

ЕС стандартизирует требования к ученым

В июле 2023 года Еврокомиссия представила комплекс мер, которые призваны расширить карьерные возможности более 2 млн ученых по всей Европе. Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ изучил рекомендованные принципы построения научной карьеры в ЕС и общие подходы к развитию кадрового потенциала, определенные в обновленной инициативе «Европейское исследовательское пространство».

Инициатива «[Европейское исследовательское пространство](#)» (European Research Area, ERA) была запущена в 2000 г. с целью создания единого рынка исследований, технологий и инноваций на территории ЕС. Новый импульс к развитию ERA получила после выхода в 2018 г. [отчета](#) о ее промежуточных итогах. В «[Политической повестке ERA](#) на период 2022–2024 гг.» (принята в 2021 г. в соответствии с «[Пактом об исследованиях и инновациях](#)») были определены 20 ключевых мер по развитию науки в Европе и поддержке исследователей, в частности, способствующие росту привлекательности карьеры в науке, повышающие открытость ее результатов, усиливающие международную кооперацию ученых и др.

В обзоре также рассматриваются: «[Проект рекомендаций Европейского совета](#)» (сформулированы принципы построения научной карьеры, которыми должны руководствоваться европейские исследователи и их работодатели – организации сферы науки, компании, органы госуправления и некоммерческие организации), «Хартия исследователей» (приложение № 2 к «Проекту рекомендаций ЕС») и «[Европейские стандарты компетенций исследователей](#)».

Европейский союз всячески наращивает возможности в сфере фундаментальных исследований и передовых разработок (см. «[Технологический суверенитет Европы обеспечат “глубокие” технологии и таланты](#)»), стремится установить для всех субъектов инновационной системы единые и прозрачные «правила игры» и повысить привлекательность и эффективность научной работы. В обновленной редакции «Хартии исследователей» (первая вышла в 2005 г.) определены общие принципы, обязанности, роли и права исследователей, их работодателей, финансирующих организаций и органов власти всех стран ЕС.

20 главных принципов научной работы сгруппированы по четырем направлениям:

(1) *Этический вектор научного поиска.* Деятельность исследователей расширяет границы знаний, а ее результаты должны быть доступны и нести благо обществу. Ученые должны подходить к своей работе добросовестно, ответственно и беспристрастно; при этом они вольны сами определять исследовательские задачи и методы их решения; следуя принципам открытой науки, должны делиться результатами, участвовать в рецензировании работ коллег и приобщать к своим проектам граждан.

(2) *Прозрачные процедуры оценки работы ученых, их найма и продвижения.* Для оценивания результатов исследований важно применять надежные количественные индикаторы, учитывающие разнообразие их форматов (публикации, наборы данных, методы, патенты и др.) и видов деятельности (включая преподавание, руководство проектами, наставничество, экспертизу, коммерциализацию знаний, технологическое предпринимательство, научные коммуникации, методологические разработки); но приоритетными критериями результативности исследований должны быть качественные, например измерение их влияния на развитие общества и самой сферы науки, технологий и инноваций. Работодатели и финансирующие организации должны обеспечить оценивание результатов исследований на регулярной основе независимой комиссией. Руководителям важно выстроить открытые, прозрачные, недискриминационные процедуры отбора и найма кандидатов на научные должности и создать стабильные условия трудоустройства. Следует ввести практику постоянных исследовательских должностей (tenure track); для выполнения долгосрочных или часто повторяющихся задач ученых следует нанимать на бессрочные контракты, а срочные не должны превышать трети от общей численности исследователей в организации. Треки карьерного продвижения должны быть понятными для сотрудников, предусматривать гибридные траектории и варианты академической мобильности (географической, межсекторальной, междисциплинарной, межорганизационной).

(3) *Благоприятные условия труда на всех этапах карьеры исследователей,* в том числе для начинающих. Работодателям рекомендуется гарантировать ученым привлекательную заработную плату, адекватную компенсацию за использование полученных результатов их интеллектуальной деятельности, меры социальной поддержки (пособия по болезни и уходу за ребенком, безработице и др.), разные варианты занятости (неполный рабочий день, гибкий график, удаленная занятость, возможность взять академический отпуск), обеспечить наличие в организациях квалифицированного вспомогательного (административного) персонала и оснастить рабочие места современным оборудованием.

(4) *Непрерывное профессиональное развитие.* В странах ЕС поощряется постоянное совершенствование занятых в сфере исследований и разработок как в государственном, так и в частном секторах. Работодателям рекомендуется предоставлять ученым широкий спектр карьерных возможностей, оказывать поддержку в разработке и реализации индивидуального плана развития по направлениям профессиональной и образовательной подготовки (в том числе в рамках программ мобильности) и всячески поддерживать их преподавательскую деятельность, позволяющую структурировать и распространять научные знания. За исследователями на начальных стадиях карьеры предлагается закрепить опытных наставников, которые при этом сами должны непрерывно совершенствовать свои навыки и компетенции.

Еще одна новация 2023 г. – предложение принять единые «[Европейские стандарты компетенций исследователей](#)» (ResearchComp¹). В их основе лежит матрица компетенций, которыми должны обладать ученые по таким основным направлениям, как: когнитивные навыки, саморазвитие, проведение исследований, использование профессионального инструментария, сотрудничество, управление исследованиями, продвижение результатов (рис. 1).

Рис. 1. Европейские стандарты компетенций исследователей

<p>Когнитивные навыки</p> <p>Мышление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • абстрактное • критическое • аналитическое • стратегическое • системное • Решение проблем • Креативность 	<p>Саморазвитие</p> <ul style="list-style-type: none"> • Управление личным профессиональным развитием • Предприимчивость • Самоорганизация • Стрессоустойчивость 	<p>Проведение исследований</p> <ul style="list-style-type: none"> • Глубокие знания предметной области • Проведение исследований с применением современных научных методов • Проведение междисциплинарных исследований • Написание научных текстов • Следование принципам исследовательской этики и добросовестности 	<p>Использование профессионального инструментария</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работа с исследовательскими данными • Вовлечение граждан в научную деятельность • Управление правами на интеллектуальную собственность • Применение открытого программного обеспечения
<p>Сотрудничество</p> <ul style="list-style-type: none"> • Профессиональное взаимодействие с коллегами • Нетворкинг • Работа в команде • Создание комфортной рабочей среды • Построение отношений между наставником и подопечным • Содействие инклюзии и многообразию 	<p>Управление исследованиями</p> <ul style="list-style-type: none"> • Привлечение финансовых ресурсов • Управление проектами • Ведение переговоров • Оценка качества выполнения исследований • Продвижение публикаций в открытом доступе 	<p>Продвижение результатов</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в рецензировании и публикации научных результатов • Распространение результатов в научном сообществе • Преподавание • Коммуникации с широкой общественностью • Повышение влияния науки на политику и общество • Продвижение открытых инноваций • Содействие трансферу знаний 	

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Европейской комиссии.

По каждому из семи направлений представлены и описаны необходимые компетенции по четырем уровням: базовый, средний, продвинутый и экспертный. Также организациям стран ЕС рекомендовано при публикации вакансий для исследователей указывать один из четырех профилей, определяющих требуемый уровень квалификации² (рис. 2).

Рис. 2. Профили европейских исследователей

<p>R1 Начинающий исследователь</p> <p>Не имеет степени PhD (ее эквивалента). Выполняет исследования под руководством других ученых.</p>	<p>R2 Признанный исследователь</p> <p>Имеет степень PhD (ее эквивалент). Не проводит самостоятельные исследования, не руководит научной группой, не привлекает финансирование.</p>
<p>R3 Состоявшийся исследователь</p> <p>Имеет степень PhD (ее эквивалент), обладает достаточной независимостью, чтобы руководить научной группой, проводить самостоятельные исследования и привлекать финансирование.</p>	<p>R4 Ведущий исследователь</p> <p>Имеет степень PhD (ее эквивалент), признан коллегами лидером в своей области.</p>

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Европейской комиссии.

¹ ResearchComp – первая рамочная программа компетенций ЕС для исследователей. Призвана способствовать развитию универсальных навыков, необходимых для построения успешной исследовательской карьеры. Инициатива представлена в рамках проходящего в 2023 г. Европейского года навыков.

² Профили исследователей впервые введены в 2011 г. В «Проекте рекомендаций Европейского совета» в редакции 2023 г. они дополнены более подробными описаниями и единым перечнем должностей, соответствующих каждому профилю.

Для агрегации данных обо всех исследовательских вакансиях в «Проекте рекомендаций ЕС» предусмотрена разработка общеевропейского карьерного портала ERA Talent Platform, который, как предполагается, дополнит существующий ресурс [EURAXESS](#) и представит более целостную картину поддержки исследователей. Странам ЕС рекомендуется обеспечить обмен информацией между новым порталом и аналогичными национальными сайтами вакансий ученых.

Комментирует Михаил Гершман, директор Центра научно-технической, инновационной и информационной политики ИСИЭЗ НИУ ВШЭ:

Рассмотренные документы, в первую очередь «Проект рекомендаций ЕС», продолжают политику создания единого исследовательского пространства и повышения привлекательности научной карьеры в странах ЕС. Европейские законодатели стараются стандартизировать принципы и критерии найма, оценки, профессионального развития и поощрения ученых. Для последних это означает возможность построить более понятную и предсказуемую карьеру, позволяющую при этом менять научную специализацию или работать одновременно над проектами из разных областей науки. Уравниваются права исследователей, работающих в разных типах организаций – университетах, исследовательских центрах, компаниях.

Представляют интерес и конкретные меры. Так, выделение профилей исследователей позволяет более четко структурировать меры поддержки ученых на разных этапах их карьерного пути. Принципы оценки результативности ориентируют работодателей и научные фонды на повышение качества экспертизы и учет разнообразия результатов труда исследователей. Рекомендация по введению в организациях Европы постоянных должностей (tenure track) может стать хорошим стимулом для выбора профессии ученого. Матрица компетенций, в свою очередь, упрощает подходы к профессиональной подготовке и аттестации научных кадров. В то же время чрезмерная стандартизация имеет и определенные риски, связанные, например, с повышением административной нагрузки на исследователей или формализацией систем оценки.

Многие из рассмотренных мер перекликаются с российской повесткой: в нашей стране также реализуются инициативы по совершенствованию системы научной экспертизы, повышению оплаты труда ученых, содействию академической мобильности. В контексте задач обеспечения технологического суверенитета европейский опыт может быть полезным с точки зрения развития механизмов поддержки исследовательских кадров.



Источники: Официальные документы ЕС, результаты проекта «Комплексное научно-методологическое и информационно-аналитическое сопровождение разработки и реализации государственной научной, научно-технической политики» тематического плана научно-исследовательских работ, предусмотренных государственным заданием НИУ ВШЭ.

■ Материал подготовил: **З.А. Мамедьяров**

В обработке информации принимал участие Ф. Х. Брамбила Мартинес

Данный материал НИУ ВШЭ может быть воспроизведен (скопирован) или распространен в полном объеме только при получении предварительного согласия со стороны НИУ ВШЭ (обращаться issek@hse.ru). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылки на интернет-сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (issek.hse.ru), а также на автора материала. Использование материала за пределами допустимых способов и/или указанных условий приведет к нарушению авторских прав.