

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Миронова Ирина Ивановна

К.э.н., доцент, Кубанский государственный
университет
arina_miron@mail.ru

RECRUITMENT OF PERSONNEL OF A RESEARCH INSTITUTION IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL STANDARDS

I. Mironova

Summary. The article analyzes the peculiarities of recruitment of personnel of research institutions in conditions of implementation of standards 01.008 "Head of scientific organization" and 01.009 "Scientific manager of scientific organization", as well as the ongoing discussion of the draft professional standard "Scientific worker (scientific (research) activity)"; the general assessment of the personnel structure of research organizations is given; the international experience of standardization of scientific activity is summarized. The elements of the procedure for recruitment of personnel of research institutions, including the definition of requirements for the position of employees of scientific organizations and procedures for evaluating the qualifications of personnel of scientific organizations have been considered. The specifics of the organization of assessment procedures were revealed: holding a competition, organization and performance of attestation. The changes in the procedure of scientific workers attestation due to the introduction of the Order No 714 of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 05.08.2021 are described. The possibility of conducting the attestation as a way of assessing technical and auxiliary personnel, which also take part in the activities of the scientific organization, is substantiated.

Keywords: professional standard, scientific worker, researcher, recruitment, attestation, competition.

Аннотация. В статье проанализированы особенности организации подбора персонала научно-исследовательских учреждений в условиях внедрения стандартов 01.008 «Руководитель научной организации» и 01.009 «Научный руководитель научной организации», а также продолжающегося обсуждения проекта профессионального стандарта «Научный работник (научная (научно-исследовательская) деятельность)»; дана общая оценка структуры персонала научно-исследовательских организаций; обобщен международный опыт стандартизации научной деятельности. Рассмотрены элементы процедуры подбора персонала научно-исследовательских учреждений, включая определение требований к должности работников научных организаций и проведение процедур оценки квалификации персонала научных организаций. Выявлена специфика организации оценочных процедур: проведение конкурса, организация и проведение аттестации. Описаны изменения процедуры проведения аттестации научных работников в связи с введением в действие Приказа Минобрнауки от 05.08.2021 № 714. Обоснована возможность проведения аттестации, как способа оценки технического и вспомогательного персонала, который также принимают участие в деятельности научной организации.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, научный работник, исследователь, подбор, аттестация, конкурс.

Вопрос подбора персонала становится в современных условиях одним из ключевых. Именно качество персонала, уровень его подготовленности, наличие необходимых знаний и компетенций во многом определяет успешность функционирования любой организации. Особую актуальность оценка профессиональных квалификаций приобрела в процессе внедрения профессиональных стандартов, начавшемся в 2016 г. с вступлением в силу статьи 195.3 Трудового кодекса РФ [11]. По данным на 01.06.2022 г. в нашей

стране принято уже 1477 профессиональных стандартов [6], однако процесс этот продолжается, а действующие стандарты периодически актуализируются.

Внедрение профессиональных стандартов привело к изменению подходов к процедуре подбора, в первую очередь, в части определения требований к должностям и оценки профессиональной квалификации работников. Определенной спецификой обладает процедура подбора в разных отраслях и сферах деятельности. Од-

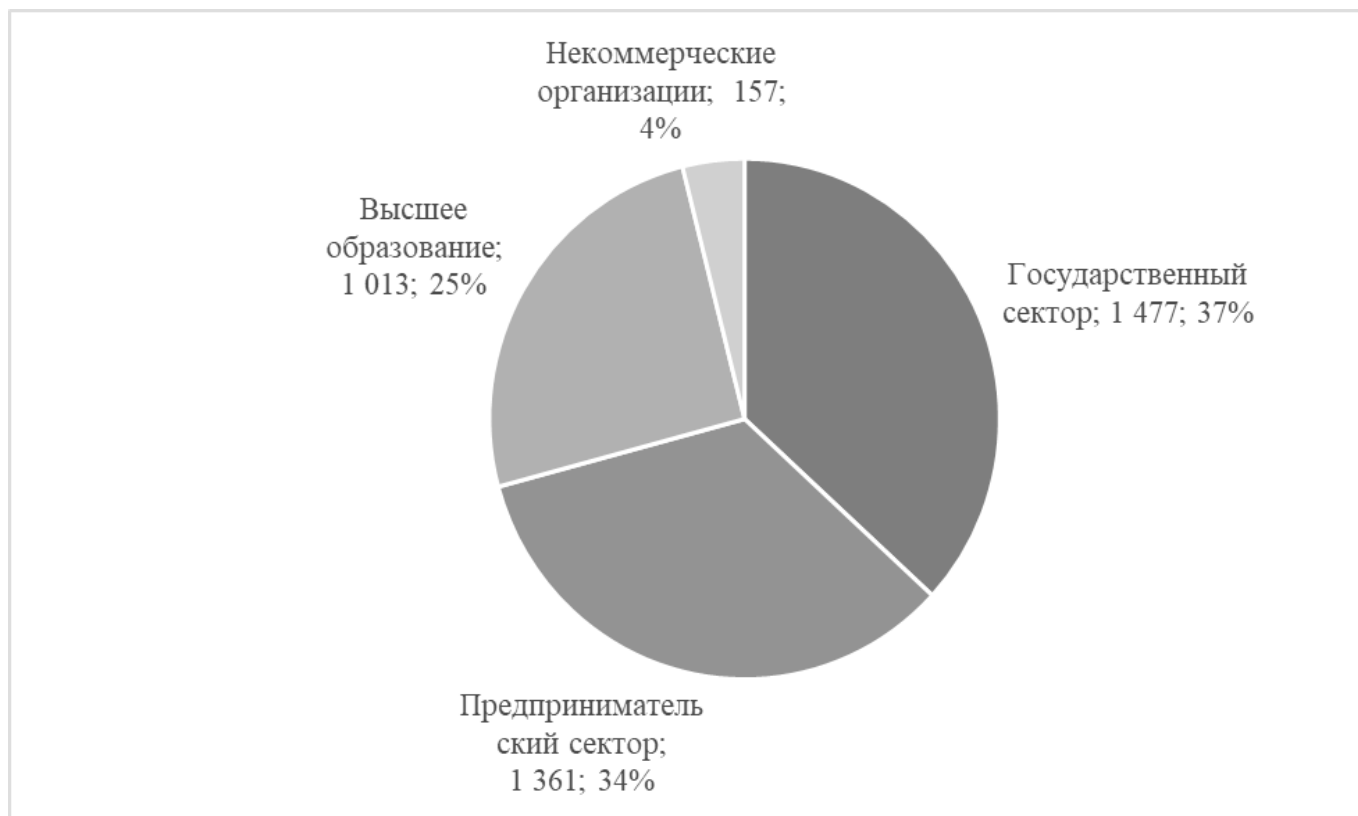


Рис. 1. Численность и структура организаций, выполнявших научные исследования в РФ, на начало 2021 г. (составлено автором на основе данных Министерства науки и высшего образования РФ [5])

ной из таких сфер является деятельность научных учреждений. В научных организациях научный персонал подбирается на основании конкурсных процедур. Для других категорий персонала научных учреждений (научно-вспомогательный, технический, прочий) подбор должен организовываться в обычном порядке.

Кадровый потенциал научных учреждений и профессиональные стандарты в научной сфере

Состояние научной сферы во многом опосредует возможности экономического развития любого государства. Огромную роль играют научные учреждения и в Российской Федерации. Именно благодаря развитию науки и технологий нашей стране удается решать задачи повышения конкурентоспособности российской экономики и обеспечения национальной безопасности.

Россия традиционно входит в число государств — лидеров в области развития науки и технологий. Многие российские ученые внесли неоценимый вклад в накопление человечеством научных знаний и создание передовых технологий. Во многом это было связано с организацией и поддержанием научной и инженер-

ной школ, формированием широкой сети академических и отраслевых научно-исследовательских институтов.

В конце XX — начале XXI вв. наша страна пережила достаточно сложный период перехода на рыночный путь развития. Во многих сферах, в том числе и в науке, происходившие в этот период события, получили определение «кризисная оптимизация». В этот период произошло значительное сокращение числа научно-исследовательских организаций; численности персонала, занятого в научных исследованиях. Очень серьезной проблемой стал отток научных работников в зарубежные исследовательские центры [2].

Вместе с тем, удалось сохранить и достаточно высокий потенциал научной сферы, в том числе в области фундаментальных научных исследований. Так, по данным на начало 2021 г. свыше 4 тысяч российских организаций выполняли научные исследования (рисунок 1).

Общее число работников, занятых в проведении научных исследований, составило по данным на начало 2021 г. (без учета совместителей и лиц, выполнявших исследования по договорам гражданско-правового

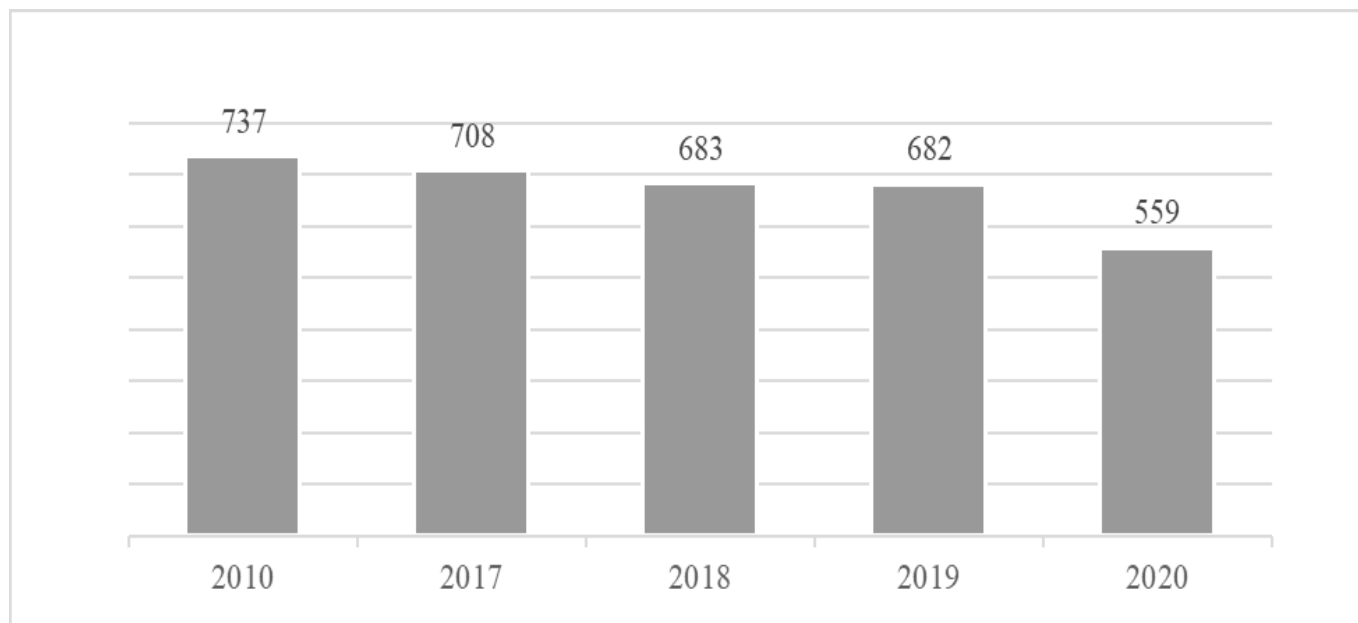


Рис. 2. Динамика численности персонала, занятого научными исследованиями в РФ (составлено автором на основе данных Министерства науки и высшего образования РФ [5])

характера) 559 тысяч человек, при этом достаточно негативным является сохраняющийся тренд на общее сокращение научного персонала (рисунок 2).

В структуре персонала научных организаций принято выделять следующие основные группы работников: научные работники (исследователи), включая руководителей научной организации и ее профильных подразделений; технический; вспомогательный; прочий персонал. В Приказе Росстата от 24.07.2020 № 412 (ред. от 13.07.2021, с изм. от 30.07.2021) [8] дается описание отдельных групп персонала научных организаций.

Так, научный работник или исследователь — это специалист, осуществляющий исследовательскую деятельность и непосредственно получающий новые знания; техник — участник исследовательской деятельности, выполняющий технические функции по обслуживанию приборов и оборудования, применяемых в процессе исследовательской деятельности.

Вспомогательный персонал научных организаций — достаточно обширное понятие, включающее различные категории сотрудников научных организаций, непосредственно не вовлеченных в исследовательский процесс. В эту группу входят представители экономических, финансовых, информационных, редакционно-издательских и иных служб, обеспечивающих деятельность научной организации. Работники, занимающиеся хозяйственным обслуживанием и выполняющие функции общего характера (бухгалтерия, ка-

дровая служба и т.п.) относят к категории «прочего» персонала.

Особое место в структуре персонала научной организации занимают руководители. Ту их часть, которая непосредственно возглавляет организацию и ее научно-исследовательские подразделения, включают в число научных работников. Аналогичным образом «распределяется» и руководящий состав других подразделений (рисунок 3).

Если мы проанализируем соотношение различных категорий персонала научных учреждений, то увидим, что исследователи составляют около половины работников, при этом доля исследовательского персонала постепенно возрастает, а вспомогательного, напротив, — уменьшается. Доля других категорий работников научных организаций достаточно стабильна (рисунок 4).

В последнее время развернулась широкая дискуссия относительно вопроса разработки профессиональных стандартов, регламентирующих деятельность научных работников.

Внедрение профессиональных стандартов — общемировой бренд. Такие стандарты позволяют гармонизировать программы подготовки специалистов и трудовые функции работника; описывают актуальные требования к квалификации; позволяют защитить трудовые права. Сегодня в Российской Федерации принято уже около полутора тысяч профессиональных стан-

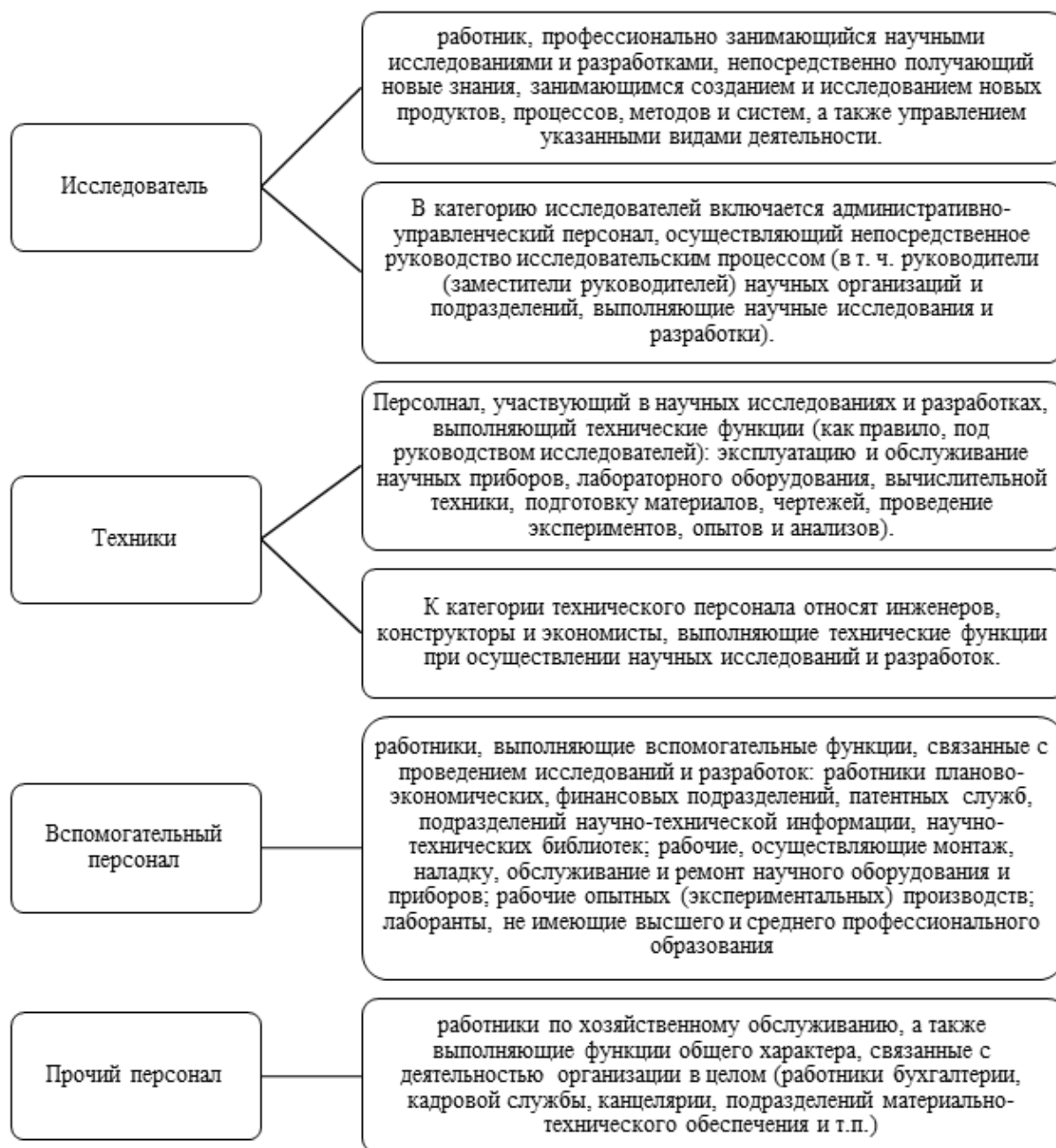


Рис. 3. Структура персонала научной организации
(составлено автором в соответствии с Приказом Росстата от 24.07.2020 № 412 (ред. от 13.07.2021) [8])

дартов, однако в ряде сфер трудовой деятельности их разработка представляет определенные сложности. Одной из таких сфер и является наука [8].

Попытки разработки единого профессионального стандарта, регламентирующего деятельность научного сотрудника, предпринимаются уже достаточно давно. Так, еще в 2014 г. был утвержден Профессиональный стандарт 40.011 «Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам», однако

этот стандарт описывает трудовую функцию исследователей, работающих на предприятиях, осуществляющих НИОКР [10].

В 2021 г. были внедрены профессиональные стандарты 01.008 «Руководитель научной организации» и 01.009 «Научный руководитель научной организации», что стало важным шагом на пути совершенствования требований к управлению организациями научной сферы. В соответствии со стандартом «Руко-

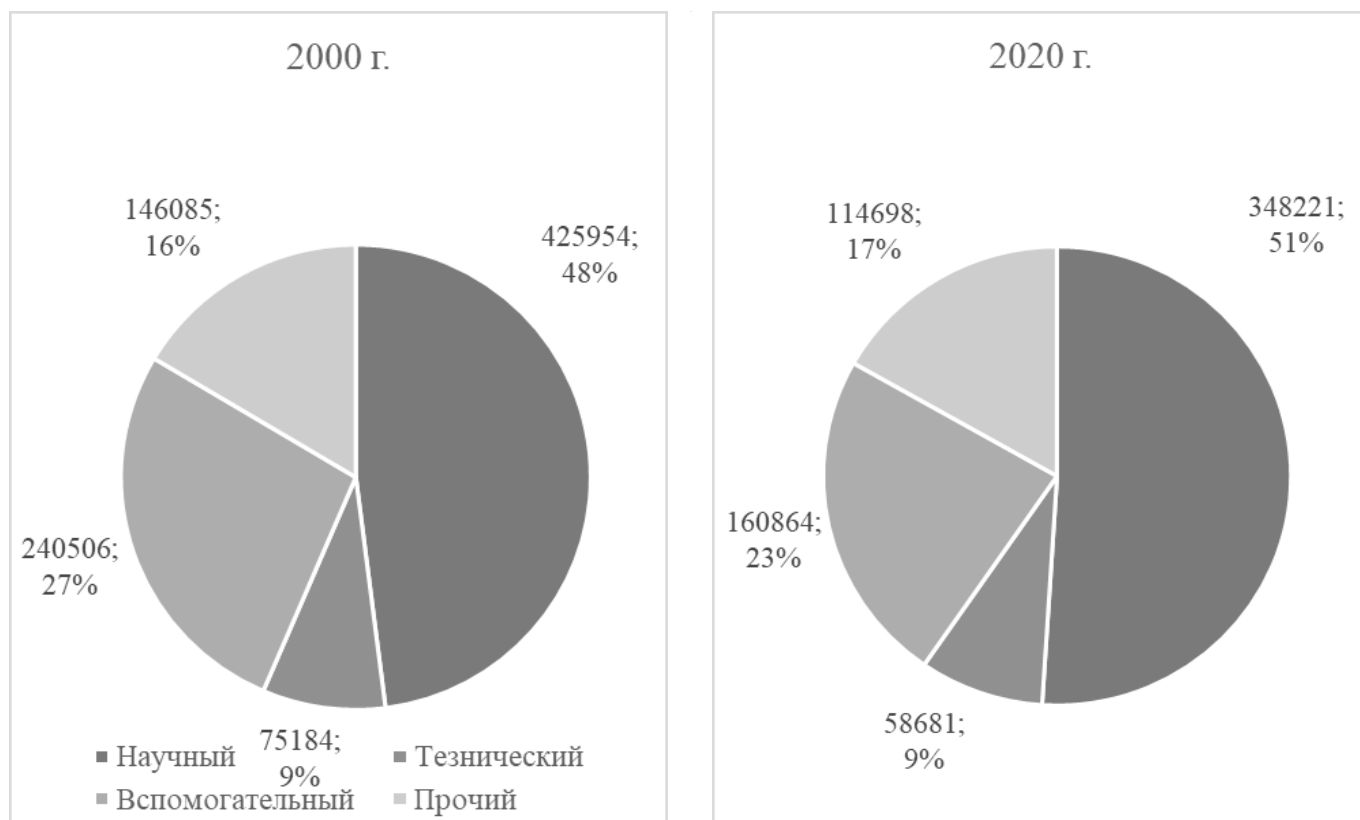


Рис. 4. Структура персонала научных организаций Российской Федерации (составлено автором на основании [5])

водитель научной организации», трудовые функции руководителя НИИ и других организаций, занимающихся научной деятельностью, включают управление формированием и реализацией стратегии НИИ; управление научной (научно-исследовательской), научно-технической, инновационной и экспертно-аналитической деятельностью; руководство финансово-хозяйственной деятельностью; формирование и реализацию кадровой политики; организацию взаимодействия с вышестоящими и партнерскими организациями [7].

Несмотря на то, что стандартом предусмотрен охват только таких должностей, как «Директор», «Генеральный директор» и «Руководитель» научной организации, можно предположить, что в крупных НИИ его действие будет распространяться и на заместителей руководителя. Такое решение логично вытекает из перечисления трудовых функций, так как руководство научной, финансово-хозяйственной, кадровой деятельностью чаще всего распределено между генеральным директором НИИ и его заместителями [4].

Стандарт 01.009 охватывает более широкий круг научных работников, а именно, руководителей тех под-

разделений научной организации, которые непосредственно осуществляют научные исследования.

В настоящий момент продолжается обсуждение проекта профессионального стандарта «Научный работник (научная (научно-исследовательская) деятельность)». Стандарт охватывает деятельность широкого круга научных работников — научных сотрудников и инженеров-исследователей. В группе научных сотрудников (НС) предусмотрено пять градаций: младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник. Должность инженера-исследователя таких градаций не имеет [9].

Охват стандарта достаточно широк и включает специалистов в области науки и техники; здравоохранения; образования; права, гуманитарных областей и культуры. Вместе с тем, каждая из указанных сфер обладает определенной спецификой, что делает достаточно сложным определение некоторого набора стандартных трудовых функций и соответствующих им трудовых действий. Мы полагаем, что именно по этой причине проект стандарта обсуждается уже более пяти лет и до сих пор не принято решения о его внедрении.

Следует отметить, что в ряде зарубежных государств данную задачу решить удалось. Так, например, в Великобритании разработана особая «рамка профессионального развития исследователя», в рамках которой учитываются не только квалификационные требования, подтверждаемые документами об образовании и повышении квалификации, но и интеллектуальные способности ученого; его исследовательская активность и новаторство; личные качества; навыки взаимодействия с другими людьми, влияющие на научные результаты. Данный документ позволяет не только объективизировать процесс оценки научного работника, но и определять необходимые меры его поддержки. Схожая модель создана почти во всех англосаксонских странах — Австралии, Канаде, Новой Зеландии, США [12].

В Германии профессиональные стандарты на национальном уровне вовсе не разрабатываются. Эту функцию выполняют образовательные стандарты, каждый из которых подробно описывает трудовую функцию, которую готов выполнять специалист, имеющий соответствующую квалификацию. При этом уровень научных разработок в Германии не менее высок, чем в англосаксонских государствах [3].

Одной из наиболее серьезных проблем, которая может проявиться в результате принятия профессионального стандарта научного работника является приоритет администрирования, который может негативно сказаться на творческой активности ученых. При этом справедливым видится и требование определенного нормирования труда ученого, которое позволит координировать меру выполняемого труда и размер его оплаты, тем более, что такое требование закреплено законодательно. В этой связи представляется важным выработать такую модель профессионального стандарта научного работника, которая позволит максимально объективно отражать требования к квалификации ученого, оценивать результаты его трудовой деятельности, задавать ориентиры профессионального развития.

Организация процедур подбора персонала в научных организациях

Принятие профессиональных стандартов, регламентирующих квалификационные требования к научным работникам и иным категориям персонала, занятого в сфере научных исследований требует более глубокого анализа двух вопросов: определение требований к должности работников научных организаций и проведение процедур оценки квалификации персонала научных организаций, занимающих важное место в организации процедур подбора.

Конечно, также, как и в других сферах деятельности, подбор персонала в научной организации может идти из двух источников — внешних и внутренних. Однако спецификой научной деятельности является модель профессионального роста. Именно по этой причине внутренний ресурс можно рассматривать как основной источник подбора кадров.

Прежде всего, отметим, что, в тех случаях, когда профессиональный стандарт принят, при формулировании требований к должности и разработке должностной инструкции следует использовать рекомендованное наименование должности (или упомянутые в стандарте варианты наименований), а также, установленные стандартом требования (образование, стаж, квалификация кандидата на должность).

Теперь рассмотрим особенности организации оценочных процедур. Их характер зависит от категории работника, однако, в любом случае при подборе работника из внешних источников необходимо опираться на сведения об образовании кандидата, его опыт работы, а также соответствие дополнительным квалификационным характеристикам к должности.

Спецификой подбора научных работников является организация и проведение конкурсных процедур. До недавнего времени перечень должностей научных работников, замещение которых предполагает проведение конкурса, устанавливал Приказом Минобрнауки от 2 сентября 2015 г. № 937. С 1 марта 2022 г. вступил в силу Приказ Минобрнауки России от 05.08.2021 № 715, однако перечень должностей в этом документе остался таким же. По сути все научные работники могут быть назначены на должность только в результате проведения конкурсных процедур (рисунок 5).

Суть конкурса состоит в оценке профессионального уровня претендента на замещение должности научного работника, либо при продвижении научного работника на более высокие должности. В рамках конкурсных процедур рассматриваются полученные претендентом научные результаты и их соответствие квалификационным требованиям к должности.

Для того, чтобы провести конкурс, в организации создается конкурсная комиссия, включающая, в обязательном порядке руководителя организации, представителей профсоюза, заказчика (научной продукции), приглашенные ученые. Заявка претендента должна содержать информацию о его образовании, квалификации, ученой степени, стаже и опыте работы, публикациях, грантах, научных результатах и другие материалы.

Заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе
главный (генеральный) конструктор
директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации
руководитель научного и (или) научно-технического проекта
заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории)
заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории)
заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности)
главный научный сотрудник
ведущий научный сотрудник
старший научный сотрудник
научный сотрудник
младший научный сотрудник/инженер-исследователь

Рис. 5. Перечень должностей научных работников, подлежащих конкурсному отбору

Собранные заявки комиссия рассматривает в течение 15 дней. В процессе рассмотрения достижения кандидата присваиваются балльные оценки и выбор делается на основании более высокого рейтинга (суммы баллов). В случае, если решение не может быть вынесено однозначно, может проводиться собеседование.

Порядок проведения конкурсных в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 715 более формализован и не предполагает прямого взаимодействия с кандидатом. Решение будет выноситься только на основании данных о рейтинге кандидата на должность и набранной им суммы баллов за научные достижения.

Представляет интерес и такой способ оценки кандидатов на должности, как аттестация. К нормативным документам, регулирующим процедуру аттестации, научных работников можно отнести:

- ◆ ст. 4 ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»,

- ◆ Приказ Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников»
- ◆ ст.ст. 38, 81, 82, 131, 261, 332, 336.1 Трудового кодекса РФ.

Более подробно порядок проведения аттестации раскрывается в тех разделах ТК РФ, которые посвящены особенностям регулирования трудовых правоотношений в различных сферах деятельности (глава 52.1 ТК РФ). В соответствии со статьей 336.1, включенной в данную главу аттестация научных работников проводится не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет [11].

Порядок проведения аттестации описан Приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714. Приказ в целом воспроизводит требования Трудового кодекса. В частности, аттестации не подлежат: научные работники, трудовые договоры с которыми заключены

на определенный срок; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При проведении аттестации оцениваются:

- ◆ результаты научной деятельности либо самого аттестуемого работника, либо подразделения (научной группы), которые возглавляются аттестуемым;
- ◆ личный вклад аттестуемого в развитие науки и влияние этого вклада на научную организацию;
- ◆ повышение личного профессионального уровня и (или) профессионального уровня работников, входящих в возглавляемую аттестуемым научную группу.

В процессе аттестации применяются количественные и качественные оценки результативности труда, формируемые путем сбора информации о трудовой деятельности научных работников. Однако, если согласно ранее действовавшим требованиям решение принималось голосованием, при равенстве голосов окончательное решение принимал председатель комиссии, а работник обладал правом обжалования результатов, согласно новой версии «Порядка проведения аттестации», уполномоченным работником проводится сопоставление достигнутых количественных показателей результативности труда установленным критериям. В случае, если устанавливается достижение или превышение запланированных количественных показателей, принимается решение о соответствии занимаемой должности. Несколько расширен и перечень количественных показателей результатов научной деятельности.

Если вопрос с научными работниками подробно урегулирован законодательно (конкурсные процедуры, аттестация), то остается достаточно проблематичным оценка квалификации других категорий персонала. На этапе подбора, обора и найма проводится оценка их соответствия требованиям должности на основании

имеющейся информации об уровне образования, однако если речь идет о дальнейшем продвижении по службе, то в данном случае процедура оценки носит менее урегулированный характер.

В некоторых научно-исследовательских организациях вопрос аттестации иных категорий работников регулируется локальными нормативными актами, например, научно-вспомогательных персонал также включается в положение об аттестации [1]. Другой вариант,— разработка требований к аттестации научных работников и всех прочих категорий работников. Учитывая тот факт, что и технический, и вспомогательный персонал также принимают участие в деятельности научной организации, представляется правильным разрабатывать критерии оценки деятельности, которые учитываются в процессе аттестации и для этих категорий персонала.

Таким образом, мы можем констатировать, что процедура подбора в научной организации должна быть организована по четкому алгоритму. Поиск кандидатов на вакансии научной организации ведется как из внешних источников, так и в рамках внутреннего рекрутинга. В условиях внедрения профессиональных стандартов и их гармонизации с образовательными стандартами, сотрудничество с образовательными учреждениями становится одним из приоритетных направлений поиска кандидатов для научных организаций. Подбор научных работников проводится в рамках конкурсных процедур, а соответствие квалификации претендента на должность оценивает конкурсная комиссия. Еще одним инструментом оценки персонала, позволяющим планировать развитие в рамках внутреннего подбора выступает аттестация. Порядок проведения аттестации научных работников установлен законодательно, тогда как для других категорий персонала четких требований не выработано. Мы полагаем, что необходимо регламентировать не только аттестацию научных кадров, но и научно-вспомогательного и технического персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гатилина Л.В. Оценка квалификаций персонала в условиях внедрения профессиональных стандартов / Л.И. Гатилина, И.И. Миронова // Сборник материалов I Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции / под общей редакцией Л.А. Демидовой, Т.А. Куткович, Новороссийск, 2021. — С. 48–53.
2. Ильина, И.Е. Научно-технологическое развитие Российской Федерации: текущее состояние и перспективы / И.Е. Ильина, А.В. Клыпин // Управление наукой и наукометрия. — 2020. — Т. 15. № 4. — С. 458–485.
3. Кичерова М.Н. Практики оценки квалификаций: новые возможности и ограничения / М.Н. Кичерова, М.Ю. Семенов, Е.В. Зюбан // Образование и наука. — 2021. — № 3. — С. 140–145.
4. Миронова, И.И. Проблемы разработки профессионального стандарта научного работника / И.И. Миронова, Л.И. Гатилина // Сборник научных трудов. Правовые, экономические и гуманитарные вопросы современного развития общества: теоретические и прикладные исследования. Новороссийск, 2021. — с. 70–75.

5. Официальный сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.minobrnauki.gov.ru> (дата обращения 05.06.2022)
6. Официальный сайт Национального агентства развития квалификаций. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://nark.ru/> (дата обращения 05.06.2022)
7. Приказ Минтруда России от 10.03.2021 № 117н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель научной организации»» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] / Государственная система правовой информации. — Электрон. текст. дан. — 2005–2021. — Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>. — Загл с экрана.
8. Приказ Росстата от 24.07.2020 N412 (ред. от 13.07.2021, с изм. от 30.07.2021) «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] / Государственная система правовой информации. — Электрон. текст. дан. — 2005–2021. — Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>. — Загл с экрана.
9. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты». [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru> (дата обращения 05.06.2022)
10. Профессиональный стандарт 40.011. Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам. Утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 марта 2014 года. // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] / Государственная система правовой информации. — Электрон. текст. дан. — 2005–2021. — Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>. — Загл с экрана.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [ред. от 25.02.2022] // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] / Государственная система правовой информации. — Электрон. текст. дан. — 2005–2021. — Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru/>. — Загл с экрана.
12. Черных, Н.В. Правовой статус научного работника в России и за рубежом / Н.В. Черных // Актуальные вопросы российского права. — 2019. — № 12. — С. 72–73.

© Миронова Ирина Ивановна (arina_miron@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Кубанский государственный университет