

## ДОВГОЖИТЕЛІ У НАУЦІ: ДИСБАЛАНС ПОКОЛІНЬ ЧИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРАДИЦІЙ?

---

*Стагнація наукової системи, що стала наслідком соціально-економічної кризи у країнах пострадянського простору, породила цілий клубок гострих проблем. І чи не найістотнішим з них є віковий і кваліфікаційний дисбаланс в академічних спільнотах, старіння їх кадрового потенціалу, що може призвести до зникнення ланок у наступності поколінь і втрати колись потужних наукових шкіл.*

*Як згармонізувати за віковими і професійними показниками структуру вітчизняної наукової системи, чи достатньо тут лише організаційних і матеріальних важелів? Якими мотиваціями у науці керуються молоді дослідники та їхні старші колеги?*

*Чи є «баластом» для науки покоління учених пенсійного віку, а виправдання сподівання на нове її відродження — прихід молодих, амбітних і здібних випускників аспірантури?*

*Спробу відповісти на ці непрості питання зроблено у пропонованій статті.*

Науку зазвичай розуміють як винятково інноваційний інститут суспільства. Насправді ж вона надзвичайно багата своїми традиціями. Навіть найкардинальніші зрушення в науці стають зрозумілішими тільки з урахуванням різноманітних форм уже існуючих традицій. Як особливий спосіб збереження і передачі соціального досвіду, який переходить від одного покоління до іншого, традиція є важливим механізмом соціального наслідування [1]. Для розвою науки важливі передумови виникнення тих чи інших традицій, їхні видозміни, поширення на нові культурні ареали, взаємозалежність традицій та інновацій, спадкоємність у розвитку знання.

Нині, з огляду на реформування наукової системи, розширення комунікаційних процесів, глобалізаційні тенденції проблеми взаємозв'язку традицій та новацій набули особливої гостроти. Зокрема, необхідно з'ясувати, наскільки вітчизняній науковій си-

стемі корисний зарубіжний досвід організації досліджень, чи адекватні різні організаційні нововведення вже усталеним традиціям тощо. Зрозуміло, що на цю тему часто висловлюються діаметрально протилежні міркування.

Сьогодні для країн колишнього СРСР життєво важливою є проблема спадкоємності поколінь учених, збереження наукових шкіл, передачі традицій, навичок, досвіду ведення досліджень. Повсюдні тенденції «старіння» наукових колективів і «вимивання» молоді з науки спричинюють перетік інтелектуального потенціалу держав з деструктивною економікою в розвинені країни, об'єктивно створюють умови для формування на пострадянському просторі економіки перерозподільного типу. Така економіка нездатна забезпечити приріст національного багатства, переорієнтувати виробництво на нові джерела економічного росту — наукові знання, сучасні технології.

---

© ОНОПРИЄНКО Валентин Іванович. Доктор філософських наук. Завідувач відділу методології та соціології науки Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України (Київ). 2006.

Про необхідність поповнення дослідних установ науковою молоддю кажуть усі, але в державі бракує коштів, щоб кардинально змінити ситуацію у цій сфері. Проте варто зазначити, що останніми роками певні зрушення у цьому напрямі все-таки сталися.

І в Росії, і в Україні вживаються заходи, спрямовані на залучення талановитої молоді до наукової праці: підвищується рівень аспірантської стипендії, призначаються президентська й академічні стипендії молодим дослідникам. Так, від 2000 року 10 премій Президента України присуджуються щорічно молодим ученим НАН України за видатні досягнення в галузі природничих, технічних і соціогуманітарних наук. Ще один важливий захід — це надання права інститутам цілорічно здійснювати прийом до аспірантури. Завдяки цьому вдається утримувати на стабільному рівні кількісні та якісні показники функціонування аспірантури.

Важливо і те, що впродовж останніх років академічні установи надали свої дослідні лабораторії студентам вищих навчальних закладів для проведення практики. І ця ініціатива НАН України щороку знаходить дедалі ширшу підтримку, адже студентські практики стали джерелом поповнення інститутів та їхніх аспірантур здібною молоддю. У результаті вдалося не тільки стабілізувати у якісному вимірі кадровий склад академічних установ, а й домогтися певного збільшення кількості молодих — як наукових співробітників (рис. 1), так і кандидатів наук (рис. 2).

Частка молодих учених у загальній кількості наукових співробітників усіх вікових категорій НАН України загалом ще невелика, але від 2001 р. помітна тенденція до її зростання.

Ще одним істотним моментом є те, що у НАН України з кожним роком збільшується кількість молодих учених, котрі залишаються працювати в академічних інститутах після закінчення аспірантури (табл. 1).

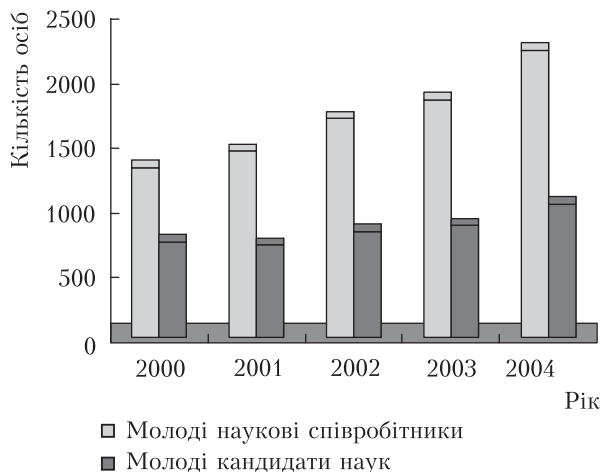


Рис. 1. Показники забезпеченості наукових установ НАН України молодими (до 35 років) науковими співробітниками

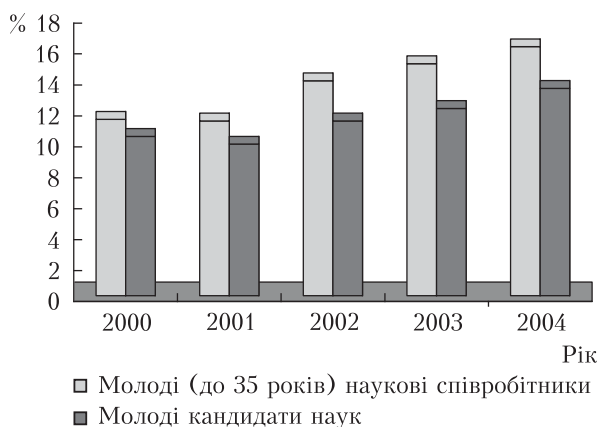


Рис. 2. Співвідношення молодих (до 35 років) наукових співробітників до вчених усіх вікових категорій в установах НАН України

Таблиця 1. Практика студентів в інститутах НАН України

Рік	Кількість студентів		
	практикантів	які готували дипломні та курсові роботи	залишилися для роботи у НАН України
2000	2192	675	78
2001	2448	742	152
2002	2936	897	161
2003	3018	1009	154
2004	3204	1101	244

Однак ці позитивні зрушення у кадровому складі не можуть поки що переламати тенденцію «старіння» наукового персоналу, яка утримується упродовж багатьох років. За останні півтора–два десятиліття кадровий склад науковців НАН України за своїми віковими характеристиками зазнав відчутних змін, на жаль, у бік «постаріння». Про це, зокрема, свідчать дані табл. 2 і 3.

І такий вектор характерний не лише для наукової сфери України, а й багатьох держав пострадянського простору. Так, середній вік усіх категорій співробітників Російської академії наук також неухильно зростає (табл. 4). Част-

ка дослідників, яким немає 40 років, в інститутах РАН знизилася з 36,6% у 1994 р. до 27,5% у 2000 р., а кількість науковців, старших 60 років, за цей період збільшилася з 11,4 до 22,5%. Понад 60% докторів наук у РАН – пенсійного віку. Тенденція зростання вікових характеристик осіб, які працюють у науковій сфері, домінує впродовж багатьох років, і межа її не визначена. Вона виявляється у вікових показниках здобувачів докторських ступенів, які останніми роками стали вищими фактично в усіх наукових напрямках.

І.Г. Дежина у доповіді «Кадрові проблеми в російській науці та ініціативи держави» на Міжнародному симпозіумі «Молоді вчені і наступність поколінь у науці» (Київ, листопад 2005 р.) [3] визначила коло кадрових проблем науки РФ: зміни демографічної структури з постійним проходженням молоді через сферу науки, вимивання «середнього» покоління вчених і в зв'язку з цим загальне старіння кадрів, процес зворотного «відпливу мізків», який в основному стосується мо-

**Таблиця 2. Середній вік науковців НАН України за роками**

Середній вік	2001	2002	2003	2004	2005
Наукових працівників	50,2	50,4	50,3	50,6	50,9
Кандидатів наук	50,3	50,3	50,3	50,7	51,3
Докторів наук	60	59	60,1	60,1	60,7

**Таблиця 3. Середній вік основних категорій науковців НАН України за роками**

Рік	Академіки		Члени-кореспонденти		Доктори наук		Кандидати наук	
	Кількість осіб	Середній вік	Кількість осіб	Середній вік	Кількість осіб	Середній вік	Кількість осіб	Середній вік
1989	159	67,4	198	62,8	1672	54,4	9990	44,5
1990	158		191		1791		10301	
1991	175		217		1911		10399	
1992	176		229		2096		10336	
1993	203	69,8	273	62,9	2281	54,9	10485	45,0
1994	193	70,1	268	63,1	2368	54,7	10176	45,3
1995	188	68,7	262	63,3	2407	55,1	9731	46,2
1996	200	68,0	274	63,0	2411	56,3	9224	47,0
1997	188	68,1	272	63,4	2415	57,2	8538	48,0
1998	199	68,5	289	63,1	2407	57,6	8216	48,7
1999	194	69,2	283	63,9	2426	58,3	7907	49,1
2000	190	69,8	273	64,4	2295	59,2	7650	49,9
2001	191	70,4	303	64,9	2254	59,0	7402	49,3
2002	182	70,7	298	65,1	2289	59,0	7513	50,3
2003	172	71,3	295	65,9	2296	60,1	7451	50,4
2004	183	70,9	324	65,6	2281	60,1	7344	50,7
2005	179	71,7	312	65,4	2421	60,7	7869	51,3

лодого покоління. Частка науковців віком 30–40 років скоротилася з 24% у 1994 р. до 13,8% у 2002 р. Падає чисельність дослідників і в наступній віковій категорії — 40–50 років. Якщо загальна кількість учених в Росії знизилася протягом 1998–2002 рр. тільки на 0,5%, то абсолютна — у віковій групі 30–39 років — зменшилася майже на чверть (25%), а 40–49-річних — на 16%. Відповідно приріст чисельності вчених, яким понад 60 років, становив 20,4%. Щоправда, в установах РАН зросла і частка молодих науковців — з 9,2% у 1994 р. до 13,5% — у 2002 р. (табл. 5).

Слід зазначити, що на роботу до установ НАН України останніми роками приймають чимало молодих фахівців, але, на жаль, значна їх частина звільняється, не пропрацювавши і 2–3-х років (табл. 6). Чому так трапляється? Тут цілий клубок, або, точніше, гордіїв вузол проблем.

Молодих не задовольняють ні умови роботи (застаріла матеріально-технічна база, бракує реактивів, сучасної фахової літератури), ні платня, ні перспективи наукового зростання (шлях від кандидатської до докторської іноді розтягується на десятиліття, досвідчені метри зазвичай неохоче звільняють посади для молодих і талановитих). Але найгострішою є житлова проблема, яку розв'язати, працюючи в Академії, дуже складно.

І.Г. Дежина знайшла досить ємне слово для визначення нинішньої ситуації, що склалася з приходом молоді в науку, — «протік». Справді, завдяки державним заходам щодо підтримки молодих талановитих фахівців чимала їх кількість приходить працювати до наукових установ (хоча й значно менша, ніж, наприклад, у 80-х роках ХХ ст.). Однак більшість такої молоді саме «протікає» через наукову систему і прямує далі, зовсім до інших сфер діяльності (комерційні структури, банківська справа тощо) або ж емігрує за кордон. Вона також порівняла вікову структуру дослідників Росії та США (рис. 3). Як бачимо, у Сполучених Штатах вищий показник моло-

**Таблиця 4. Середній вік наукових кадрів у Російській академії наук за роками**

Рік	Середній вік				
	Академіки	Членкореспонденти	Доктори наук	Кандидати наук	Наукові співробітники без ступеня
1991	68,2	62,7	55,4	45,5	38,4
1992	67,2	63,2	56,5	—	—
1993	67,7	63,7	57,1	—	—
1994	68,5	64,1	57,9	—	—
1995	68,7	64,8	58,4	—	—
1996	69,7	65,6	58,1	—	—
1997	68,9	63,6	58,7	—	—
1998	69,6	64,3	59,4	48,4	40,2
1999	70,4	65,7	57,2	48,0	40,0
2000	70,0	64,5	58,3	48,5	40,2

Джерело: Российская академия наук. 1991–2001. — М.: Наука; ЦИСН, 2002, [2, с. 283].

**Таблиця 5. Вікова структура російських науковців за роками, %**

Рік	Вік, роки					Усього
	До 29	30–39	40–49	50–59	60 і більше	
1994	9,2	24,0	31,7	26,1	9,0	100
1998	7,7	18,1	28,3	27,9	18,0	100
2000	10,6	15,6	26,1	26,9	20,7	100
2002	13,5	13,8	23,9	27,0	21,8	100

**Таблиця 6. Кількість молодих фахівців, зарахованих на роботу до установ НАН України і звільнених за власним бажанням за роками**

Рік	Зараховано на роботу	Звільнено/зокрема випускників ВНЗ
2000	818	486/250
2001	964	525/275
2002	1137	518/315
2003	377	291/156
2004	1108	311/129

дих науковців і нижчий — тих, кому понад 60 років, аніж у Російській Федерації.

Не менш вагомою причиною скорочення припливу молоді в науку є зміна внутрішніх

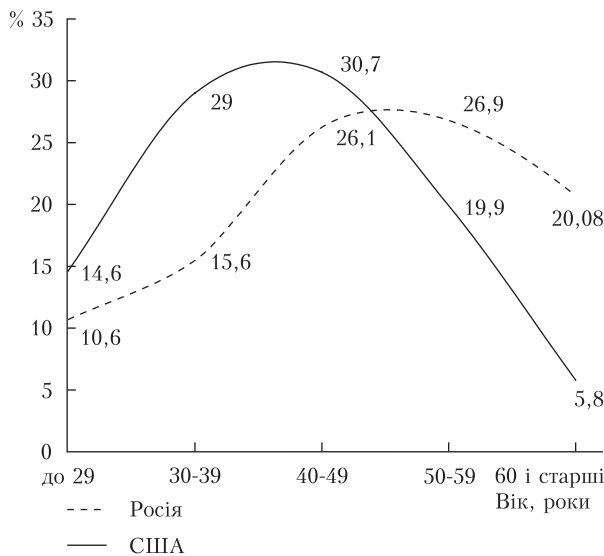


Рис. 3. Порівняння вікової структури дослідників Росії та США (за І.Г. Дежиною)

мотивацій. У сучасному молодіжному середовищі молоді особистісні цінності, прагнення дедалі більше сконцентровані на сферах бізнесу, політики, інформаційного обслуговування. Нині для творчої особистості з'явилося чимало нових професій, які дають змогу реалізувати свій креатив. До того ж беззаперечним фактом стало різке зниження у суспільстві престижу наукової праці. Змінюється і характер самої науки: сьогодні спостерігаємо «сплав» науки і таких нових форм інтелектуального знання, як високі технології, програмне забезпечення тощо.

В Україні збереглася система елітної, «фізтехівської», освіти, але далеко не всі випускники цих факультетів ідуть у науку, а якщо приходять, то, на жаль, ненадовго.

Молоді сьогодні надзвичайно важко знайти своє місце у науковому менеджменті: навіть найобдарованіші її представники не можуть стати керівниками не тільки інститутів, а й невеличких лабораторій. Разом з тим реформування системи науки неможливе без омолодження її менеджменту.

Найбільшою перепоною для залучення молоді в науку є низький рівень зарплатні у цій

сфері. Молоді дослідники перебувають у найскрутнішому матеріальному становищі: окрім ставки, вони не одержують жодних доплат — за стаж, кваліфікацію тощо. А головне — молодим сім'ям необхідне житло, яке придбати, працюючи в академічному інституті, майже неможливо. Тим часом постійно зростаючий прошарок пенсіонерів, котрі залишаються працювати в науці, отримує цілком пристойну наукову пенсію.

Хоча матеріальний фактор має досить істотне значення, самі молоді вчені під час опитування називали й інші причини, що знижують привабливість праці у вітчизняній науці. Одна з першорядних — низький рівень лабораторно-технічної оснащеності, ресурсного забезпечення досліджень, що подекуди перебуває просто у катастрофічному стані. Це істотно гальмує розвиток української науки, не дає можливості талановитим дослідникам проявити себе у конкретних справах, цікавих розробках. І зрозуміло, що «відплив мізків» за кордон багато в чому пояснюється саме цими чинниками. Ось і доводиться академічним інститутам використовувати міграцію вчених, щоб одержати від них нову фахову інформацію, долучитися — через науковців-емігрантів — до виконання досліджень на сучасній приладовій базі.

На жаль, призначення стипендій і премій, покликаних сприяти залученню талановитої молоді у науку, нині дає скоріш косметичний ефект. Кардинально «омолодити» кадри можливо не шляхом концентрації коштів на розрізних локальних програмах підтримки молодих дослідників, а в контексті зміни ситуації у науці загалом, включаючи організаційні, мотиваційні, матеріальні, соціальні аспекти. Ідеться про систему взаємозалежних заходів: стимулювання — через зміну відповідного законодавства, розвиток взаємодії науки і промисловості; підтримку інтеграційних процесів між науково-дослідними інститутами та вищими навчальними закладами; оновлення приладової бази; розширен-

ня конкурсного і проектного фінансування; заохочення міжнародного науково-технологічного співробітництва; реформування кадрового складу академічних установ.

Системно розвиток науки можна представити як зміну трьох взаємозалежних і взаємозумовлених видів наукової діяльності: нагромадження відомих знань, продукування нових знань, трансфер (передача) відомих і новостворених знань. Як правило, на початковому етапі діяльності кожного вченого переважають здебільшого зусилля, спрямовані на оволодіння відомими знаннями і методами досліджень. Згодом домінують види діяльності, пов'язані з трансфером і реалізацією накопичених та продукованих наукових знань. Наявність такої послідовності визначає імовірність зміни співвідношення названих видів діяльності вченого на всьому його творчому шляху.

Врахування цієї моделі ефективної роботи наукових колективів, яка потребує певного балансу в них різних вікових категорій, спонукає до висновку, що в наші дні проблема «старіння» і деградації кадрового потенціалу науки спричинена не лише недостатнім її фінансуванням. Це проблема структурно-функціонального розстикування всієї наукової системи. Справді, «вимивання» прошарку молоді з колективів, розбалансування їх вікової структури призводить не тільки до «старіння» дослідницьких груп, а й до розриву в ланцюжку спадкоємності у відтворенні наукових кадрів. Водночас різко знизився рівень продукування нового знання, а старше покоління, яке домінує у науці, втратило можливість передавати знання і досвід новим генераціям та виступати в ролі експертів під час атестації нового знання. Все це спричинює кумулятивний негативний ефект, що стає фактором незворотної деградації наукової системи.

Особливе занепокоєння викликає той розрив, який окреслився у поколіннях дослідників: за рідкісними винятками, у багатьох ін-

ститутах у кадровому складі переважають старше покоління, фактично пенсійного віку, й аспіранти. Крім молоді, найбільшої втрати зазнали групи науковців середнього віку, котрі є досить кваліфікованими. Це веде до розбалансування всієї системи кадрового забезпечення досліджень, і розрив між різними віковими групами у науковій спільноті відчутно дається взнаки вже сьогодні.

У середині 90-х років відомий білоруський соціолог Геннадій Несветайлов, виступаючи на Київському симпозіумі з наукознавства, на великому фактичному матеріалі щодо кадрового потенціалу Академії наук Білорусі показав, що і без усіляких скорочень від академічних інститутів уже за кілька років нічого не залишиться — через вимирання основної частини співробітників. Відтоді минуло десять років, пішов з життя Г. Несветайлов, однак старше покоління науковців виявилось досить міцним: основна його частина і нині залишається рушійною інтелектуальною силою на пострадянському просторі.

У минулому кадрова політика стосовно науки була, так би мовити, енергійно-наступальною: щороку скорочувалися штати, існував віковий ценз для різних груп дослідників, відстежувалася ситуація з перспективною молоддю, створювалися реальні умови щодо її закріплення в науці. Проблемі наступності поколінь учених приділялася першочергова увага. Це можна спостерігати і тепер у науці передових західних країн, де завжди діяли достатньо чіткі вікові цензи.

За роки перебудови, соціально-економічної кризи і стагнації наукових систем у незалежних державах, що були союзними республіками, склалася унікальна не тільки у вітчизняній, а й світовій науці ситуація: старше покоління дослідників одержало небувалі можливості для професійної реалізації. Фактично нині саме вчені пенсійного і передпенсійного віку становлять ядро кадрового складу науки на пострадянському просторі, і їхня кількість постійно зростає. Спробую охарак-

теризувати особливості цього покоління, його соціальні, мотиваційні, кваліфікаційні риси.

60–70-ті роки минулого століття були періодом апогею радянської науки, коли професія вченого вважалася однією з найпрестижніших. Хоч і платили науковцям набагато краще, ніж нині, у дослідні лабораторії вони йшли, передовсім, за покликанням. Відбір охочих здійснювався досить ретельно, через великі конкурси вступити до аспірантури було не так просто. На той час сформувалися потужні наукові школи, у багатьох галузях знання визначилися високопрофесійні лідери. Склалася якісна і багатоступінчаста система підготовки наукових кадрів. Звичайно, позначалася міжнародна ізоляція СРСР, співробітництво із зарубіжними дослідними центрами не було повноцінним, однак у рамках РЕВ діяла наукова спільнота високої кваліфікації. Стандарти технологічних інновацій, окрім військової сфери, були нижчими від західних, але існував постійний попит на них з боку промисловості, хоча проблема «впровадження» залишалася каменем спотикання радянської науки. Всі ці чинники зумовили у дослідників 60–70-х років високий рівень мотивацій до наукової діяльності, що не згасли і в період кризи науки. Тому кадрові втрати у цього покоління, спричинені еміграцією та переходом до інших сфер діяльності, є набагато нижчими, ніж у наступного.

Упродовж кризових років старше покоління змушене було шукати додаткове фінансування для досліджень, гранти міжнародних, зарубіжних і вітчизняних фондів для власних проєктів. Це були нові правила гри в науці, і слід зазначити, що старше покоління науковців аж ніяк не гірше за молодих дослідників зуміло адаптуватися до цих умов. Часто можна було спостерігати навіть протилежну ситуацію — інфантилізм й утриманство з боку молоді у пошуку грантової підтримки [4].

Старше покоління пройшло через усі випробування соціально-економічної кризи: скорочення державного фінансування наукових установ і договірної тематики; неповна зайнятість — робота за графіком урізаного тижня з виплатою половинної зарплатні; брак коштів для оплати інститутами комунальних послуг, коли доводилося працювати тільки у денний, найбільш освітлений час, причому кожна лабораторія мала вишукувати свій пай на оплату послуг, нерідко це була частка заробітної плати; постійний пошук ресурсів для лабораторних досліджень, які найчастіше виконувалися за власний кошт...

Мій друг, голова Північно-Східного наукового центру Далекосхідного відділення Російської академії наук академік РАН К.В. Симаков, у важкі 90-ті побудував тренди зміни індикаторів науки. Він системно відстежив негативні тенденції функціонування наукового потенціалу академічних установ після розпаду СРСР, а також фактори, які погіршили становище вчених на Крайній Півночі: масовий перехід фахівців в інші сфери діяльності, «старіння» кадрового потенціалу, відсутність можливостей для його відтворення, катастрофічне падіння рівня життя науковців у «найдорожчому» місті Росії, виснаження такого джерела фінансування, як госпдоговірна тематика. У статті К.В. Симакова відзначалося: «У біології існує поняття граничного значення чисельності популяції, нижче якого вона припиняє своє існування. Якщо вилучити з нинішнього складу наукових співробітників ПСНЦ усіх, хто досяг пенсійного віку (а саме вони забезпечують зараз високу продуктивність наукових досліджень), то ми переступимо цей поріг, і північно-східна наукова популяція зникне» [5].

Проте науковий потенціал, нехай у деформованому вигляді, зберігся. І значною мірою цьому сприяло саме старше покоління дослідників. Тому нині, коли постає питання про введення вікового цензу в науці, відразу виникає проблема: а хто ж залишиться, якщо

з неї автоматично вилучити старше покоління? Молоді вочевидь не вистачає, а середнє покоління, яке найбільше постраждало від деструктивних наслідків кризи в науці, не тільки скоротилося у демографічному та якісному вимірах, а й почасти деградувало (наприклад, саме в середніх вікових і кваліфікаційних групах найбільше дармоїдів). Тому відлучення старшої генерації вчених від наукової сфери означатиме здійснення «заповітної мрії» реформаторів (вітчизняних і зарубіжних) — зсунути науку колишнього СРСР на маргінальні позиції.

Слід зазначити, що науковці-пенсіонери у соціальному плані перебувають у кращому становищі, ніж інші професійні групи, особливо молодь. В Україні діє надзвичайно сприятливий пенсійний закон для науковців. Як результат — вони можуть отримувати пенсію на рівні заробітної платні. Проте через різке зростання інфляції і з низки інших причин мало хто з них хотів би полишити науку. Так що прийняття цього закону фактично не вплинуло на кадрове заміщення старої генерації молоддю.

Однак старше покоління водночас зазнає і різного роду дискримінацій: висуваються вимоги не виходити на «наукову» пенсію, контракти з пенсіонерами продовжують лише на частину ставки, їх понижують у посадах тощо. Один із директорів академічних інститутів гуманітарного профілю, відповідаючи на моє запитання, як платять пенсіонерам, заявив: «А навіщо їм платити, вони за дарма раді працювати, аби лишень їх публікували». І то щира правда, бо саме це покоління прийшло в науку за покликанням, пережило з нею принизливі умови існування в роки кризи. Наука стала для кожного з них сенсом життя, і полишити справу свого життя для більшості з них не так просто.

Наведемо один приклад зі статті Г.С. Батігіна [6], про який згадує А.В. Юркевич, котрий яскраво пише про нинішню науку: «У 1999 р. в одному з наших периферійних університетів

захищав докторську дисертацію російський випускник Манчестерського університету, робота якого була присвячена полеміці з приводу концепції влади, розробленої М. Вебером. Майже ніхто з місцевих метрів не зрозумів, про що йдеться. Але усіх виручив голова дисертаційної ради, втомлений сивий суспільствознавець, який вимовив з докором: «А як Ви ставитеся до принципу партійності?». Дисертант остовпів і від розпачу спробував примирити принцип партійності з легітимним пануванням. У згаданій ситуації втілена ще одна важлива особливість стосунків між різними прошарками нашої гуманітарної наукової спільноти. Хоча справжніми знаннями володіють одні, основними важелями влади — поки що інші. Послати б сивочолого з його принципом партійності подалі, але не можна — треба захистити дисертацію. А суперечка відповідних парадигм може бути розв'язана тільки у такий спосіб, який описує Т. Кун, посилаючись на М. Планка, — витисненням прихильників відживаючої парадигми з усіх ключових посад, у якому вирішальну роль відіграє фізичне вимирання» [7].

Справді, оцінюючи старше покоління учених, варто враховувати і цей фактор, хоча задля справедливості слід відзначити, що молодим дослідникам відчиняють двері в науку прихильники старої парадигми, оскільки саме вони виконують функцію «воротарів» у науковій спільноті — керівників напрямів, лідерів наукових шкіл, редакторів журналів тощо. Ця ситуація тривіальна для науки, тому крізь такий фільтр дуже важко проникнути ідеям, що випереджають час.

Разом з тим нині, попри специфіку складу професійних наукових спільнот, без старшого покоління взагалі неможливо здійснити основні інституціональні функції науки. Не випадково сьогодні чимало спеціалізованих рад із захисту дисертацій відчують гострий дефіцит докторів наук, а деякі з них з цієї причини змушені навіть припинити своє існування.



Серед заходів, покликаних оздоровити науку на пострадянському просторі, оптимізувати її кадрову структуру, часто пропонується просто скорочення тих її частин, які «старіють». Ці пропозиції активно мусуються органами державного управління, а також у колі наукознавців. Але подібні розмови то-чаться доти, доки не постає те саме сакрамен-тальне запитання: хто ж залишиться у науці після усіх цих скорочень? Усупереч стерео-типам, старше покоління аж ніяк не є кадро-вим «баластом» (як я намагався показати, це скоріш характерно для середньої генерації, почасти молодшої). Впродовж двох деся-тиліть воно активно трансформувалося, адаптувалося до нової ситуації. І не слід за-бувати, що зберегти в науці перспективних дослідників молодого віку все ще дуже про-блематично.

Цей висновок видається не таким уже й оригінальним, але він відповідає реальності. «Довгожителі» у науці на пострадянському просторі за умов економіки перехідного пе-ріоду виконують функцію певного інтеграто-ра, що акумулює спадкоємність поколінь, збе-реження кращих наукових традицій. Шкода, якщо це покоління виявиться останнім в історії вітчизняної науки, з яким пов'язують надії на збереження ресурсів і потенціалу ко-лись напручуд потужної наукової системи.

1. *Розов М.А.* Наука как традиция // В.С. Степин, В.Г. Горохов, М.А. Розов. *Философия науки и техники.* — М.: Контакт-Альфа, 1995. — С. 14–68.
2. *Российская академия наук.* 1991–2001. — М.: Наука; ЦИСН, 2002. — 407 с.

3. *Дежина И.Г.* Кадровые проблемы в российской науке и инициативы государства // *Наука и науковедение.* — 2006. — № 1. — С. 28–34.
4. *Дежина И.Г.* Молодые кадры в российской науке: как их сохранить? // *Науковедение.* — 2003. — № 2. — С. 127–138.
5. *Симаков К.В., Гончаров В.И.* Академическая наука Северо-Востока России // *Вестн. РАН.* — 1999. — 69, № 1. — С. 21–32.
6. *Батыгин Г.С.* Невидимая граница: грантовая под-держка и реструктурирование научного сообщества в России (заметки эксперта) // *Науковедение.* — 2000. — № 4. — С. 76.
7. *Юркевич А.В.* Расслоение российского научного со-общества // *Науковедение и новые тенденции в раз-витии российской науки.* — М.: Логос, 2005. — С. 238.

*В. Онопрієнко*

#### ДОВГОЖИТЕЛІ У НАУЦІ: ДИСБАЛАНС ПОКОЛІНЬ ЧИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРАДИЦІЙ?

##### Резюме

Аналізується кадрова ситуація, що склалася у науко-вих системах країн пострадянського простору загалом і в Україні зокрема. Розглядаються чинники, які зумовили розбалансування вікової та кваліфікацій-ної структури наукового потенціалу, деякі моти-ваційні та соціальні аспекти функціонування вітчиз-няної науки.

*V. Onopriyenko*

#### LONG-LIVERS IN SCIENCE: DISBALANCE OF GENERATIONS OR TRADITION PRESERVATION?

##### Summary

The human resources situation in scientific systems of post-soviet space in general and in Ukraine in particular is analyzed. The issues that caused disbalance of age-specific and qualification structure of scientific potential as well as motivational and social aspects of national science functioning are discussed.