

Аркадий Цейтлин
Department of Physics, Imperial College London

Я давно работаю в Лондонском Империиал колледже (Imperial College London), а также долго проработал в США, и хотел бы сделать несколько замечаний на основе своего опыта.

Сейчас многие страны мира стараются привлекать обратно своих ученых за счет специальных грантов. Это касается не только Китая, но и, например, Великобритании. Десять лет назад был учрежден частный грант «исследовательский грант Вольфсона» (Wolfson Research Merit Award), предназначенный для возвращения и удержания лучших ученых в Великобритании за счет доплат к зарплате и предоставления дополнительных средств на научные расходы. Этот грант оказался весьма успешным и эффективным. Выбор кандидатов осуществляется Королевским обществом Великобритании на основе рекомендаций международных экспертов.

В то же время, при учете международного опыта нужно ориентироваться на лучшие примеры. Например, система подачи заявок на научные гранты государственных фондов и их рецензирование в Великобритании далека от совершенства. Многочисленные формы составляются бюрократами часто без учета мнения ученых. Аналогичные процедуры в США и Германии более прозрачны и эффективны. В Национальном научном фонде США и Департаменте энергетики США есть много людей с опытом активной научной работы, и это в значительной мере упрощает обратную связь между грантодающими организациями и учеными - получателями грантов.

В ряде стран существует практика привлечения иностранных ученых в качестве экспертов для оценки как заявок на гранты, так работы научных фондов и университетов. Например, в Великобритании создаются комиссии с участием ведущих иностранных ученых (включая Нобелевских лауреатов) для оценки научной работы в университетах. В Австралии заявки на гранты – как от известных профессоров, так и начинающих постдоков – посылаются иностранным экспертам для получения непредвзятой оценки. Это делается для того, чтобы избежать клановости.

В Великобритании, тем не менее, еще много консервативности и косности в университетской системе (хотя за прошедшие 20 лет ситуация несколько улучшилась в связи с притоком ученых из других стран). Часто доминирует миф, что наше (британское) образование – лучшее в мире, и поэтому нам не надо меняться и перенимать чужой опыт. Это заблуждение присуще людям, которые не имели опыта работы в других странах, не знают в деталях, как организованы образование и научная работа, например, в США. В современном мире, с большой динамикой научных кадров, исключительно важно, чтобы решения об организации науки и образования принимались не только на основании международной экспертизы, но чтобы и люди, их принимающие, имели международный опыт (учились или работали в ведущих зарубежных научных центрах).

Например, в ряде стран Европы (Германии, Греции) при рассмотрении кандидатов на профессорские должности важным критерием выбора является «международный профиль» соискателя: чтобы получить хорошую позицию на родине необходимо успешно поработать за границей. Этот опыт должен быть очень полезен для России – нужно всячески способствовать стажировке и обучению молодых ученых в лучших зарубежных центрах, так как это будет способствовать созданию слоя образованных людей с опытом международной работы, которые будут хорошими кандидатами на позиции в университетах, поднимая тем самым уровень высшего образования и науки.

В современном мире наука и образование – равно как бизнес и торговля – не могут быть эффективными и конкурентоспособными, если они замыкаются внутри себя, и боятся перенимать зарубежный опыт, боятся иностранной оценки и людей с международным опытом работы. Ведущие российские компании уже относительно давно это поняли, а наука и образование сильно отстают. Например, в российской компании МТС (акции которой уже 10 лет котируются на Нью-Йоркской бирже) работают вместе как россияне, получившие образование в России и США, так и – на некоторых ведущих должностях – американцы. Последние – при приеме на работу в свои отделы – используют такие же критерии, как и в ведущих американских компаниях. В то же время, можно себе представить, что в каком-нибудь небольшом «семейном» банке прием на работу будет осуществляться на основании несколько иных принципов.

Возвращаясь к вопросу о стажировке российских ученых за рубежом, я хотел бы отметить очень важную роль фонда «Династия», основанного Дмитрием Зиминим. Начиная с 2007 года Фонд спонсирует годичную постдокторскую позицию в нашей группе теоретической физики в Лондонском Империиал колледже. Это уникальный грант, позволяющий молодым аспирантам и кандидатам наук провести год в Лондоне, активно работая в одном из ведущих научных центров. В дополнение в 2009 г. Фонд «Династия» поддержал годичную программу коротких (недельных) визитов молодых российских ученых в Империиал колледже и визитов британских ученых в Россию, которая также была очень успешной. Было бы очень важно, чтобы аналогичные программы поддерживались не только «Династией», но и государственными фондами. В целом прозрачный и эффективный опыт работы Фонда «Династия» мог бы служить примером для других аналогичных фондов.