученые в государственных
НИИ и центрах, 2015 г.**

	Доля организаций, в которых работали иностранные ученые, %	Численность иностранных ученых, чел.
Все организации (всего = 1024)	19,5	1827
Крупнейшие организации (всего = 256)*	31,3	970
По территориальной принадлежности		
Организации Москвы (всего = 308)	19,8	566
Организации Санкт-Петербурга (всего = 95)	18,9	187
Организации в регионах (всего = 621)	19,5	1074

Источник: расчеты авторов на основе данных ФСМНО.

* Рассчитано для верхнего квартиля организаций по численности работников, выполнявших ИР. В верхний квартиль попали организации, в которых численность работников, выполнявших ИР, превышала 234 чел. В следующих квартилях доля организаций, нанимающих иностранных исследователей, стабильно падает: 25,4%, 15,6%, 6,3%.

Анализ территориального распределения не обнаруживает значимых различий в агрегированных показателях распространенности практики в научных институтах и центрах Москвы и других субъектов Российской Федерации, однако и здесь регионы очень неоднородны. В половине из них в 2015 г. в НИИ и центрах не работал ни один иностранец, в большинстве остальных регионов – не более нескольких десятков. Исключениями являются Московская, Новосибирская, Свердловская области и Приморский край – в каждом из этих регионов в отчетном году были заняты свыше 100 иностранных ученых.

Еще одним источником информации о численности иностранных ученых является Мониторинг эффективности деятельности организаций высшего образования. В 2013 г. (первая волна) сведения о своей деятельности в рамках Мониторинга предоставили почти 2,2 тыс. высших учебных заведений⁷. Ученые – граждане

других стран работали на научно-педагогических должностях в 280 из них, то есть менее чем в 13 % вузов страны. В 2015 г. среди 1472 вузов и филиалов, представивших данные, иностранцы работали в 362 организациях, то есть почти в 25 %. Динамика данного показателя свидетельствует о постепенном распространении практики найма иностранных высококвалифицированных специалистов в российских вузах. При этом следует подчеркнуть, что к данной оценке следует все же относиться как к косвенной, так как в Мониторинге учтены не только исследователи, но и преподаватели, к тому же им охвачены все вузы, в том числе и не ориентированные на научную работу.

Проведенный анализ статистических данных показал, что, несмотря на косвенные свидетельства положительной динамики (для вузов), большинство российских организаций, выполняющих ИР, сегодня по-прежнему не нанимают иностранных ученых. Далее в статье на основе качественных данных изучены причины отказа от использования данной практики, а также основные мотивы найма высококвалифицированных специалистов из-за рубежа в организациях, имеющих такой опыт, и каналы, которые они для этого используют.

Практика найма иностранных ученых: взгляд руководителей организаций

Особенности найма иностранных ученых в российских организациях, выполняющих ИР, изучены на основе результатов экспертных интервью, собранных в рамках проекта «Формирование «сети знаний» по обмену лучшими практиками управления научными исследованиями и научно-техническими результатами на основе межведомственной системы мониторинга результативности научных и образовательных организаций», который реализуется Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации. Для реализации данного исследования был разработан путеводитель интервью, охватывающий целый спектр вопросов, связанных с управлением современной научной организацией в России. Помимо прочих в анкету был интегрирован блок вопросов об управлении кадровым составом, в том числе о найме зарубежных специалистов:

– Нанимает ли организация иностранных граждан на должности, связанные с исследованиями и разработками?

– Если «да»: почему, чем полезны организации иностранные специалисты?

⁷ Разница количества вузов, представленных в Мониторинге эффективности вузов и в ФСМНО, обусловлена тем, что ФСМНО: 1) охватывает, за отдельными исключениями, только государственные вузы и 2) не выделяет филиалы вузов в качестве отдельных единиц анализа.

–Если «нет»: почему?

В качестве респондентов выступили сотрудники, занимающие руководящие должности (далее – руководители), со стажем работы в представляемых организациях не менее пяти лет.

По итогам интервью были получены содержательные ответы на вопросы о найме иностранных ученых от респондентов, представляющих 109 организаций – 32 вуза и 77 научных институтов из 45 городов в 37 субъектах России⁸. Из числа этих организаций иностранные ученые работают в настоящее время в 36. В данную группу попали почти все вузы, принявшие участие в исследовании (26 из 32), что отчасти обусловлено смещением выборки: ввиду специфики целей проекта интервью проводились преимущественно в ведущих вузах, получающих целевую господдержку исследований. Большая часть научных организаций (67 из 77), напротив, вошла в группу не нанимающих иностранных ученых.

В организациях, не нанимающих иностранных ученых, большинство респондентов говорили о внешних барьерах для найма иностранцев. Помимо этого некоторые респонденты говорили, что организация не испытывает нужды в иностранных специалистах, или давали понять, что никогда не задумывались о найме. Мы предполагали, что воспринимаемая гипотетическая польза от иностранных ученых довольно высока для всех организаций и решение о найме зависит от финансовых возможностей организации. Оказалось, что мнения руководителей по вопросу желательности найма иностранных специалистов достаточно неоднородны. В связи с этим особую важность получает вопрос о пользе для организации, которую приносят работающие в ней иностранные исследователи. Этот вопрос задавался в ходе интервью, если руководитель говорил, что в организации работают иностранные ученые.

Мотивы привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов российские организации, выполняющие ИР

Спектр представлений респондентов о причинах и целях привлечения иностранных ученых оказался весьма обширным. Тем не менее по ре-

⁸ Интервью в основном проводились на рабочем месте респондента. Ряд интервью в организациях, куда личный доступ интервьюера был затруднен (например, ввиду транспортной недоступности), был проведен в удаленном формате – по телефону или с использованием программы Skype с записью беседы. Средняя продолжительность интервью составила от 1,5 до 2 часов. Оператором сбора полевых данных выступала «ООО «Фирма «АДАПТ».

зультатам анализа полученных данных можно выделить две группы респондентов в соответствии с доминирующей установкой, лежащей в основе использования организациями данной практики. Первая группа – это респонденты, для которых происхождение сотрудника, его статус резидента или нерезидента не имеет принципиального значения. Руководители ряда обследованных организаций отметили, что для них обращение к международному рынку интеллектуального труда обусловлено либо отсутствием в стране исследователей, обладающих необходимой квалификацией, либо ограниченностью финансовых ресурсов, что не позволяет конкурировать за привлечение выдающихся российских ученых:

Как правило, найм осуществляется по каким-то открытым профессиональным признакам, поэтому если бы были соответствующие российские специалисты, то выбрали бы их. Тут по профессиональным качествам, а во-все не по тому, где кто находится (НИИ, Сибирский федеральный округ).

Тем же полезны, что и наши бы специалисты были полезны. К сожалению, нашим мэтрам мы не можем столько заплатить, сколько им платят на Западе (университет, Северо-Западный федеральный округ).

Вторая более многочисленная группа респондентов отметила, что иностранные специалисты приносят в науку уникальные черты, способствуют поддержке научной деятельности в организациях и повышению ее результативности.

Среди представителей НИИ и вузов, которые имеют опыт привлечения иностранных ученых, наиболее распространенными аргументами в пользу данной практики оказались уникальные компетенции, которыми обладают ученые из других стран, и наличие у них иного, отличного от традиционного для России взгляда на мир и работу, ориентации на быстрый и конкретный научный результат.

Многие руководители осознают, что взаимодействие ученых вне национальных границ является неотъемлемой чертой современной глобальной науки. В результате взаимодействие на постоянной основе с исследователями из других стран выступает условием, необходимым для обеспечения конкурентоспособности российской науки и ее включенности в мировое научное пространство.

Мы понимаем, что мир развивается очень быстрыми темпами, глобально, и, если мы

не будем привлекать кадры из других университетов – не только Российской Федерации, но и мировых, – мы начнем отставать (университет, Уральский федеральный округ).

Такая практика позволяет наладить кооперационные связи с зарубежными научными организациями и предприятиями. На основе знаний и рекомендаций иностранных специалистов российские организации получают возможность проводить более прицельный поиск и обоснованный выбор стратегического иностранного партнера не только для выполнения совместных исследований, но и для реализации образовательных программ, проведения конференций, летних школ и других академических мероприятий.

Важным аргументом в пользу привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов является возможность повысить показатели публикационной активности организации. Несомненно, в первую очередь это связано с публикационной активностью самих приглашаемых ученых: владея английским языком, обладая высокой научной компетенцией и опытом работы в рамках парадигмы «publish or perish» («публикуй или исчезни»), такие ученые, как правило, регулярно публикуют работы в зарубежных академических журналах:

У нас до 30% публикаций, они созданы зарубежными учеными (университет, Уральский федеральный округ).

В итоге их вклад не только повышает показатели результативности научной деятельности организации, но и способствует представлению и популяризации ее исследований, разработок на международной арене. Следует отметить, что, по словам одного из респондентов, высокая публикационная активность характерна для опытных и именитых иностранных ученых – молодые специалисты, напротив, в первые годы показывают менее значимые результаты, чем их российские коллеги.

Привлечение иностранных ученых также может способствовать и повышению публикационной активности российских работников организации благодаря, во-первых, подготовке совместных с приглашенными специалистами статей, в результате чего российские ученые получают опыт публикации в зарубежных изданиях, и, во-вторых, компетентным рекомендациям относительно целевых изданий и особенностей оформления научных текстов:

Как мы можем выйти на зарубежные англоязычные журналы? Только через такие вза-

имодействия (университет, Центральный федеральный округ).

Руководители некоторых российских организаций, выполняющих ИР, рассматривают наем иностранных ученых, помимо прочего, как канал для участия в международных грантовых конкурсах и программах: приглашенные специалисты вовлекаются в процесс подготовки конкурсной заявки, выполнения проекта по гранту или контракту:

Мы получаем что-то новое, мы получаем возможность участвовать в каких-то конкурсах международных совместно с другими вузами, откуда вышли эти вот товарищи, иностранные специалисты (университет, Приволжский федеральный округ).

В целом большинство отечественных научных организаций и вузов, имеющих опыт привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов, видят несомненные положительные результаты такой практики и подтверждают ее позитивное влияние на развитие научной деятельности и повышение ее результативности. Более того, в ходе интервью некоторые респонденты отметили, что в будущем хотели бы увеличить число работающих в их организации ученых из других стран, расширить их географию.

Основные каналы привлечения иностранных специалистов

Сегодня российские научные организации и вузы при найме иностранных высококвалифицированных специалистов используют один из нескольких доступных им каналов. Одним из них являются связи с научным сообществом ближайшего зарубежья, бывших советских республик. Этот канал более значим для государственных НИИ: в организациях данного типа, принявших участие в опросе, большинство работающих иностранцев – выходцы с постсоветского пространства:

У нас есть опыт найма иностранных граждан из бывших советских республик. Пока дальше мы ещё никого не наняли (НИИ, Сибирский федеральный округ).

Таких иностранцев-иностранцев у нас нет. Граждане Украины у нас были, с разной судьбой, есть бывшие граждане Украины, которые стали гражданами России. Но это русскоязычные. Мы с ними работаем (НИИ, Центральный федеральный округ).

Альтернативой служат контакты с российской научной диаспорой за рубежом – учеными, эмигрировавшим из страны в постсоветский период:

У нас есть несколько иностранцев, из ближнего зарубежья. Но на самом деле мы привлекаем к работе над проектами наших бывших сотрудников, которые уехали и там работают. С ними ведем совместные проекты (НИИ, Центральный федеральный округ).

Значимость данного подхода к найму высококвалифицированных специалистов для российской науки обсуждается во многих научных публикациях в данном предметном поле [13–16]. Некоторые респонденты, представляющие российские вузы, отметили, что их организации активно работают с сетью выпускников и нередко приглашают на работу ученых, обучавшихся здесь ранее и затем эмигрировавших из страны.

Важным каналом привлечения иностранных ученых является поддержка данной практики в рамках Постановления Правительства Российской Федерации № 220⁹ («программа мегагрантов»). На его использование указали многие респонденты, представляющие вузы. В то же время в интервью с НИИ и центрами данная программа упоминалась существенно реже¹⁰. За все время реализации программы (всего было проведено 5 волн конкурса мегагрантов) поддержку получили около 30 институтов и около 60 вузов. Несколько вузов, принявшие участие в исследовании, также отметили, что получили возможность нанимать ученых из-за рубежа благодаря еще одной программе господдержки – финансированию в рамках проекта 5–100¹¹.

В целом результаты исследования показывают, что действующие меры по поддержке привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов можно считать работающими. При этом отметим, что данные каналы, которые сегод-

ня являются в России ключевыми магистральями входящей академической мобильности, довольно ограничены по числу использующих их агентов. В результате очевидно, что существующих мер недостаточно для качественного рывка и заметного повышения уровня интернационализации научных кадров в России.

Собственные финансовые ресурсы для привлечения иностранных ученых использует лишь ограниченное число научных организаций. Так, например, в одном из университетов страны действует собственная программа микрогрантов, а также система «открытых» лабораторий:

...когда мы можем предложить ученому (западному или российскому из другого региона) некие пилотные деньги на то, чтобы он основал здесь свою лабораторию и оставил здесь свою тематику, используя нашу инфраструктуру, компетенцию наших студентов (университет, Приволжский федеральный округ).

Сегодня отечественные научные организации все чаще обращаются к практике рекрутинга новых сотрудников на открытом рынке посредством традиционных для сферы HR инструментов: публикации вакансий на различных онлайн-платформах (российских и международных), открытых конкурсов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава (ППС), организации деятельности служб по управлению персоналом в части взаимодействия с зарубежными университетами и постоянного мониторинга международного рынка интеллектуального труда:

У нас есть HR-служба, которая занимается иностранными специалистами, выходит на связь с университетами <...> в иностранных вузах после защиты диссертации PhD человек должен куда-то в стороннюю организацию идти работать. Разумеется, мы поддерживаем с ними (университетами – прим. авторов) связь, предлагаем работу. На сегодняшний день у нас около 70 иностранных преподавателей и научных сотрудников работают, из разных регионов земного шара... Это и Бразилия, и Азия, и Европа, и Африка (университет, Приволжский федеральный округ).

Вместе с тем некоторые используемые ранее каналы привлечения ученых из-за рубежа перестали функционировать в результате структурной перестройки российской науки. Так, перевод научных организаций системы академий наук в ведомственное подчинение ФАНО лишил их существовавшей с советских времен возможности

⁹ Постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные организации высшего образования, научные учреждения, подведомственные Федеральному агентству научных организаций, и государственные научные центры Российской Федерации в рамках подпрограммы «Институциональное развитие научно-исследовательского сектора» государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 гг.».

¹⁰ Скорее всего, данное смещение обусловлено структурой выборки: в нее попали 21 вуз, получивший мегагрант, и всего 6 НИИ, победивших в разные годы в этом конкурсе.

¹¹ Государственная программа поддержки крупнейших российских вузов, инициированная Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с Приказом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области науки и образования».

«эквивалентных обменов», то есть двусторонних визитов ученых с размещением и оплатой пребывания в другой стране в рамках соглашений между академиями наук.

Таким образом, стоит отметить, что сегодня основным каналом для привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов в российские научные организации и вузы являются действующие меры государственной поддержки науки и повышения уровня ее интернационализации и конкурентоспособности – Постановление № 220, проект 5–100. Те организации, для которых эти каналы по разным причинам оказываются недоступны, ориентируются на работу с научным сообществом ближайшего зарубежья или российской научной диаспорой за рубежом. Привлечение выдающихся иностранных ученых за счет собственных средств организации – явление, встречающееся сегодня в российской науке крайне редко. Этому препятствует ряд барьеров, существующих как внутри организаций, так и во внешней среде.

Барьеры при привлечении иностранных специалистов

В качестве основного барьера при привлечении иностранных ученых опрошенные руководители организаций чаще всего называли недостаток финансовых средств: наем высококвалифицированных специалистов из-за рубежа требует существенных затрат на оплату их труда – средняя зарплата научных работников в России, по мнению руководителей, неконкурентна на глобальной арене и не может заинтересовать ученых мирового уровня.

Это, конечно, смешной вопрос, потому что едва ли на нашу зарплату иностранный специалист придет (НИИ, Сибирский федеральный округ).

Многие респонденты в качестве серьезного барьера отмечали и отсутствие в их организациях необходимой исследовательской и социальной инфраструктуры. Текущее состояние материально-технической базы в ряде научных институтов и вузов не позволяет проводить революционные исследования, что, безусловно, существенно снижает уровень заинтересованности иностранных специалистов. Усложняет положение и отсутствие жилых площадей для размещения ученых:

Это связано с целым ворохом проблем, возникающих при найме иностранного гражданина. Начиная с того, что очень трудно найти

целевую программу, которая будет поддерживать этого гражданина; во-вторых, это вопросы, связанные с жильем; это и не очень большая доступность <...> обычной жизни, то есть пока он турист, ему хорошо – он находится в отеле, он ходит в престижные магазины, но вот он должен жить в России, и попробуйте поговорить по-английски в обычной «Пятерочке» (университет, Приволжский федеральный округ).

Кроме того, респонденты, представляющие вузы и НИИ за пределами Москвы и Санкт-Петербурга, часто отмечали географическую непривлекательность своего региона для иностранцев:

У нас не было прецедентов, чтобы к нам кто-то захотел поехать работать в Пермь (НИИ, Приволжский федеральный округ).

Можно предположить, что вследствие недостаточно развитой исследовательской и социальной инфраструктуры российские организации должны «переплачивать» иностранным ученым, чтобы те согласились работать в России. Несомненно, есть немалое число зарубежных исследователей, которые в силу исследовательских или прочих интересов хотят приехать именно в нашу страну. Но для найма вне пределов этой, вероятно, ограниченной группы, российские организации должны изыскивать возможности для предложения не просто конкурентной, но высокой относительно мирового уровня зарплаты.

Вторым по частоте упоминания респондентами барьером является несовершенство и сложность бюрократических процедур. В рамках действующего российского законодательства трудоустройство таких работников вызывает существенные затруднения у многих организаций. Причем в ходе интервью об этом чаще говорили респонденты, представляющие научные институты, что, скорее всего, связано с включенностью в выборку значительного числа вузов, которые являются участниками проекта 5–100 или победителями конкурсов мегагрантов: ввиду формальных требований они имеют более обширный опыт найма иностранных ученых и, возможно, выработанные типовые решения таких бюрократических проблем.

Это же опять, там вот по всем инструкциям, приехал к тебе иностранец, ты должен в течение двух дней написать отчет, кто он такой, где он проживает, где работает, место его жительства, зачем приезжал. Зачем это тебе нужно? (НИИ, Приволжский федеральный округ)

Бюрократические барьеры, на которые ссылались руководители, не обязательно напрямую связаны с трудоустройством иностранных граждан. Так, на практики найма в целом существенно влияет свобода организации распоряжаться собственными средствами.

Непреодолимым барьером является закрытая тематика ИР: значительное число организаций, попавших в выборку, работает в закрытом режиме и не имеет опыта найма иностранных ученых из-за формального, юридического запрета. Обращает на себя внимание, что о запретах и ограничениях, связанных с тематикой исследований, говорили руководители в самых разных организациях, в том числе медицинского, сельскохозяйственного, гуманитарного профилей.

Несколько барьеров, препятствующих привлечению научных кадров из других стран, не назывались респондентами прямо, но их существование подтверждается многими утверждениями, высказанными в ходе интервью. Важнейшие из них – это специфика найма научных работников в России и ориентация научных организаций и вузов на «выращивание» собственных кадров взамен рекрутинга на открытом рынке труда [17]. Подобную практику часто называют «локализмом» или закрытой академической средой [18]. Многие российские организации, выполняющие ИР, по-прежнему функционируют в формате закрытых сообществ с низкой степенью сменяемости состава, что является последствием низкой внутренней мобильности научных кадров [19], редкой практики увольнений в научной среде, кадровой обособленности российской науки на протяжении длительного периода [20].

Анализ выявленных барьеров, препятствующих привлечению в отечественные НИИ и вузы научных кадров из-за рубежа, показал, что сегодня актуальной и необходимой является расширение мер государственной поддержки такой практики – не только финансовых, но и инфраструктурных. Реформирования требуют и процедуры трудоустройства иностранных ученых: несмотря на предпринятые в данной области усилия, многие организации, особенно не обладающие обширным опытом в подобных вопросах, по-прежнему считают их крайне сложными и обременительными. Кроме того, важным представляется и формирование благоприятной для интернационализации научных кадров среды, так как результаты проведенного исследования показали, что для значительного числа руководителей научных институтов и вузов положительные эффекты данного процесса являются в настоящий момент неочевидными.

Заключение

Среди стран, претендующих на лидирующие позиции в мировой науке, Россия остается одной из немногих, интернационализация научных кадров в которых находится на относительно низком уровне. В рамках государственной политики принимаются меры по поддержке более активного привлечения иностранных ученых, но их эффект пока заметен лишь для ограниченной группы организаций, преимущественно являющихся участниками соответствующих программ. Анализ доступной статистики, представленный в статье, показал, что практика найма в России высококвалифицированных специалистов на глобальном рынке труда весьма ограничена и распространена среди научных организаций разного типа весьма неравномерно. Данная работа была нацелена на оценку основных мотивов, определяющих стремление организаций к привлечению таких специалистов, определение перечня используемых для этого каналов, а также установление факторов, которые препятствуют выходу организаций на международный академический рынок труда.

Работа основана на данных интервью с руководителями научных организаций и вузов. Анализ полученной информации позволил установить, что совокупность этих организаций, с точки зрения исследуемого вопроса, в высшей степени неоднородна. Так, они существенно различаются не только по наличию у них возможности привлечения ученых из-за рубежа, но и по стремлению нанимать таких работников: значительная доля организаций и вовсе не видит в этом необходимости и пользы. Наиболее активно работают в данном направлении образовательные организации высшего образования и, в частности, ведущие исследовательские университеты. В целом в вузовской среде наем иностранцев, хотя и доступен далеко не всем, но уже воспринимается как желательная практика.

Среди научных институтов и центров, ранее входивших в Академии наук, данная практика используется гораздо реже и пока не пользуется общим безусловным одобрением. Это вполне объяснимо с учетом традиций закрытой советской науки, последовавших затем «скудных» лет науки российской и далее разворота государственной научной политики в сторону поддержки исследований в вузах. В то время как в российских университетах кадровая интернационализация проходит отчасти принудительно, но при условии существенной финансовой поддержки, в среде академических институтов она развивается

медленными темпами при минимальном прямом вмешательстве государства.

Рассматривая привлечение иностранных ученых как задачу государственной научной политики, отметим, что сегодня важно направлять усилия, во-первых, на снижение существующих барьеров, среди которых главными остаются финансовый и бюрократический, и, во-вторых, на стимулирование доверия организаций науки к данной практике как эффективной мере для повышения результативности научной деятельности, улучшения научной репутации.

Для стимулирования заинтересованности в найме иностранных исследователей огромную роль играет обмен опытом между организациями, популяризация успешных примеров создания международных коллективов. Особого внимания заслуживает усиление коммуникации между вузовским и институтским сообществами. Несмотря на интенсивное научное сотрудничество, образовательные организации высшего образования и научные организации по-прежнему представляют два разных мира с точки зрения организационного устройства и управленческих практик. Помимо прочего, налаживание связи и обмен лучшими практиками найма иностранных ученых может помочь организациям, не имевшим такого опыта, избавиться от преувеличенного представления о сложностях, связанных с процедурой найма зарубежного специалиста, и выйти на международный академический рынок труда.

Список литературы

1. Меликян А. В., Железнов Б. В. Опыт привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов в российские вузы // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2012. Т. 1. № 36. С. 156–171.
2. Хиженяк В. Д. Рекрутмент иностранных научно-педагогических работников: анализ практики // Высшее образование в России. 2014. № 12. С. 127–134.
3. National Science Board. Science and Engineering Indicators 2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nsf.gov/statistics/2016/nsb20161/#/> (дата обращения: 17.03.2017).
4. Franzoni C., Scellato G., Stephan P. Foreign-born scientists: mobility pattern for sixteen countries, Nature Biotechnology, 2012, vol. 30, pp. 1250–1253.
5. Йонедзава А. Инбридинг в японских вузах: постепенное движение в сторону большей открытости в условиях глобализации // Академический инбридинг и мобильность в высшем образовании: глобальные перспективы / под ред. М. М. Юдкевича, Ф. Дж. Альтбаха, Л. Рамбли. М.: НИУ ВШЭ, 2016. С. 134–171.
6. Levine A. Internationalizing Japan's Scientific Landscape, available at: <http://www.sciencemag.org/careers/features/2011/09/internationalizing-japans-scientific-landscape> (accessed 17.03.2017).
7. Puzo I. Hope amidst Uncertainty: Foreign Scientists in Contemporary Japan, Contemporary Japan, 2016, vol. 28, no. 1, pp. 81–99.
8. Железнов Б. В., Меликян А. В. Участие международных сотрудников в развитии российских вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 6(82). С. 38–44.
9. Меликян А. В., Железнов Б. В. Портрет международного сотрудника российского вуза // Вопросы образования. 2012. № 4. С. 259–277.
10. Международный академический рекрутинг в НИ ТГУ: текущее состояние и перспективы развития. Аналитический отчет [Электронный ресурс]. URL: <http://innomap.tsu.ru/UploadFiles/13017.pdf> (дата обращения: 17.03.2017).
11. Другова Е. А., Нужина Н. И., Коряковцева П. В. Международный академический рекрутинг в ведущих российских университетах: текущее состояние и перспективы развития // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 1 (101). С. 32–43.
12. Support for Continued Data Collection and Analysis Concerning Mobility Patterns and Career Paths of Researchers. MORE2 Final Report [Электронный ресурс]. URL: https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/final_report_0.pdf (дата обращения: 10.03.2017).
13. Аллахвердян А. Г., Агамова Н. С. Российская научная диаспора и мобильность учебных мигрантов в США (конец XX – начало XXI века) // Социология науки и технологий. 2012. Т. 3. № 3. С. 43–53.
14. Дежина И. Г. Политика России по развитию сотрудничества с зарубежными учеными-соотечественниками // Экономика и прогнозирование. 2012. Т. 10. № 2. С. 9–24.
15. Игнатов И. И. Сотрудничество научного сообщества с зарубежной русскоязычной диаспорой: пролог к новым моделям // Наука. Инновации. Образование. 2013. № 13. С. 244–269.
16. Рязанцев С. В., Письменная Е. Е. Эмиграция ученых из России: «циркуляция» или «утечка» умов // Социологические исследования. 2013. № 4. С. 24–35.
17. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 170–187.
18. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // Форсайт. 2008. Т. 2. № 4. С. 32–41.
19. Дежина И. Г. Межсекторальная мобильность исследователей в России и в мире // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. 2016. № 1 (82). С. 96–110.
20. Kuraev A. Internationalization of Higher Education in Russia: Collapse or Perpetuation of the Soviet System? A Historical and Conceptual Study [Электронный ресурс]. URL: dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101500/datastream/PDF/view (дата обращения: 21.03.2017).

RECRUITMENT OF FOREIGN SCIENTISTS IN RUSSIAN RESEARCH ORGANIZATIONS AND UNIVERSITIES: OPPORTUNITIES AND BARRIERS

E. L. Dyachenko, A. I. Nefedova, E. A. Streltsova

National Research University Higher School of Economics
11 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation; edyachenko@hse.ru

Key words: internationalization of Russian science; academic mobility; foreign scientists; academic labor market.

Despite the measures taken by the Russian government to attract foreign scientists for work in Russian research organizations and universities, the level of incoming academic mobility to Russia remains extremely low. The paper provides quantitative estimates of the number of foreign researchers in different sectors of Russian science, and analyzes the attitude to the experience of their involvement on the part of the leaders of academic organizations. The work is based on the data of the Federal system for monitoring the performance of scientific organizations, as well as interview data with more than one hundred heads of Russian universities and research organizations.

The analysis of the quantitative and qualitative data demonstrates that for Russian organizations, recruitment of foreign scientists is not a usual and widespread practice, and is often considered as a difficult task with non-obvious benefits. This practice differs in its scope and implementations across the R&D sectors. The internationalization process is most active in universities, which are supported by the governmental measures developed specifically for these purposes. Based on the identified barriers, the paper offers several recommendations to increase the involvement of foreign researchers, as this can significantly contribute to the promotion of the country's integration into the world science.

References

1. Melikyan A. V., Zheleznov B. V. Opyt privlecheniya inostrannykh vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov v rossiiskie vuzy [Policy for Attracting Highly Qualified Foreign Specialists into Russian Universities]. *Vestnik mezhdunarodnykh organizatsii: obrazovanie, nauka, novaya ekonomika* [International Organizations Research Journal], 2012, vol. 7, no. 1, pp. 156–171.
2. Hizhnyak V. D. Rekrutment inostrannykh nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov: analiz praktiki [Recruitment of International Members of Faculty]. *Vyshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2014, no. 12, pp. 127–134.
3. National Science Board. Science and Engineering Indicators 2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.nsf.gov/statistics/2016/nsb20161/#/> (дата обращения: 17.03.2017).
4. Franzoni C., Scellato G., Stephan P. Foreign-born scientists: mobility pattern for sixteen countries, *Nature Biotechnology*, 2012, vol. 30, pp. 1250–1253.
5. Yonezawa A. Inbreeding v yaponskikh vuzakh: postepennoe dvizhenie v storonu bol'sheï otkrytosti v usloviyakh globalizatsii [Inbreeding in Japanese Higher Education: Inching Toward Openness in a Globalized Context]. In: M. M. Yudkevich, P. G. Altbakh, L. Rumbley (eds.), *Akademicheskii inbreeding i mobil'nost' v vysshem obrazovanii: global'nye perspektivy* [Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives], Moscow, Higher School of Economics Publ., 2016, pp. 134–171.
6. Levine A. Internationalizing Japan's Scientific Landscape, available at: <http://www.sciencemag.org/careers/features/2011/09/internationalizing-japans-scientific-landscape> (accessed 17.03.2017).
7. Puzo I. Hope amidst Uncertainty: Foreign Scientists in Contemporary Japan, *Contemporary Japan*, 2016, vol. 28, no. 1, pp. 81–99.
8. Zheleznov B. V., Melikyan A. V. Uchastie mezhdunarodnykh sotrudnikov v razvitii rossiiskikh vuzov [Participation of International Faculty in the Development of Russian Universities]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2012, no. 6(82), pp. 38–44.
9. Melikyan A. V., Zheleznov B. V. Portret mezhdunarodnogo sotrudnika rossiiskogo vuza [A Portrait of an International Worker of a Russian Higher Education Institution]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2012, no. 4, pp. 259–277.
10. Mezhdunarodnyi akademicheskii rekrutiny v NI TGU: tekushchee sostoyanie i perspektivy razvitiya [International Academic Recruiting in National Research Tomsk State University: Current State and Development Prospects]. Analytical Review, available at: <http://innomap.tsu.ru/UploadFiles/13017.pdf> (accessed 17.03.2017).
11. Drugova E. A., Nuzhina N. I., Koryakovceva P. V. Mezhdunarodnyi akademicheskii rekrutiny v vedushchikh rossiiskikh universitetakh: tekushchee sostoyanie i perspektivy razvitiya [International Academic Recruitment at the Leading Russian Universities: Current Position and Prospects of Further Development]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2016, no. 1, pp. 32–43.
12. Support for Continued Data Collection and Analysis Concerning Mobility Patterns and Career Paths of Researchers. MORE2 Final Report, available at: https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/final_report_0.pdf (accessed 10.03.2017).
13. Allakhverdyan A. G., Agamova N. S. Rossiiskaya nauchnaya diaspora i mobil'nost' uchebnykh migrantov v SShA (konets XX – nachalo XXI veka) [Russian Scientific Diaspora and the Scientists-Migrants' Mobility to the USA (the end of the XX – beginning of the XXI centuries)]. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii* [Sociology of Science and Technology], 2012, vol. 3, no. 3, pp. 43–53.

14. Dezhina I. G. Politika Rossii po razvitiyu sotrudnichestva s zarubezhnymi uchenymi-sootchestvennikami [Russian Policy as to the Development of Cooperation with Foreign Compatriot Scientists]. *Ekonomika i prognozirovaniye* [Economy and Forecasting], 2012, vol. 10, no. 2, pp. 9–24.

15. Ignatov I. I. Sotrudnichestvo nauchnogo soobshchestva s zarubezhnoi russkoyazychnoi diasporoi: prolog k novym modelyam [Cooperation of the Russian Scientific Community with Foreign Russian-Speaking Diaspora: Prolog to New Models]. *Nauka. Innovatsii. Obrazovanie* [Science. Innovation. Education], 2013, no. 13, pp. 244–269.

16. Ryazantsev S. V., Pis'mennaya E. E. Emigratsiya uchenykh iz Rossii: «tsirkulyatsiya» ili «utechka» umov [Emigration of scientists from Russia: «circulation» or «brain drain»]. *Sociologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 2013, no. 4, pp. 24–35.

17. Sivak E. V., Yudkevich M. M. Akademicheskii in-

bridging: za i protiv [Academic Inbreeding: Pro and Contra]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2009, no. 1, pp. 170–187.

18. Sivak E. V., Yudkevich M. M. «Zakrytaya» akademicheskaya sreda i lokal'nye akademicheskie konventsii [«Closed» Academic Environment and Local Academic Conventions]. *Forsait* [Foresight and STI Governance], 2008, vol. 2, no. 4, pp. 32–41.

19. Dezhina I. G. Mezhssektoral'naya mobil'nost' issledovatelei v Rossii i v mire [Intersectoral Mobility of Researchers in Russia and the World]. *Vestnik Rossiiskogo gumanitarnogo nauchnogo fonda* [Bulletin of the Russian Foundation for Humanities], 2016, no. 1 (82), pp. 96–110.

20. Kuraev A. Internationalization of Higher Education in Russia: Collapse or Perpetuation of the Soviet System? A Historical and Conceptual Study, available at: <http://www.dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101500/datastream/PDF/view> (accessed 21.03.2017).

Информация об авторах / Information about the authors:

Дьяченко Екатерина Львовна – научный сотрудник Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; edyachenko@hse.ru.

Нефедова Алёна Игоревна – младший научный сотрудник Института статистических исследований и экономики знаний, преподаватель кафедры экономической социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; anefedova@hse.ru.

Стрельцова Екатерина Александровна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; kstreltsova@hse.ru.

Ekaterina L. Dyachenko – Research Fellow at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, National Research University Higher School of Economics; edyachenko@hse.ru.

Alena I. Nefedova – Junior Research Fellow at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge, Lecturer at the Department of Economic Sociology, National Research University Higher School of Economics; anefedova@hse.ru.

Ekaterina A. Streltsova – Candidate of Sociological Sciences, Senior Research Fellow at the Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge; kstreltsova@hse.ru.