



## **ОТЧЕТ**

### **О проведении социологического интервью (2021-й год)**

Исследование проведено Российским союзом студенческих организаций  
при поддержке Фонда президентских грантов

Москва, 2021 год

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>Введение</b>	<b>3</b>
<b>Итоги социологического интервью</b>	<b>4</b>
<b>Приложение 1</b>	<b>13</b>

## **Введение**

В год Науки и технологий, а также на основании технического задания на проведение социологического исследования (мониторинга) интеллектуальной молодежной среды, возросла актуальность более глубокого изучения мнения молодых ученых относительно возможностей для самореализации в науке, востребованности профессии ученого и перспективах исследовательской карьеры в Российской Федерации.

**Цель:** изучение представлений молодых ученых, исследователей о возможностях самореализации в науке, востребованности профессии ученого и перспективах исследовательской карьеры в Российской Федерации.

### **Задачи:**

- 1) Выявить основные трудности, с которыми сталкиваются молодые исследователи в процессе своей научной деятельности;
- 2) Изучить мнение молодых ученых относительно востребованных научных направлений в наше время;
- 3) Изучить мнение молодых ученых относительно карьерных траекторий в науке;
- 4) Выявить проблемы и собрать предложения от молодых ученых относительно мер поддержки для молодых исследователей.

**Количество участников:** не менее 20 человек.

**Количество тем:** 1 основная.

**Целевая группа:** молодые ученые, исследователи.

**Роли респондентов:** молодые ученые, исследователи.

**Период сбора данных:** март-апрель 2021 г.

### **Гипотезы:**

1. Крупные научные мероприятия помогают в закреплении молодежи в научной сфере и формировании научных коллабораций с учеными из других стран;
2. Существующих мер для закреплении молодых исследователей в научной сфере недостаточно или они неэффективны.

## **Основные требования к вопроснику:**

**Количество вопросов:** не менее 7.

**Время проведения интервью** – от 15 до 30 минут.

**Инструменты проведения:** личная беседа, возможно использование технических средств связи (Skype, Zoom, а также звонков посредством мессенджеров) с обязательной записью разговора.

## **Итоги социологического интервью**

Участниками исследования стали 20 респондентов:

- молодые ученые, исследователи;

Респонденты считают, что востребованными научными областями среди молодых исследователей являются информационные технологии, естественные науки, биология, физика и химия: «Во-первых, это науки о жизни. Это прямо то, что сейчас в мире в тренде. И я думаю, что это hot topic сейчас у нас в стране (М., 32 г.)». Также среди респондентов отмечается актуальность междисциплинарных областей: «На мой взгляд, наиболее привлекают интерес молодёжи – студентов и аспирантов, - междисциплинарные области типа той же биомедицины. Т. е. что-то, находящееся на стыке разных дисциплин (М., 32 г.)».

На вопрос о том, достаточно ли существующих мер для закрепления молодых исследователей в научной сфере, респонденты в подавляющем большинстве отвечают, что меры довольно эффективны, но их недостаточно, чтобы закрепить молодого исследователя в научной сфере: «... я могу сказать, что их, во-первых, недостаточно. Количество конкурсов недостаточно. Количество выделяемого финансирования в каждом конкретном конкурсе недостаточно не только потому, что оно маленькое, а потому, что его не индексируют каждый год с учётом инфляции хотя бы (М., 32 г.)»; «Дело в том, что доступность грантов невелика. Скажем – чтобы получить грант, молодой человек уже должен иметь какой-то задел, однако этот задел ему ещё неоткуда получить. Есть, конечно, научные руководители, которые сразу же заставляют человека писать – он к ним пришёл, и они со второго-третьего курса пишут вместе с ним статьи, во всяком случае, включают его туда. Такие люди получают некие преференции – понятно, почему. А, скажем, есть люди, у которых нет

статей даже при поступлении в аспирантуру: допустим, человек тему сменил. Он разобрался с одной темой, закончил магистратуру, и пошёл в аспирантуру на новую тему – и у него вообще нет никакого задела! В этом случае люди вообще не получают грантов. Как моя статистика, выборка показывает, вот этот момент очень часто больно бьёт по ним. Я это точно знаю (М., 41 г.); «На самом деле, хочется сказать, что меры довольно эффективные и они действуют. Единственное, что есть провал для начинающих учёных, потому что, когда они приходят, у них ещё нет статей и нет возможности получать гранты. Поэтому, наверное, одной из мер могло бы быть увеличение минимального оклада, который получают молодые учёные, не имеющие пока ни грантов, ни опыта, ничего (Ж., 35 л.)»; «Сложный вопрос. Да, мы чувствуем, что эта поддержка есть. Те же самые молодёжные гранты РНФ – это очень здорово; я там сам веду, и коллеги все ведут... Т. е. поддержка хорошая чувствуется, а достаточность – я бы сказал, что недостаточно (М., 32 г.)»; «Вот как текущая ситуация сложилась – для её поддержания в нынешнем виде грантовой системы достаточно; вернее, она неплоха. Потому что уже существующим сильным коллективам она позволяет существовать лучше, чем они были бы без этой системы. Но гранты не позволяют решать задачи развития – в частности, новые коллективы практически нереально создавать под гранты. И развивать коллективы тоже невозможно. Т. е. если уже есть работающий коллектив, он может заработать денег на гранте, однако новых коллективов и тематик не появится. Кроме того, опять-таки, главная проблема грантового финансирования – это неопределённость и не гарантированность. Это классическая история, все прекрасно знают эту ситуацию: коллектив создан по мегагранту, однако как только мегагрант заканчивается, он схлопывается в точку (М., 34 г.)»; «В целом я бы так сказал: не то, что именно недостаточно, а в этой степени, области можно ещё поработать(М., 41 г.)».

Ситуация с защитами кандидатских и докторских диссертаций за последние три года, по мнению респондентов, изменилась. Отмечается повышение требований, что является положительным моментом, но с другой стороны, повышение бюрократических процессов значительно ухудшает ситуацию: «В принципе, больше бюрократизма, волокиты, ненужных публикаций, требований стало. Т. е. ситуация ухудшилась (М., 43 г.)»; «Мне кажется, что защиты глобально стали гораздо сильнее. Уровень публикаций значительно вырос. Это здорово» (Ж., 31 г.); «Мне кажется, что касается докторских – по крайней мере,

по своему окружению я смотрю, не очень-то стремятся люди как можно скорее защищать докторские. Кандидатские – как какой-то такой путь, естественная квалификационная работа. Но всё больше разговоров идёт о том, что докторская степень – это у нас в России тоже необходимая планка, а во всём мире уже давно от этого отказались. Этого нет, и это ещё одна ступень, которую приходится преодолевать. Это усложнение работы учёных» (Ж., 35 л.); «...последовательно ужесточается, становится более строгой. Это хорошо, потому что существенно повышается качество защищаемых работ. При этом там довольно много формализма, в каких-то случаях откровенно избыточного» (М., 34 г.).

На вопрос о том, с какими трудностями чаще всего сталкиваются молодые исследователи при получении постоянной ставки в научной или образовательной организации, большинство респондентов отмечают отсутствие ставок вообще и низкую заработную плату: «Основная трудность состоит в том, что постоянных ставок с достойной зарплатой в России попросту очень и очень мало – несравненно меньше, чем в любой развитой стране (западной или азиатской) (М., 38 л.)»; «Самая главная трудность – это наличие этой ставки, потому что финансирование у нас с каждым годом либо сокращается, либо остаётся на том же уровне, несмотря на рост инфляции. И конечно, минимальные оклады. Просто очень маленькие суммы окладов. К сожалению, мы не можем предоставить молодому учёному, который приходит в организацию, никаких доплат сразу, потому что у него нет, как я уже упоминала, ни статей, ничего. Вот он приходит – но далеко не все соглашаются прийти на такую маленькую ставку, зарплату (Ж., 35 л.)»; «Они сталкиваются с тем, что этих ставок просто нет. Они все заняты и не выделяются. Это первая трудность. А вторая трудность получается, что наличие ставки и непонятно какой финансовой стабильности... т. е. получение ставки – это не билет в спокойную научную жизнь (Ж., 35 л.)».

При получении руководящей позиции в научной или образовательной организации молодые исследователи, по мнению респондентов, сталкиваются со следующим рядом проблем:

- *отсутствие знаний в сфере научного менеджмента и отсутствие управленческого опыта:* «Может быть, трудность отсутствия опыта? Вернее, отсутствия необходимых базовых знаний для осуществления руководства большими коллективами. Просто многие выходят, миновав уже некую

ступеньку, достигая этого места через последовательность других, более низких мест – а если человек просто раз, и попал, в таком случае ему не хватает чего-то – какие-то курсы, может быть, пройти» (М., 41 г.); «... у нас почти не учат менеджменту в науке. Появились некоторые программы, но их не так много. И вот по своему опыту я могу сказать, что мои молодые коллеги просто не знают о них. Поэтому стать руководителем – не просто хорошим учёным, добившимся каких-то успехов и показателей Хирша, а именно руководителем хотя бы своей научной группы, сложно. Мало образовательных технологий в данной области» (Ж., 38 л.); «Здесь самая главная трудность заключается в том, что не все молодые исследователи готовы руководить. Это не совсем одно и то же – вести научные исследования и административную деятельность. Очень часто исследователи оказываются несостоятельными именно в ипостаси руководителей лаборатории, например, и дальше. Никаких преград – по крайней мере, среди своих коллег или людей, работающих в других организациях, я не вижу для карьерного роста. Единственная преграда – это готовность самого человека к этой должности. Готовность нести административную нагрузку» (Ж., 35 л.); с другой стороны: «Всё тоже зависит от человека. Я не вижу каких-то бюрократических трудностей для этого. Я знаю довольно много молодых заведующих, занимающих высокую должность. Всё по заслугам» (М., 39 л.).

- *отсутствие перспектив роста по карьерной лестнице*: «Знаете, как это: «Плох тот солдат, который не мечтает стать генералом» - вот этого генеральского вектора, насколько я знаю, ни в одном учреждении в современных реалиях нет. т. е. такой карьерной лестницы, где было бы понятно, к чему стремиться, нет. Примерно, как если бы аспирант, заканчивая аспирантуру и защищаясь, понимал бы, что у него есть возможность в течение пяти лет, если он будет публиковаться и получать гранты, то он сможет получить себе лабораторию. Нет такой перспективы. Может быть, она и бывает где-то – весьма туманной, но прямого понимания не бывает ни у кого» (Ж., 34 г.).

- *большие амбиции, непропорциональные опыту и знаниям молодого исследователя*: «Часто молодые люди, которые приходят работать, с довольно большими амбициями и требованиями – и они непропорциональны их опыту и знаниям. Это тоже такая трудность. И современное поколение – они все, вернее, очень многие, по моему опыту, не хотят учиться и получать новые знания. При

этом они уже стремятся к каким-то большим результатам. Это свойственно молодежи сейчас» (М., 43 г.).

- *«поколенческий разрыв» внутри коллектива:* «из-за огромного поколенческого разрыва, поскольку «средних» нет, то в руководстве что получается? Приходит молодой человек на руководящую позицию, а у него в подчинении оказываются люди 55+. Ну, вы представляете себе, что это такое фактически? Внук пришёл дедушку учить. Естественно, отношения в коллективе от этого лучше не становятся. Есть просто поколенческое непонимание. Но, мне кажется, основная история – это именно поколенческие разрывы. Когда трудно руководить в такой возрастной иерархии» (Ж., 48 л.).

Важно отметить и личные качества успешного молодого исследователя:

- интерес к науке;
- стрессоустойчивость;
- целеустремлённость;
- настойчивость;
- амбициозность;
- креативность;
- самокритичность;
- коммуникабельность;
- эмпатия;
- критическое мышление.

Ключевыми компетенциями успешного молодого исследователя, по мнению респондентов, являются:

- междисциплинарность;
- знание английского языка;
- навыки публичных выступлений;
- умение работать с большим количеством информации;
- навыки программирования;



- навыки самопрезентации;
- стратегическое мышление.

На вопрос о том, как такие крупные научные мероприятия, как форум «Ломоносов», помогают в закреплении молодёжи в научной сфере, мнения респондентов расходятся.

**Одни считают, что такие проекты не помогают совсем:** «Если честно, я вообще не очень верю в то, что это сильно помогает...» (Ж., 35 л.); **другие отмечают важность популяризации науки через такие мероприятия, после которых закрепление молодежи в научной сфере происходит в дальнейшем:** «... они не помогают закреплению молодёжи в научной сфере непосредственно, но показывают студентам и аспирантам, что дальнейшее развитие их в науке в России более, чем возможно. Что можно найти прекрасные лаборатории, внутри которых есть разнообразные пути развития себя, как профессионала» (Ж., 35 л.); «В принципе, это отличная конференция – она всегда стимулирует и развивает науку» (М., 41 г.); «Он не то, чтобы для закрепления – он скорее помогает отрабатывать навыки выступлений, вообще посмотреть, как это выглядит – каково это, выступать, докладываться, задавать вопросы, как общаться до и после докладов» (Ж., 34 г.).

**Некоторые респонденты отмечают, что именно через такие крупные мероприятия начался их научный путь:** «Хорошо помогают! Мы сами тоже когда-то, много лет назад, с него начинали. Это очень правильный опыт для молодых – начинать академическую мобильную активность, ездить, выступать, рассказывать другим людям, не только своей лаборатории» (Ж., 31 г.); «...он, как минимум, помогает тем, что у него есть адекватный сайт с разной информацией. А ещё там много другой полезной информации о разных конференциях, не участвуя в которых, молодёжь по формальным признакам может вылететь из статуса научной молодёжи» (М., 33 г.); «Ну, они позволяют, во-первых, вовлечь молодых ребят в научное сообщество – разных поколений; по крайней мере, они видят и более взрослых людей на этом форуме. Они видят друг друга. Видят своих – это те люди, с которыми они будут работать в будущем, когда они вырастут и станут большими, крупными учёными. Фактически это интеграционное мероприятие, которое вовлекает студентов, потому что для них это особенно важно, в рабочий процесс, обозначает его границы. И ребята просто

привыкают к тому, что современная наука – это постоянный обмен информацией и данными, сведениями, постоянное продуктивное общение с коллегами. В конце концов, просто ввиду широты тематического охвата, который есть на подобных форумах, пробуждает интерес к науке. И даже если молодой человек (а как раз это их время – сомневаться в правильности выбора, я имею в виду – какого-то конкретного направления) может увидеть весь спектр, расширить себе горизонт и остаться» (Ж., 48 л.);

**Отмечается, что** «крупные мероприятия, объединяющие молодых учёных – это, в первую очередь, замечательный нетворкинг...Для молодёжи крайне важно на раннем этапе своей карьеры выстроить хорошую сеть взаимодействия с коллегами из разных областей. Потому что это всегда очень полезно и крайне нужно для успешной карьеры. Во-вторых, на мероприятиях такого уровня – больших и ориентированных на молодую аудиторию, изначально достаточно доброжелательных - очень хорошо тренировать навыки презентации. В одной форме, в другой форме, постер, устный, ответить на вопросы, поучаствовать в дискуссии – это всё очень нужна для исследователя часть работы. И молодые ребята могут это использовать. И наконец, третье: очень много вдохновляющих мероприятий, когда приезжают большие учёные, нобелевские лауреаты, или учёные старшего звена друг с другом обсуждают – всё это для молодого исследователя такая довольно мотивирующая история. Я тоже помню и могу назвать знаковые фигуры больших учёных, которые меня в своё время мотивировали в науке остаться и продолжать свой карьерный путь» (Ж., 38 л.).

Что касается помощи крупных научных форумов при формировании научных коллабораций с учёными из других стран, то респонденты в целом разделились на два «лагеря». Одни считают, что влияния практически нет: «Честно говоря, я думаю, что здесь влияние таких форумов на формирование коллабораций весьма скромное. Коллаборации обычно формируются не на форумах» (М. 38 л.); «Я мало видел учёных из других стран, которые к нам приезжают. И потом, коллаборации со студентами – наверное, это как-то очень редкое явление» (М., 32 г.).

С другой стороны, респонденты выделяют важность таких форумов, как «Ломоносов» в данном процессе: «В этом смысле «Ломоносов», наверное, может помочь, поскольку на нём широкое представительство разных учёных – в том

числе, молодых, которые работают руками с интересными методами, и при определённой внимательности можно увидеть, что может быть полезным в твоей работе, галочку поставить около этого человека и затем ему написать и договориться, соответственно. Это именно классический научный нетворкинг, ради которого большинство из нас на конференции-то и ездит» (Ж., 38 л.); «...Мне кажется, когда какой-то молодой сотрудник слушает лекцию, или доклад, или какое-то постерное сообщение представителей зарубежных лабораторий, может возникнуть некая идея о совместной работе. Вряд ли она будет, конечно, тут же реализована и т. д. Но это может быть обсуждено с заведующим его конкретной лабораторией. Мне кажется, все наши международные коллаборации плюс-минус так и начинались – в формате конференций, поэтому напрямую влияет. Но не то, чтобы это был очень простой и быстрый процесс» (Ж., 31 г.).

В заключении респонденты отмечают, какие меры необходимо предпринять для закрепления молодых исследователей в научной сфере:

«Отменить плату за общежитие. Или снизить её до каких-то мизерных вещей вообще. Поднять стипендию относительно вообще существующей экономической ситуации – если человек на стипендию поступает. Мы говорим про очного специалиста, который поступает в аспирантуру. Поднять количество мест в аспирантуре – их очень мало сейчас физически» (М., 31 г.);

«... разумеется, финансовый вопрос до сих пор стоит очень остро, особенно за пределами Москвы. Куда ни уедешь из столицы – науки нет, в первую очередь, из-за того, что там зарплаты просто мизерные. Если в Москве ещё как-то можно подработать, то за пределами это невозможно.» (М., 41 г.); «Ну, две ключевые вещи – это финансирование, позволяющее быть независимым от руководства (по возможности). Минимальная ставка финансирования, которое молодой исследователь мог бы использовать для своей жизни – для того, чтобы тратить основное своё время именно на науку. И второе – это жилищный вопрос. А третье – то, о чём мы говорили: какое-то выстраивание научной карьеры по достаточно понятному и унифицированному образу. В настоящий момент ничего этого просто нет. т. е. если бы была какая-то система, выстроенная, как на Западе – система движения молодого учёного от стадии к стадии, то это было бы здорово. И четвёртое – Это отношение к науке в обществе и в государстве. К сожалению,

несмотря на декларируемый Год науки и технологий, мы видим неуважение к мнению учёных со стороны органов власти, зачастую со стороны общества» (Ж., 38 л.); «Вообще здесь можно посмотреть на эту проблему с разных сторон, но всё равно всё упирается в деньги... Им нужны реактивы, оборудование. Это тоже стоит денег. Плюс, нужны средства – если мы хотим как-то конкурировать с зарубежными коллегами, то в этом случае нам понадобится всё более дорогое и современное оборудование. А оно тоже стоит очень больших денег. Казалось бы, вопросы разные, но всё равно, как мне кажется, всё упирается именно в финансовый момент (Ж., 35 л.)»; «... нужно расширять количество грантов (грантовых ставок)» (М., 34 г.).

В результате проведенного социологического исследования можно констатировать, что все поставленные цели и задачи были достигнуты: требования к выборке были соблюдены, социологический материал собран в срок и корректно. Анализ данных показал, что собранный материал соответствует поставленным задачам, на его основании можно сделать выводы, удовлетворяющие теме исследования.

**Анкета проведения интервью  
(сдается руководителю исследования в электронном виде)**

<b>Информация об интервью</b>	
<i>ФИО интервьюера:</i>	
<i>Номер интервью:</i>	
<i>Дата проведения интервью:</i>	
<i>Должность и место работы респондента:</i>	
<i>Последние 2 цифры года рождения респондента:</i>	
<i>Ссылка на запись исследования</i>	
<b>Анкета интервью</b>	
<b>Вопрос № 1:</b> Представьтесь, пожалуйста. Назовите место работы и должность, а также последние 2 цифры года рождения.	
<b>Ответ:</b>	
<b>Вопрос № 2:</b> Как Вы считаете, какие научные области востребованы среди молодых исследователей в наше время?	
<b>Ответ:</b>	
<b>Вопрос № 3:</b> В последние годы наблюдается расширение мер государственной поддержки, в том числе грантовой, для студентов, аспирантов и молодых ученых. Как вы считаете, достаточно ли существующих мер для закрепления молодых исследователей в научной сфере?	
<b>Ответ:</b>	
<b>Вопрос № 4:</b> Как, на Ваш взгляд, изменилась ситуация с защитами кандидатских и докторских диссертаций за последние 3 года?	
<b>Ответ:</b>	

**Вопрос № 5:**

Как Вы считаете, с какими трудностями чаще всего сталкиваются молодые исследователи при получении постоянной ставки в научной или образовательной организации?

**Ответ:**

**Вопрос № 6:**

Как Вы считаете, с какими трудностями чаще всего сталкиваются молодые исследователи при получении руководящей позиции в научной или образовательной организации?

**Ответ:**

**Вопрос № 7:**

Назовите, пожалуйста, 5 личных качеств и 5 важных профессиональных компетенций успешного молодого исследователя?

**Ответ:**

**Вопрос № 8:**

Как на Ваш взгляд такие крупные научные мероприятия, как Форум "Ломоносов", помогают в закреплении молодежи в научной сфере?

**Ответ:**

**Вопрос № 9:**

Как на Ваш взгляд такие крупные научные мероприятия, как Форум "Ломоносов", помогают в формировании научных коллабораций с учеными из других стран?

**Ответ:**

**Вопрос № 10:**

Как Вы считаете, какие меры необходимо предпринять для закреплении молодых исследователей в научной сфере?

**Ответ:**

**Искренне благодарим Вас за участие в опросе!**