

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АКАДЕМИЙ НАУК: СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В ПЕРИОД 2000–2016 ГОДОВ

А.В. Федин, ст. науч. сотр. ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, *avfedin@extech.ru*

Е.В. Березина, вед. науч. сотр. ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, канд. экон. наук, *berezinaev@extech.ru*

Н.А. Плужнова, ст. науч. сотр. ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, *plugnova@extech.ru*

Л.В. Прохорова, ст. науч. сотр. ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, *prohorova@extech.ru*

В статье рассмотрены состояние и тенденции развития кадрового потенциала (КП) академического сектора науки в период 2000–2016 годов, а также общая характеристика его изменений на начальном этапе реорганизации, начатой в 2013 году. Дано определение понятия КП государственных академий наук (ГАН), определены состав и структура показателей, характеризующих КП ГАН. Проведен сравнительный анализ основных показателей развития КП государственных академий наук с аналогичными показателями неакадемического сектора науки, в том числе Федерального агентства научных организаций (ФАНО). Выявлены основные и формирующиеся тенденции развития КП государственных академий наук в рассматриваемом периоде. Кроме того, проанализированы статистические данные, характеризующие объемы внутренних затрат на научные исследования и разработки (ИР) и материально-техническую базу академического сектора.

Ключевые слова: государственные академии наук, академический сектор, исследования и разработки, реорганизация, кадры, потенциал, финансирование, фондовооруженность, техновооруженность, Федеральное агентство научных организаций, человеческие ресурсы.

PERSONNEL POTENTIAL OF STATE ACADEMY OF SCIENCES: STATUS AND MAIN TRENDS OF DEVELOPMENT WITHIN THE PERIOD OF 2000–2016

A.V. Fedin, Senior Researcher, SRI FRCEC, *avfedin@extech.ru*

E.V. Berezina, Leading Researcher, SRI FRCEC, Doctor of Economics, *berezinaev@extech.ru*

N.A. Plugnova, Senior Researcher, SRI FRCEC, *plugnova@extech.ru*

L.V. Prohorova, Senior Researcher, SRI FRCEC, *prohorova@extech.ru*

The article examines the state and trends in the development of the human resources (Personnel Potential (PP) of the academic sector of science within the period of 2000–2016, as well as a general description of its changes at the initial stage of the reorganization, which started in 2013. A definition of the concept of the PP of the state academies of sciences (SAS) is given, the composition and structure of the indicators characterizing PP of SAS are determined. A comparative analysis of the main indicators of the development of the PP of the state academies of sciences with similar indicators of the non-academic sector of science, including the Federal Agency of Scientific Organizations (FASO), was carried out. The main and emerging trends in the development of the PP of the state academies of sciences within the period under review are revealed. In addition, statistical data characterizing the volume of internal expenditures for research and development (R&D) and the material and technological base of the academic sector, are analyzed.

Key words: state academies of sciences, academic sector, research and development, reorganization, personnel potential, potential, financing, fund-raising, technological equipment, Federal Agency of Scientific Organizations, human resources.

Важнейшим событием в истории государственных академий наук (далее – ГАН) последних лет явилась их реорганизация, начатая в сентябре 2013 г. по инициативе Правительства Российской Федерации. Она внесла масштабные и существенные изменения во все аспекты их состояния и деятельности.

Ранее, в статье «Тенденции развития академического сектора науки до и после реорганизации (2000–2016 гг.)» были рассмотрены, главным образом, структурные изменения в ГАН, определенные Федеральным законом от 27.09.2013 № 253-ФЗ «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – ФЗ-253) [1] и их влияние на основные свойства, качественные характеристики ГАН.

В настоящей статье предпринята попытка детально показать основные процессы, которые сопровождали развитие и трансформацию кадрового потенциала государственных академий наук (далее – КП ГАН), реакцию на первые результаты реализации ФЗ-253, прежде всего, в период реорганизации в 2013–2016 гг. В частности конкретизированы основные понятия, состав и структура совокупности показателей, охватывающих характеристику персонала, занятого научными исследованиями и разработками в академическом секторе.

Анализ основных показателей развития КП государственных академий наук проведен в сравнении с аналогичными показателями неакадемического сектора науки, в том числе Федерального агентства научных организаций, показана динамика основных тенденций развития КП ГАН в рассматриваемом периоде.

Исходной информацией для статьи послужили положения нормативно-правовых актов, регламентирующих реорганизацию и деятельность государственных академий наук, информационно-статистические материалы [2–4].

Характерной чертой современного общественного развития в стране является признание необходимости повышения роли человеческого фактора во всех сферах его жизни и деятельности. Знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как наиболее ценный актив, основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ субъектов различных видов деятельности, в том числе и научной. Поэтому отношение к подготовке и использованию, оценке состояния и тенденций развития кадров вообще и кадров науки в особенности стало одним из ключевых факторов обеспечения социально-экономических преобразований, проводимых в России.

С другой стороны, в условиях высоких темпов социально-экономических и технологических изменений в стране и в мире, острых проблем обеспечения качества жизни больших социальных групп населения, к самому кадровому составу науки и научному сообществу в целом, к содержанию и эффективности его профессиональной деятельности предъявляются повышенные требования.

Само рассматриваемое понятие кадрового потенциала ГАН является сложным: оно включает в себя и понятие кадров, занятых научными исследованиями и разработками, и понятия науки и потенциала. Но чем сложнее и многограннее объект, чем больше точек зрения, с которых он рассматривается, тем большее число определений ему может быть дано. Так, например, в области трудовых отношений в отечественной и зарубежной теории и практике применяются смежные и близкие понятия, имеющие разную смысловую нагрузку, отражающие разные подходы к рассмотрению и точки зрения на главную производительную силу общества:

- трудовые ресурсы;
- рабочая сила;
- кадры;
- работники;

- персонал;
- трудовой потенциал;
- человеческий фактор;
- людские ресурсы;
- человеческий капитал;
- человеческий актив;
- демографический фактор;
- человеческие ресурсы,
- потенциальная масса живого труда;
- экономически активное население и др.

Они образуют совокупность взаимосвязанных, взаимообусловленных понятий, дополняющих друг друга, раскрывающих какую-либо одну из сторон основной производительной силы в обществе. В состав этой совокупности входит и понятие кадрового потенциала, в том числе кадрового потенциала ГАН. Таким образом, необходимость определения содержания понятия кадрового потенциала ГАН, не допускающего его двойного или расплывчатого смыслового толкования, представляется актуальной и очевидной.

Содержание элементов структуры определяемой части рассматриваемого понятия представляется в статье в иерархическом порядке: потенциал – ГАН – кадры.

Основной частью данного понятия является термин «потенциал», который в общем случае определяется как совокупность различных видов ресурсов, необходимых для осуществления какой-либо деятельности. Кроме того, под понятием потенциал, в различных областях социально-экономической и другой деятельности понимаются имеющиеся потенциальные возможности общества и работников достигать поставленных перед ними целей. В свою очередь, под понятием ресурсы подразумеваются средства, возможности, ценности, обеспечивающие стабильность основных видов деятельности общества, организаций и работников. В сфере научных исследований и разработок основными ресурсами являются: человек, информация, финансы, материально-техническое обеспечение.

Вторым элементом определяемого понятия являются государственные академии наук, которые представляют собой комплексы некоммерческих организаций, созданных в форме федеральных государственных бюджетных учреждений, основными целями деятельности которых являются:

- проведение фундаментальных и поисковых научных исследований и разработок, направленных на получение новых знаний о законах развития природы, общества, человека и способствующих технологическому, экономическому, социальному и духовному развитию России;

- определение приоритетных направлений развития фундаментальных наук и поисковых научных исследований;

- экспертное научное обеспечение деятельности государственных органов и организаций;
- содействие развитию науки в Российской Федерации и др. [1, 5–7].

Третьим элементом определяемого понятия являются кадры – главный элемент научного потенциала страны. В статистике науки одной из основных ее категорий является персонал, занятый научными исследованиями и разработками, представляющий собой совокупность лиц, чья творческая деятельность, направлена на увеличение суммы научных знаний, поиск новых областей применения этих знаний, а также занятых оказанием прямых услуг, связанных с выполнением научных исследований и разработок. Этот персонал учитывается как основной (списочный, штатный) состав работников, выполняющих научные исследования и разработки. В составе указанного персонала выделяются четыре категории работников: исследователи, техники, вспомогательный и прочий персонал [8].

Иерархическая структура явного определения КП ГАН приведена на рис. 1.

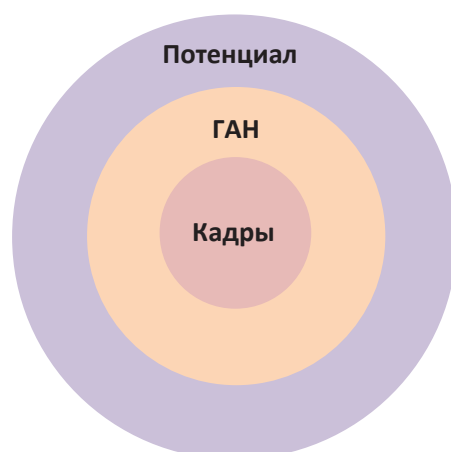


Рис. 1. Иерархическая структура элементов понятия «кадровый потенциал государственных академий наук»

В настоящей статье основное внимание уделено рассмотрению обобщенных статистических данных, характеризующих не только персонал ГАН, но и исследователей. Это работники, профессионально занимающиеся научными исследованиями и разработками, и непосредственно осуществляющие создание новых знаний, продуктов, процессов, методов и систем, а также управление указанными видами деятельности, т. е. в эту категорию включен также административно-управленческий персонал, осуществляющий непосредственное руководство исследовательским процессом (руководители соответствующих научных организаций и их подразделений) [8].

В то же время научная деятельность является специфической формой трудовой деятельности, что определяет отличительные свойства, присущие кадровому потенциалу науки, в том числе и государственных академий наук. К числу особенностей КП ГАН, наряду с несомненной значимостью индивидуальной роли исследователей в научной деятельности, относится ее коллективный характер. Потенциал специалиста отражает его личностные возможности и способности, которые заложены в человеке, и которые можно задействовать с расчетом на их расширение по мере использования в меняющейся ситуации. В последние десятилетия все больше внимания уделяется корпоративной культуре, как важному рычагу повышения эффективности кадрового потенциала. Это связано с тем, что уровень развития кадрового потенциала в современных условиях зависит не только от вклада отдельного специалиста в общий результат, но и от дополнения индивидуальных потенциалов сотрудников общей организационной культурой организации. Поэтому рост кадрового потенциала, эффективности ГАН, следует рассматривать в зависимости не только от потенциала какого-либо отдельного специалиста, но и от их интеграции и общей коллективной организационной культуры академического сообщества.

Следует отметить, что при рассмотрении состава и структуры кадрового потенциала ГАН необходимо учитывать наличия в нем двух составляющих – работников, которые могут решать задачи выполнения основных операций и текущих задач, обеспечивающих устойчивую жизнедеятельность организаций в рамках действующей функциональной модели организации, а также работников, которые должны решать задачи стратегического развития организаций, повышения их конкурентоспособности, обеспечения развития науки. Ко второй составляющей может быть отнесен преимущественно административно-управленческий персонал. При этом четкую границу в таком делении категорий работников однозначно уста-

новить трудно, так как управленческие решения опираются на результаты научных исследований и должны носить научно обоснованный, системный, комплексный характер.

Таким образом, в статье под КП ГАН понимается совокупность имеющихся и потенциальных средств, способностей и возможностей работников ГАН получать новые знания о законах развития природы, общества и человека, способствующих технологическому, экономическому, социальному и духовному развитию страны¹. При этом КП ГАН рассматривается как неотъемлемая часть кадрового потенциала науки Российской Федерации в целом.

Это определение понятия КП ГАН, как и определение любого вида, в принципе может быть предметом обсуждения, поскольку не является абсолютным и однозначно определяемым. Поэтому говорить о нем можно лишь применительно к приведенному подходу, как к одному из многих: другое расчленение определения и рассмотрение понятия может быть связано с применением другого исходного подхода. В приведенном определении КП ГАН является объектом рассмотрения в настоящей статье.

Следует отметить, что при анализе понятия, роли и места КП в деятельности ГАН целесообразно учитывать передовой отечественный и зарубежный опыт, историю и современные тенденции в управлении трудовыми отношениями. Так, в конце XX в. произошла смена основных концепций кадрового менеджмента, обусловленная изменениями в экономическом, социальном, техническом развитии лидирующих стран. Если в начале XX в., в доиндустриальный период получила развитие концепция «управления кадрами», в рамках которой роль человека в производстве рассматривалась как носителя трудовой функции, «живого придатка машины», и персонал оценивался как «издержки деятельности», которые надо оптимизировать, то в современной концепции в наиболее развитых странах стал доминировать подход к персоналу как к главному стратегическому ресурсу. Согласно этой доминирующей тенденции последних десятилетий важнейшим стало рассмотрение способностей работников как основного ресурса повышения эффективности и конкурентных преимуществ организаций. То есть, приоритетом стала экономика для человека, а не человек, как «топливный» ресурс экономики. Начиная с середины 1980-х гг., для выражения этого нового взгляда на роль человека в современной деятельности используется термин «человеческие ресурсы» (Human Resources, HR).

За последние десятилетия концепция управления человеческими ресурсами развилась в теоретическом и практическом отношении. Это явилось закономерным ответом на новые общественные потребности и темпы строительства экономики знаний, научно-технического прогресса и острую конкуренцию стран в мире. В связи с этим представляется актуальным рассмотрение вопросов развития официальной статистики научных исследований и разработок, в части показателей кадрового потенциала, за счет внедрения возможностей методологии и опыта использования аналогичных подходов и показателей концепции управления человеческими ресурсами.

Как уже было отмечено, главным компонентом КП ГАН и ведущим фактором его развития является персонал. Именно персонал, а не станки, не оборудование и не технологии дают главный и прорывной прирост производительности труда, качественный подъем его эффективности. Комплексное рассмотрение всех аспектов проявления КП ГАН во взаимосвязи с проведенными исследованиями и разработками, необходимыми для их осуществления ресурсами, прежде всего инфраструктурными, финансовыми, материальными и др., а также результатами, полученными от их использования, позволяет получить объективное представление о состоянии и тенденциях развития этого основополагающего ре-

¹ С некоторых точек зрения кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле, в качестве временно свободных или резервных рабочих мест, которые потенциально могут быть заняты соответствующими подготовленными категориями специалистов.

сурсного потенциала ГАН. Кроме того, такой подход дает возможность интегрировать показатели, характеризующие отдельные элементы КП ГАН в целостную структурированную систему.

Начиная с 1994 г., в России осуществлен переход российской научной деятельности на новую систему статистического наблюдения, отвечающую реалиям рыночной экономики и соответствующую требованиям международных стандартов [9]. В целях определения состояния кадрового потенциала, занятого научными исследованиями и разработками, в статистике Российской Федерации сформирован комплекс взаимосвязанных количественных и качественных показателей соответствующей статистической отчетности, по которым можно судить о состоянии кадрового потенциала академического сектора и его развитии в целом. Кадровый потенциал ГАН рассматривается как в статике, когда его параметры представляются в конкретный момент, так и в динамике, когда выявляются тенденции движения и пути его развития, в том числе в сравнении с аналогичными показателями ФАНО. Номенклатура этих показателей сформирована, в частности с учетом подробной их классификации, предусмотренной «Канберрским руководством», подготовленным ОЭСР совместно с Евростатом для статистического изучения актуальных аспектов развития науки и техники, в том числе измерения кадровых ресурсов науки и техники [10].

В настоящей статье рассмотрена совокупность количественных показателей, характеризующих кадровый потенциал ГАН в целом в период 2000–2016 гг.:

- общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками;
- доля исследователей в численности персонала, занятого исследованиями и разработками;
- численность кандидатов и докторов наук в академическом секторе;
- удельный вес исследователей с ученой степенью доктора и кандидата наук;
- возрастная структура кадрового потенциала.

Кроме того, проанализированы отдельные показатели, характеризующие финансовые ресурсы и материально-техническую базу ГАН:

- заработная плата работников научных организаций;
- внутренние затраты на исследования и разработки академического сектора;
- фондовооруженность и техновооруженность.

Анализ статистических данных, отражающих состояние и основные тенденции развития КП ГАН, по указанным показателям приведен ниже.

Перевод организаций из академического сектора в ведомственный, начатый в 2013 г., существенно повлиял на значения всех ключевых показателей, характеризующих, в том числе академический кадровый потенциал.

Так, в течение 2000–2013 гг. удельный вес организаций академического сектора, выполнявших исследования и разработки, составлял 20–24 % в общем числе научных организаций страны. В 2016 г. в связи с переводом научных организаций РАН, Российской академии медицинских наук, Российской академии сельскохозяйственных наук в ведение ФАНО, значение этого показателя снижается до 0,6 % (25 организаций). При этом доля организаций, подведомственных ФАНО, в 2016 г. напротив, увеличилась по сравнению с предыдущим годом и составила 20,3 % (820 организаций). Динамика общего числа научных организаций Российской Федерации в 2000–2016 гг. представлена на рис. 2 и 3.

На организации государственных академий наук в течение 2000–2013 годов приходилось 17–18 % от общей численности персонала, занятого исследованиями и разработками в стране. К 2016 г. в результате перераспределения персонала от организаций академического сектора к организациям, подведомственным ФАНО, значение рассматриваемого показателя академического сектора сократилось до 0,4 % (2603 чел.). Динамика общей численности персонала, занятого исследованиями и разработками, в Российской Федерации в 2000–2016 гг. представлена на рис. 4.



Рис. 2. Динамика числа научных организаций Российской Федерации в 2000–2016 гг.

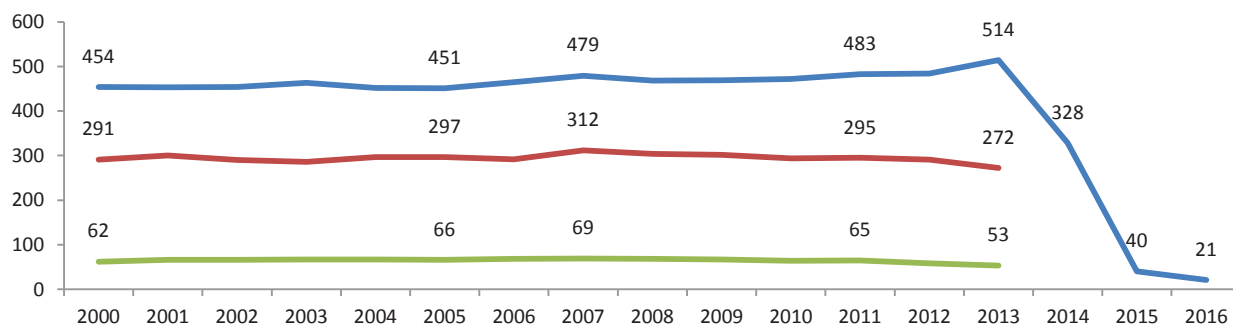
В системе государственных академий наук с 2000 по 2013 годы удельный вес исследователей с ученой степенью доктора наук составлял 15–20 %, с ученой степенью кандидата наук – 41–46 %. Несмотря на проведенную реорганизацию, в 2016 г. процентное соотношение между этими группами исследователей существенно не изменилось (17,3 % – доктора наук; 40,3 % – кандидаты наук) (рис. 5). Как численность докторов, так и численность кандидатов наук в академическом секторе в 2016 г. сократилась на 98 % относительно 2000 г.

Важным показателем, характеризующим кадровый потенциал, является его возрастная структура. В целом по стране происходит заметное увеличение доли исследователей в возрасте до 39 лет. Если в 2000 г. значение этого показателя составляло 26,2 %, то в 2016 г. оно достигло 43,3 %. В то же время происходит увеличение доли ученых в возрасте 60 лет и старше (25,5 % в 2016 г.). Анализ возрастной структуры исследователей в академическом секторе свидетельствует об аналогичных тенденциях. Несмотря на увеличение доли исследователей в возрасте до 39 лет в этот период (с 27,5 до 35,7 %), значительно увеличивается доля ученых 60 лет и старше (с 22,5 до 31,2 %). В организациях, подведомственных ФАНО, удельный вес исследователей данных возрастных групп находится примерно на одном уровне: доля ученых до 39 лет составляла в 2016 г. 34,6 %, а в возрасте 60 лет и старше – 35,7 %. Средний возраст исследователей в организациях академического сектора и в организациях, подведомственных ФАНО, в 2016 г. составлял соответственно 49 и 50 лет, при среднем возрасте по стране – 46 лет. Динамика среднего возраста исследователей в научных организациях академического сектора и по стране в 2000–2016 гг., а также распределение их по возрастным группам показаны на рис. 6–9.

Следует отметить, что среднемесячная заработная плата персонала, занятого исследованиями и разработками, в академическом секторе на протяжении 2000–2005 гг. была ниже, чем в научных организациях, не входящих в систему государственных академий наук, и составляла от их уровня 76–78 %. В 2007 г. она превысила этот уровень и составила 103,5 %, а в 2009 г. – 116,8 % от заработной платы работников научных организаций, не входящих

в академический сектор. В 2011–2013 гг. среднемесячная заработная плата персонала, занятого исследованиями и разработками, в академическом секторе колебалась в пределах 91–96 % от зарплаты в организациях, не входящих в систему государственных академий наук.

Число организаций (ед.)



- Российская академия наук*
- Российская академия сельскохозяйственных наук*
- Российская академия медицинских наук*
- Российская академия архитектуры и строительных наук**
- Российская академия образования
- Российская академия художеств

Число организаций (ед.)

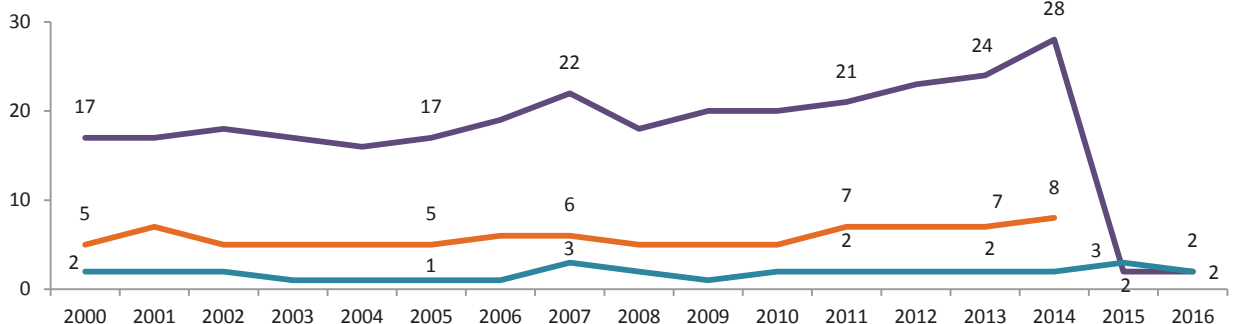


Рис. 3. Динамика числа научных организаций государственных академий наук в 2000–2016 гг.

В 2016 г. среднемесячная заработная плата в организациях государственных академий наук снизилась по сравнению с 2014 г. на 37,6%, а в организациях ФАНО она наоборот увеличилась на 14,1%. В абсолютном выражении среднемесячная заработная плата в системе государственных академий наук в 2016 году составила 25 тыс. руб., в организациях ФАНО – 40 тыс. руб. (рис. 10).

Масштабы научной и научно-технической деятельности определяются внутренними затратами на исследования и разработки (ВЗИР). На долю академического сектора на протяжении 2000–2013 гг. приходилось 12–16% от общего объема внутренних затрат на исследования и разработки по Российской Федерации. В связи с переходом организаций академи-

ческого сектора в ведомственный сектор науки, значение данного показателя в 2016 г. сокращается до 0,2%, в то время как доля ВЗИР организаций ФАНО увеличивается до 11,6% (рис. 11).

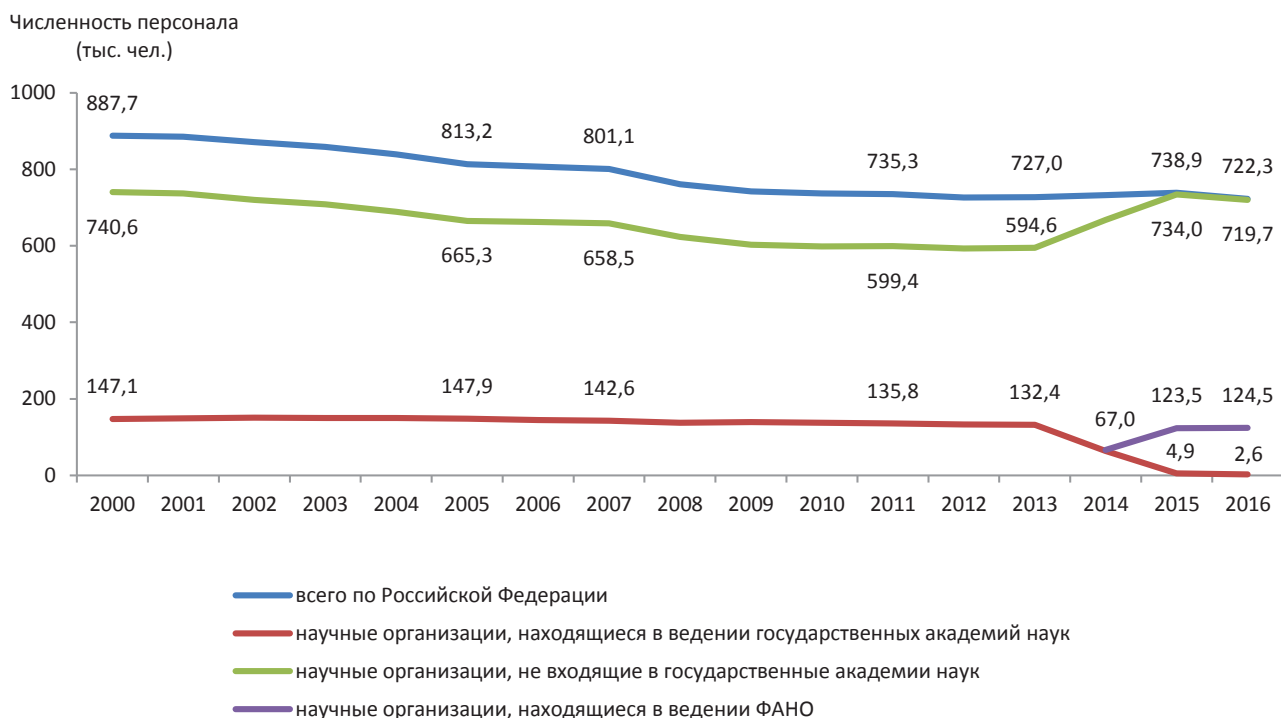


Рис. 4. Динамика численности персонала, занятого исследованиями и разработками, в Российской Федерации

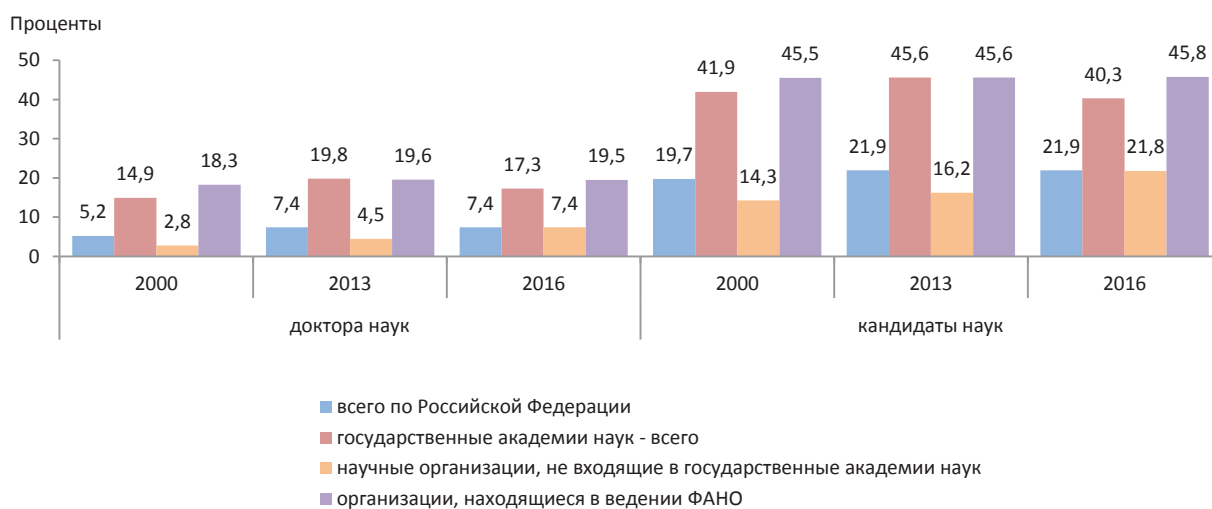


Рис. 5. Удельный вес исследователей с учеными степенями в научных организациях Российской Федерации



Рис. 6. Динамика среднего возраста исследователей в научных организациях Российской Федерации в 2000–2016 гг.

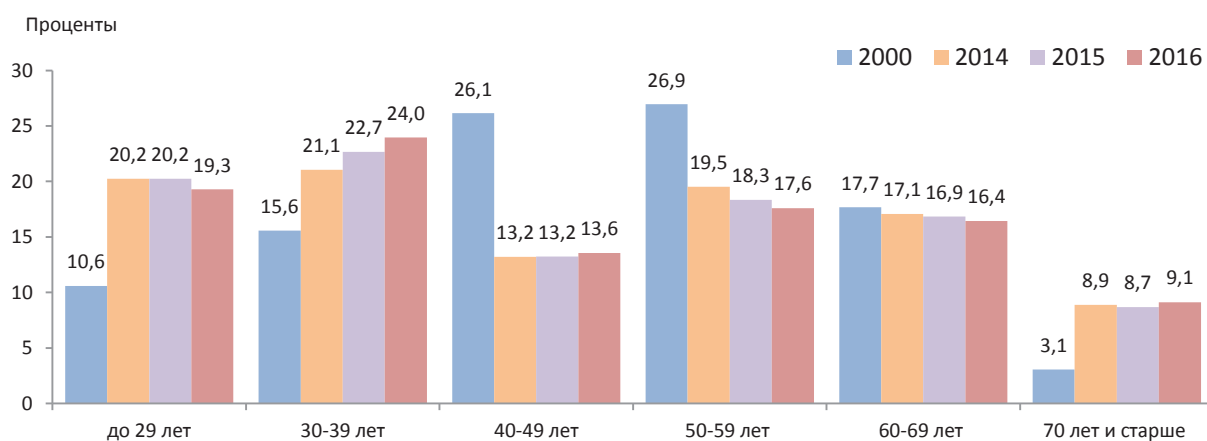


Рис. 7. Возрастная структура исследователей в целом по стране в 2000 и 2014–2016 гг.

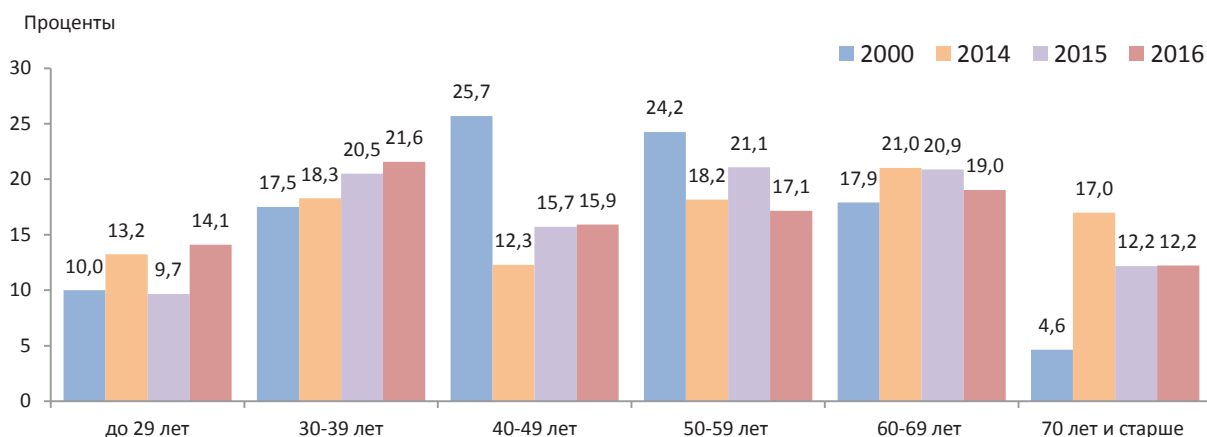


Рис. 8. Возрастная структура исследователей академического сектора в 2000 и 2014–2016 гг.

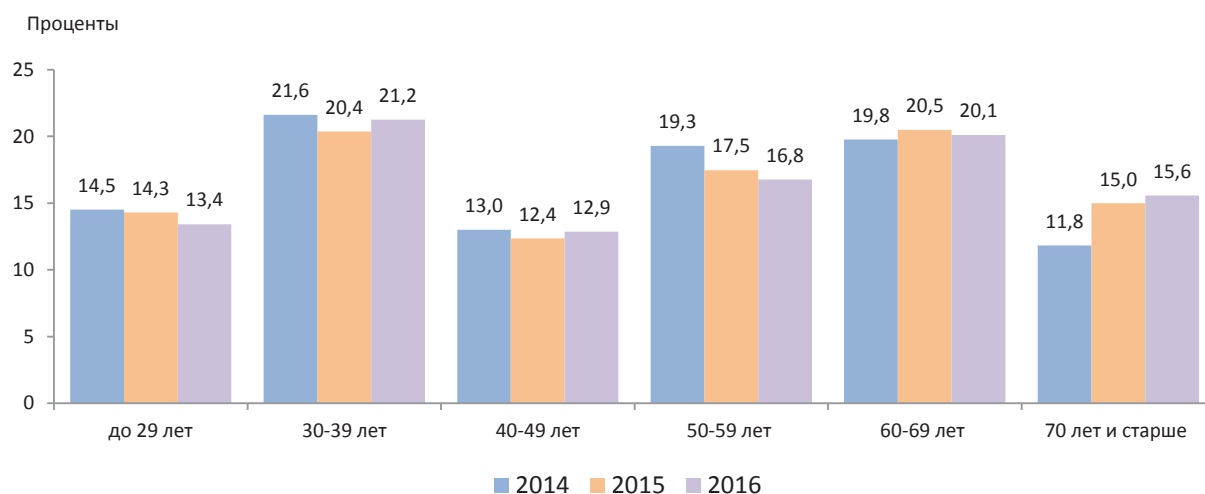


Рис. 9. Возрастная структура исследователей в организациях, подведомственных ФАНО, в 2014–2016 гг.



Рис. 10. Динамика среднемесячной заработной платы персонала, занятого исследованиями и разработками, в 2000–2016 гг.

На рис. 12 представлена динамика фондовооруженности² и техновооруженности³ в организациях академического сектора. Скачкообразные значения показателей в 2014–2016 гг. объясняются реорганизацией государственных академий наук и переводом научных организаций в ведение ФАНО. В результате перевода организаций из академического сектора

² Фондовооруженность – среднегодовая стоимость основных средств исследований и разработок в расчете на одного работника, занятого исследованиями и разработками/исследователя.

³ Техновооруженность – среднегодовая стоимость машин и оборудования в расчете на одного работника, занятого исследованиями и разработками/исследователя.

соответственно изменялись значения таких показателей, как численность персонала, занятого исследованиями и разработками, численность исследователей, стоимость основных средств/машин и оборудования, на основании которых и рассчитываются показатели фондовооруженности и техновооруженности. Так, в 2016 г. фондовооруженность исследователей государственных академий наук составила 2639,6,1 тыс. руб./чел., техновооруженность – 675,2 тыс. руб.; фондо- и техновооруженность исследователей ФАНО – 3993,7 и 1725,9 тыс. руб. (рис. 12).



Рис. 11. Динамика внутренних затрат на исследования и разработки

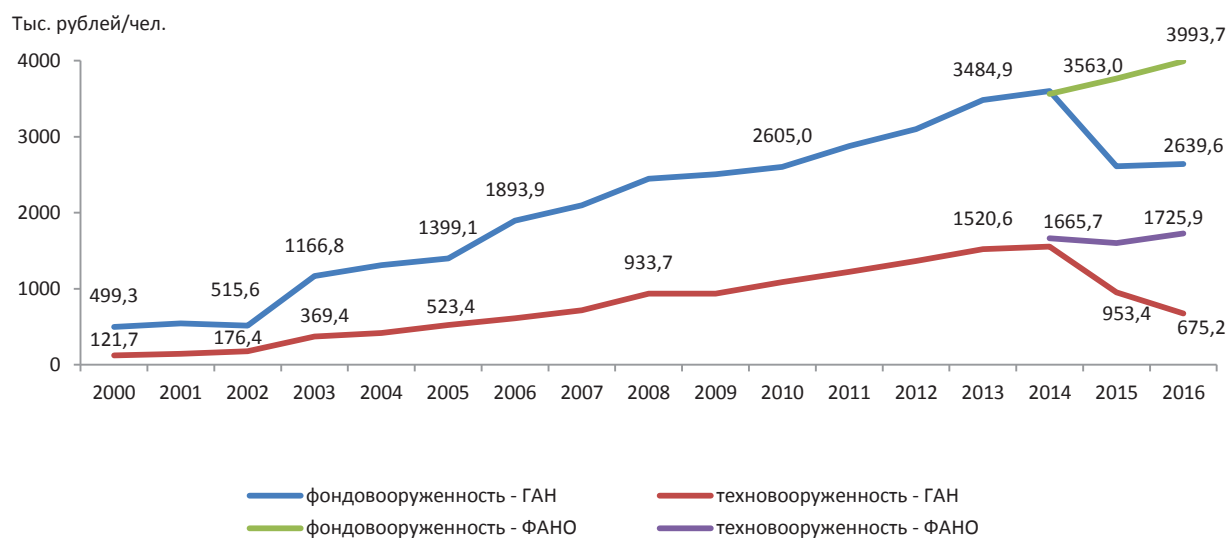


Рис. 12. Динамика фондовооруженности и техновооруженности исследователей в организациях государственных академий наук и ФАНО, тыс. руб./чел.

В результате проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

Современная ситуация, в которой находится кадровый потенциал ГАН, характеризуется нестабильностью, связанной с продолжением реорганизационных мероприятий, начатых в 2013 г. в соответствии с ФЗ-253, что создает сложности, неопределенности в части рационального использования высококвалифицированных специалистов. Ресурсные возможности КП ГАН по проведению фундаментальных, поисковых исследований и разработок радикально сокращены в связи с реорганизацией 2013 г. и их проведение фактически полностью передано в ФАНО.

В настоящее время возможности получения выводов о тенденциях развития КП ГАН объективно ограничены краткостью временного интервала 2013–2016 гг., когда развитие всех аспектов деятельности академического сектора оказались на начальном этапе их существенной реорганизации. Рост кадрового потенциала, эффективности ГАН, следует рассматривать в зависимости не только от потенциала какого-либо отдельного специалиста, но и от их интеграции и общей коллективной организационной культуры академического сообщества. Следует отметить, что для более глубокого анализа КП ГАН необходима оценка показателей результативности их научной деятельности, что предполагает дополнительное его исследование.

Результаты были получены в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России № 26.4264.2017/НМ.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.09.2013 № 253-ФЗ «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
2. Березина Е.В., Кольцов А.В., Лебедев К.В., Плужнова Н.А., Прохорова Л.В., Федин А.В. Основные показатели развития научных организаций государственных академий наук и Федерального агентства научных организаций. Инф.-стат. мат. М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2017.
3. Березина Е.В., Глисин Ф.Ф., Плужнова Н.А., Прохорова Л.В., Хабарова Т.В., Щепанский С.Б. Организации и персонал, выполняющие научные исследования и разработки // Информационно-статистический материал, ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, М. 2015, 115 с.
4. Березина Е.В., Глисин Ф.Ф., Плужнова Н.А., Прохорова Л.В., Щепанский С.Б. Затраты на научные исследования и разработки и источники их финансирования // Информационно-статистический материал, ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, М. 2015, 280 с.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.03.2014 № 187 «Об утверждении устава федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия образования».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.05.2014 № 488 г. Москва «О Российской академии архитектуры и строительных наук».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.02.2016 № 95 «Об утверждении устава федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия художеств» (с изменениями на 29.06.2017).
8. Приказ Росстата от 30.08.2017 № 563 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью в сфере образования, науки, инноваций и информационных технологий».
9. Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 23.10.1992 № 708-1 «Государственная программа перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики».
10. Measurement of Scientific and Technological Activities. Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T – Canberra Manual // OECD, Eurostat, 1995.
11. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О науке и государственной научно-технической политике» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).

12. Указ Президента Российской Федерации от 27.09.2013 № 735 «О Федеральном агентстве научных организаций».

13. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2013 № 2591-р (ред. от 15.07.2014) «Об утверждении перечня организаций, подведомственных ФАНО России».

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.10.2013 № 959 «О Федеральном агентстве научных организаций».

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.1998 № 453 «О Концепции формирования российской науки на период 1998–2000 годов».

16. ФАНО России. Основные результаты реализации функций и полномочий Федерального агентства научных организаций во взаимодействии с Российской академией наук. ФАНО России (20 марта 2017 года) // http://fano.gov.ru/common/upload/press_center/2017/03/obshchee_sobranie_2017.pdf.

17. Доклады о развитии человека за 1990, 1994, 1995, 2000 гг. // Человеческое развитие. ПРООН, 2000. 464 с.

18. Решение Совета глав правительств СНГ «О Межгосударственной программе инновационного сотрудничества государств-участников СНГ на период до 2020 года». г. Санкт-Петербург, 18.10.2011.

References

1. *Federal'nyy zakon ot 27.09.2013 No. 253-FZ «O Rossiyskoy akademii nauk, reorganizatsii gosudarstvennykh akademiyy nauk i vnesenii izmeneniy v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiyskoy Federatsii»* [Federal Law No. 253-ФЗ of 27.09.2013 «On the Russian Academy of Sciences, the reorganization of state academies of sciences and the introduction of amendments to certain legislative acts of the Russian Federation»].

2. Berezina E.V., Koltsov A.V., Lebedev K.V., Pluzhnova N.A., Prokhorova L.V., Fedin A.V. (2017) *Osnovnye pokazateli razvitiya nauchnykh organizatsiy gosudarstvennykh akademiyy nauk i Federal'nogo agentstva nauchnykh organizatsiy* [Main indicators of the development of scientific organizations of state academies of science and the Federal Agency of Scientific Organizations] *Inf.-stat. mat. FGBNU NII RINKTsE* [Inf.-stat. materials FSBSI SRI FRCEC]. Moscow.

3. Berezina E.V., Glisin F.F., Pluzhnova N.A., Prokhorova L.V., Khabarova T.V., Schepansky S.B. (2015) *Organizatsii i personal, vypolnyayushchie nauchnye issledovaniya i razrabotki* [Organizations and personnel performing research and development] *Informatsionno-statisticheskyy material, FGBNU NII RINKTsE* [Information and statistical material, FSBSI SRI FRCEC]. Moscow, 115 p.

4. Berezina E.V., Glisin F.F., Pluzhnova N.A., Prokhorova L.V., Schepansky S.B. (2015) *Zatraty na nauchnye issledovaniya i razrabotki i istochniki ikh finansirovaniya* [Expenditures for scientific research and development and sources of their financing] *Informatsionno-statisticheskyy material, FGBNU NII RINKTsE* [Information and statistical material, FSBSI SRI FRCEC]. Moscow, 280 p.

5. *Postanovlenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 14.03.2014 No. 187 «Ob utverzhdenii ustava federal'nogo gosudarstvennogo byudzhetnogo uchrezhdeniya «Rossiyskaya akademiya obrazovaniya»* [Resolution of the Government of the Russian Federation of 14.03.2014 No. 187 «On the approval of the statute of the federal state budgetary institution» Russian Academy of Education»].

6. *Postanovlenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 28.05.2014 No. 488 g. Moskva «O Rossiyskoy akademii arkhitektury i stroitel'nykh nauk»* [Decree of the Government of the Russian Federation of 28.05.2014 No. 488, Moscow «On the Russian Academy of Architecture and Building Sciences»].

7. *Postanovlenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 11.02.2016 No. 95 «Ob utverzhdenii ustava federal'nogo gosudarstvennogo byudzhetnogo uchrezhdeniya «Rossiyskaya akademiya khudozhestv» (s izmeneniyami na 29.06.2017)* [Decree of the Government of the Russian Federation of 11.02.2016 No. 95 «On approval of the charter of the federal state budgetary institution» Russian Academy of Arts (as amended on June 29, 2017)].

8. *Prikaz Rosstata ot 30.08.2017 No. 563 «Ob utverzhdenii statisticheskogo instrumentariya dlya organizatsii federal'nogo statisticheskogo nablyudeniya za deyatelnost'yu v sfere obrazovaniya, nauki, innovatsiy i informatsionnykh tekhnologiy»* [Order of Rosstat of August 30, 2017 No. 563 «On the approval of statistical tools for the organization of federal statistical supervision of activities in the field of education, science, innovation and information technology»].

9. *Postanovlenie Verkhovnogo Soveta Rossiyskoy Federatsii ot 23.10.1992 No. 708-1 «Gosudarstvennaya programma perekhoda Rossiyskoy Federatsii na prinyatiyu v mezhdunarodnoy praktike sistemu ucheta i statistiki v sootvetstvii s trebovaniyami razvitiya rynochnoy ekonomiki»* [Decree of the Supreme Council of the Russian Federation of 23.10.1992 No. 708-1 «State program of transition of the Russian Federation to the system of accounting and statistics adopted in the international practice in accordance with the requirements of the development of a market economy»].

10. Measurement of Scientific and Technological Activities. Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to S&T – Canberra Manual. OECD, Eurostat, 1995.

11. *Federal'nyy zakon ot 23.08.1996 No. 127-FZ (red. ot 23.05.2016) «O nauke i gosudarstvennoy nauchno-tekhnicheskoy politike» (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.01.2017)* [Federal Law of 23.08.1996 No. 127-FZ (as amended on May 23, 2016) «On Science and State Science and Technology Policy» (as amended and supplemented, effective from 01.01.2017)].

12. *Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 27.09.2013 No.735 «O Federal'nom agentstve nauchnykh organizatsiy»* [Decree of the President of the Russian Federation of 27.09.2013 No. 735 «On the Federal Agency of Scientific Organizations»].

13. *Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2013 No. 2591-r (red. ot 15.07.2014) «Ob utverzhenii perechnya organizatsiy, podvedomstvennykh FANO Rossii»* [Order of the Government of the Russian Federation No. 2591-p of December 30, 2013 (as amended on July 15, 2014) «On approval of the list of organizations subordinate to the FASO of Russia»].

14. *Postanovlenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 25.10.2013 No. 959 «O Federal'nom agentstve nauchnykh organizatsiy»* [Decree of the Government of the Russian Federation of 25.10.2013 No. 959 «On the Federal Agency of Scientific Organizations»].

15. *Postanovlenie Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 18.05.1998 No. 453 «O Kontseptsii reformirovaniya rossiyskoy nauki na period 1998–2000 godov»* [Decree of the Government of the Russian Federation No. 453 of 18.05.1998 «On the Concept of Reforming Russian Science for the Period 1998–2000»].

16. *FANO Rossii. Osnovnye rezul'taty realizatsii funktsiy i polnomochiy Federal'nogo agentstva nauchnykh organizatsiy vo vzaimodeystvii s Rossiyskoy akademiey nauk* [FANO of Russia. The main results of the functions and powers of the Federal Agency of Scientific Organizations in cooperation with the Russian Academy of Sciences] *FANO Rossii (20 marta 2017 goda)* [FAO Russia (March 20, 2017)]. Available at: http://fano.gov.ru/common/upload/press_center/2017/03/obshchee_sobranie_2017.pdf.

17. *Doklady o razvitii cheloveka za 1990, 1994, 1995, 2000 gg.* [Human Development Reports for 1990, 1994, 1995, 2000] *Chelovecheskoe razvitie. PROON* [Human Development. UNDP], 2000. 464 p.

18. *Reshenie Soveta glav pravitel'stv SNG «O Mezhgosudarstvennoy programme innovatsionnogo sotrudnichestva gosudarstv-uchastnikov SNG na period do 2020 goda». g. Sankt-Peterburg, 18.10.2011* [Decision of the Council of Heads of Government of the CIS «On the Interstate Program for Innovative Cooperation of the CIS Member States for the Period up to 2020». Saint-Petersburg, 18.10.2011].