

УДК 316.334:001.89

DOI: 10.31040/2222-8349-2026-0-3-170-179

ДИНАМИКА КАДРОВОГО СОСТАВА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ В НАУЧНОМ ИНСТИТУТЕ: АНАЛИЗ 15-ЛЕТНЕГО ПЕРИОДА (2011–2025 гг.)

© А.А. Ахияров

В условиях перехода России к инновационному развитию и формирования общества знаний, молодые ученые становятся ключевым ресурсом обеспечения устойчивого воспроизводства научного потенциала. Вместе с тем в регионах наблюдается устойчивая тенденция к сокращению их численности, обусловленная совокупностью социально-демографических, экономических и институциональных факторов. В настоящей работе представлен анализ динамики кадрового состава молодых ученых Уфимского института химии Уфимского федерального исследовательского центра РАН за 15-летний период (2011–2025 гг.).

На основе административных данных и результатов анонимного опроса 52 респондентов выявлены ключевые причины оттока кадрового состава молодых ученых: низкий уровень заработной платы, жилищные трудности, высокая степень бюрократизации, недостаточная материально-техническая база и отсутствие четких карьерных перспектив. Показано снижение доли кандидатов наук среди молодых ученых – с 44.4% в 2013 г. до 22.5% в 2025 г.

Демографический анализ подтверждает прямую связь между уровнем рождаемости в Российской Федерации (1990–2001 гг.) и текущей численностью молодых исследователей. Несмотря на низкую рождаемость в указанный период, рост количества молодых ученых в 2024 г. обусловлен увеличением бюджетных мест в аспирантуре и трудоустройством студентов в возрасте 21–23 лет. Прогноз, выполненный методом экспоненциального скользящего среднего, указывает на стабилизацию численности молодых ученых к 2026–2027 гг. при снижении доли кандидатов наук.

Отмечено снижение среднего возраста молодых ученых, что свидетельствует о трансформации модели подготовки научных кадров за счет раннего вовлечения студентов в научную деятельность.

Ключевые слова: молодые ученые, кадровая политика, кандидат наук, научный институт, опрос, управление наукой.

Введение. Наука как социальный институт базируется, прежде всего, на людях. Молодые исследователи выступают неотъемлемым звеном научной преемственности, обеспечивая обновление и развитие исследовательского потенциала. Однако в современной России наблюдается тревожная тенденция: старение научных коллективов, сокращение численности молодых кадров и их отток из академического сектора – как в другие отрасли экономики, так и за рубеж. Особенно остро эта проблема проявляется в регионах, где ограниченные ресурсы и социальная инфраструктура усиливают миграционное давление. В условиях перехода к инновационной экономике и формирования общества знаний роль интеллектуального капитала возрастает. Государство декларирует приоритет развития науки и технологий, что нашло отражение в таких инициативах как национальные

проекты «Наука и университеты», программы поддержки молодых ученых. Тем не менее темпы модернизации научной сферы остаются недостаточными по сравнению с ведущими странами мира. Одновременно сохраняется устойчивый стереотип о научной карьере как о малообеспеченной, бюрократизированной и социально непрестижной.

Многочисленные исследования указывают на комплекс причин оттока молодых специалистов: низкий уровень заработной платы и стипендий, жилищные трудности, недостаточная материально-техническая база, высокая административная нагрузка, отсутствие четких карьерных траекторий и ограниченный доступ к грантовому финансированию [1–3]. Дополнительным фактором выступает внутренняя миграция: значительная часть талантливой молодежи стремится переехать в Москву и Санкт-Петербург,

где сосредоточены основные научные, образовательные и финансовые ресурсы [4].

Несмотря на большое количество работ [1, 2, 4–7], посвященных проблемам молодых ученых в целом, эмпирические данные на уровне отдельного научного института публикуются крайне редко. Между тем, именно микроуровневый анализ позволяет выявить специфику локальных процессов, оценить эффективность кадровой политики и сформировать точечные управленческие решения.

Настоящая работа продолжает исследование, начатое в [6, 7], где рассматривалась ситуация в Уфимском федеральном исследовательском центре Российской академии наук (УФИЦ РАН) за 2010–2020 гг. В отличие от предшествующей работы, в данном случае акцент сделан на выявлении влияния внешних (демографических, институциональных, рыночных) и внутренних (организационных, мотивационных) факторов на динамику численности и структуры молодых ученых в Уфимском институте химии УФИЦ РАН за 15-летний период (2011–2025 гг.).

Актуальность исследования обусловлена необходимостью объективной оценки текущего состояния и прогнозирования будущего научных кадров на институциональном уровне. Полученные результаты могут быть использованы при разработке программ поддержки молодых исследователей, совершенствовании системы управления научными организациями, а также формировании региональной и федеральной научно-технической политики.

Материалы и методы. В исследовании использованы данные о численности, возрастной и квалификационной структуре молодых ученых Уфимского института химии Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (УФИХ УФИЦ РАН) за период 2011–2025 гг. Под «молодыми учеными» понимаются лица в возрасте до 35 лет, официально трудоустроенные в институте и/или обучающиеся в его аспирантуре. В отдельных случаях при анализе квалификационной структуры учитывались также доктора наук в возрасте до 40 лет.

Списочный состав молодых ученых фиксировался ежегодно в ноябре–декабре следующих годов: 2011, 2013, 2018–2025. Анализ включал следующие показатели:

- общая численность молодых ученых;

- число кандидатов и докторов наук;
- возраст и пол;
- динамика прихода и выбытия сотрудников;

- причины выхода из статуса «молодого ученого» (достижение предельного возраста, увольнение).

Для выявления субъективных барьеров и карьерных установок был проведен анонимный анкетный опрос в марте 2023 г. В нем приняли участие 52 респондента – молодые сотрудники и аспиранты УФИХ УФИЦ РАН в возрасте до 35 лет. Анкета составлена на основе опроса [8] и включает закрытые вопросы по пятибалльной шкале, направленные на оценку значимости социально-экономических и организационных проблем, а также открытый вопрос о карьерных планах на ближайшие три года. Персональные данные не собирались; результаты представлены в обобщенной форме. Опрос носил эксплораторный характер, не претендует на статистическую репрезентативность и отражает мнения сотрудников Уфимского института химии.

Для прогнозирования численности молодых ученых на 2026–2027 гг. применен метод экспоненциального скользящего среднего, рассчитанный на основе временного ряда за 2018–2025 гг. Доверительные интервалы получены с использованием стандартного отклонения прогнозируемых значений [9].

Анализ демографического контекста выполнен на основе официальных данных Росстата [10] о рождаемости в Российской Федерации и Республике Башкортостан. Сопоставление проводилось между численностью родившихся в соответствующие годы и количеством молодых ученых в возрасте 23–35 лет в выбранные годы наблюдения (2011, 2018, 2024).

Результаты исследования. *Общая динамика численности.* Анализ динамики кадрового состава молодых ученых Уфимского института химии УФИЦ РАН за период 2011–2025 гг. выявил два четко выраженных этапа развития (рис. 1). Первый этап (2011–2018 гг.) характеризовался устойчивым снижением общей численности: с 85 человек в 2011 г. до 58 в 2018 г. (сокращение на 32%). Второй этап (2018–2025 гг.) демонстрирует рост численности молодых ученых – к 2025 г. количество достигло 71 человека, что, однако, остается ниже уровня начала наблюдений.

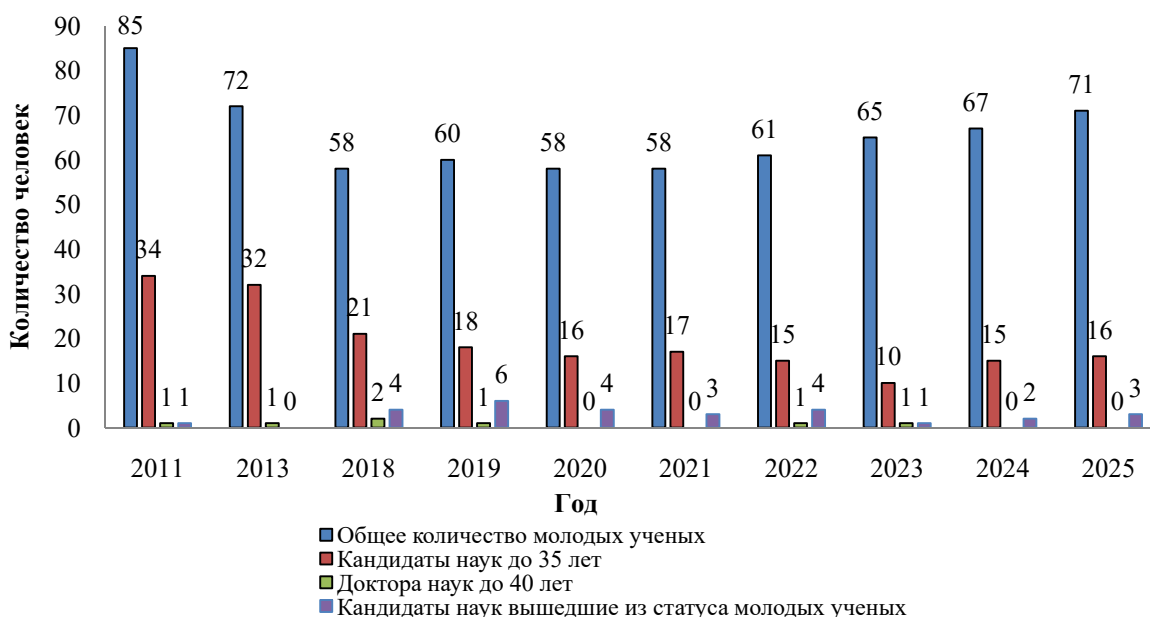


Рис. 1. Результаты мониторинга динамики численного состава молодых ученых в УФИХ УФИЦ РАН

Т а б л и ц а 1

Оценка состава молодых ученых на 2026–2027 гг.

Группа молодых ученых	Настоящие значения 2025 г.	Прогноз на основе периода 2018–2024 гг.		Прогноз на основе периода 2018–2025 гг.	
		для 2025 г.	для 2026 г.	для 2026 г.	для 2027 г.
Кандидаты наук до 35 лет	16	12±4	10±4	13±5	12±5
Доктора наук до 40 лет	0	0÷1	0÷1	0÷1	0÷1
Общее	71	68±4	70±5	73±4	74±5

Особого внимания заслуживает трансформация квалификационной структуры. Доля кандидатов наук среди молодых ученых снизилась почти вдвое: с 44,4% в 2013 г. до 22,4% в 2024 г. и 22,5% в 2025 г. При этом абсолютное число кандидатов наук уменьшилось с 32 (2013 г.) до 16 (2025 г.). За рассматриваемый период молодые доктора наук (до 40 лет) встречались крайне редко: единичные случаи фиксировались лишь в 2011–2019 гг. и эпизодически в 2022–2023 гг., тогда как в остальные годы эта категория фактически отсутствовала.

Для оценки будущей динамики численности был применен метод экспоненциального скользящего среднего на основе данных за 2018–2025 гг. (табл. 1). Прогноз указывает на стабилизацию общей численности молодых ученых в ближайшие годы: 73 ± 4 чел. в 2026 г. и 74 ± 5 чел. в 2027 г. Однако число кандидатов наук, согласно модели, останется на уровне 12–13 человек, что соответствует доле около 17% от общего числа молодых ученых. Таким образом, несмотря на рост общей численности мо-

лодых ученых, увеличивается вероятность оттока молодых кандидатов наук из академической сферы.

Эта тенденция подтверждается и данными о выпускниках аспирантуры: если в 2010–2011 гг. защиту проходили около 38,0% аспирантов, то к 2018 г. этот показатель снизился до 12,4% [11], что свидетельствует о системном замедлении воспроизводства научных кадров высшей квалификации.

Структура по полу. Анализ гендерного состава молодых ученых Уфимского института химии УФИЦ РАН выявил выраженный перевес женщин: в среднем за период 2011–2025 гг. доля женщин среди молодых сотрудников (в возрасте до 35 лет) составила $63 \pm 4\%$, тогда как доля мужчин – $37 \pm 4\%$ (рис. 2). Эта тенденция согласуется с общероссийскими данными по естественным наукам, где женщины традиционно преобладают в биологии, медицине, в то время как в физике, математике и инженерии преобладают мужчины [12].

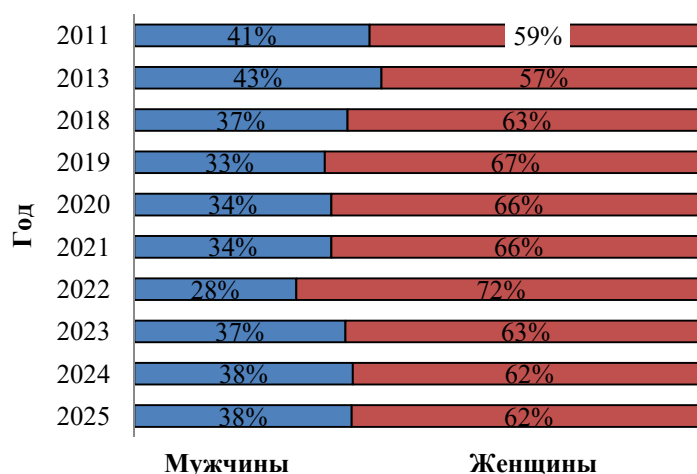


Рис. 2. Анализ гендерного состава молодых ученых УФИХ УФИЦ РАН

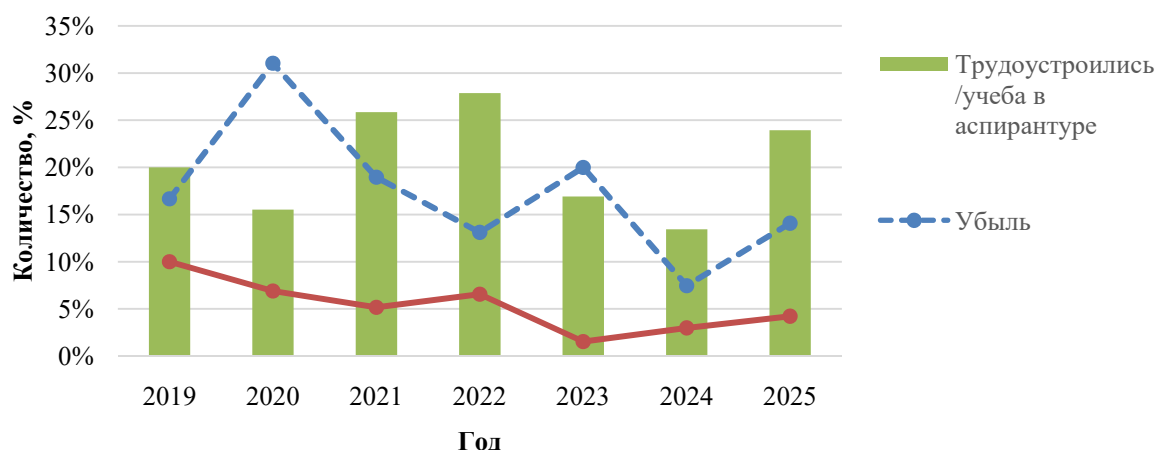


Рис. 3. Доля выбывших/прибывших числа молодых ученых за 2019–2025 гг.

По данным ЮНЕСКО, доля женщин в мировой науке составляет порядка 30–33% [13], тогда как в Российской Федерации этот показатель – 43% [12]. В общей популяции Российской Федерации в возрастной группе 25–34 года соотношение мужчин и женщин близко к паритету (51 и 49% соответственно, по данным Росстата [10]). Однако в научной сфере, особенно в химии, наблюдается значительный гендерный дисбаланс в пользу женщин, что может быть связано как с особенностями отбора в аспирантуру, так и с социокультурными установками, влияющими на карьерные предпочтения.

Убыль и естественное старение кадрового состава. Анализ динамики кадрового состава включает не только прирост, но и выбытие сотрудников. В настоящей работе выбытие («убыль») молодых ученых условно разделено на два типа:

- убыль – увольнение по инициативе сотрудника или работодателя, переход в другую организацию, смена профессиональной сферы и другие причины, не связанные с возрастом;
- естественное старение кадрового состава – выход из категории «молодых ученых» по достижении предельного возраста (35 лет для кандидатов наук и 40 лет для докторов наук).

Данные за 2019–2025 гг. показывают (рис. 3), что общая доля выбывших из числа молодых ученых колеблется от 7% (2024 г.) до 31% (2020 г.), при этом пик убыли пришелся именно на 2020 год – вероятно, под влиянием пандемии и связанных с ней экономических и организационных потрясений. В последующие годы наблюдалась тенденция к снижению: в 2024 г. убыло всего 7%, что является минимальным значением за весь период наблюдений.

В то же время доля естественного старения кадрового состава остается стабильно низкой и

постепенно сокращается: с 10% в 2019 г. до 4% в 2025 г. Это объясняется как общим омоложением состава, так и сокращением числа кандидатов наук, достигающих возраста 35 лет. Таким образом, основной вклад в сокращение вносит именно убыль, обусловленная социально-экономическими и организационными факторами.

Одновременно с этим фиксируется положительная динамика прихода новых сотрудников: от 13% в 2022 г. до 26% в 2021 г. и 24% в 2025 г. Это свидетельствует о том, что институт сохраняет привлекательность как работодатель для молодых исследователей, несмотря на высокий уровень оттока в отдельные годы.

Средний возраст. Анализ среднего возраста молодых ученых (в возрасте до 35 лет) в Уфимском институте химии УФИЦ РАН за период 2011–2025 гг. (рис. 4) выявил две противоположные тенденции: снижение общего среднего возраста при одновременном росте среднего возраста кандидатов наук.

Общий средний возраст сотрудников категории «молодые ученые» снизился с 28,4 года в 2013 г. до 27,7–28,0 лет в 2023–2025 гг. Это отклонение от теоретического среднего значения ($29,0 \pm 0,5$ лет для равномерного распределения в диапазоне 23–35 лет) свидетельствует о росте доли самых молодых сотрудников – в первую очередь студентов, трудоустроенных в возрасте 21–23 лет. Такой сдвиг стал особенно заметным с 2023 г., когда число трудоустроенных студентов достигло 6% от общего состава молодых ученых (против 0% в 2021 г.). Также рост молодых сотрудников связан с почти двукратным увеличением количества бюджетных мест в ас-

пирантуру в 2023–2025 гг. по сравнению с предыдущими годами (2018–2022 гг.).

В то же время средний возраст кандидатов наук демонстрирует устойчивый рост: с 30,5 лет в 2011 г. до 32,1 года в 2025 г. Это увеличение на 1,6 года за 15 лет согласуется с данными других исследований [11], указывающими на удлинение сроков подготовки диссертации в естественнонаучных областях. Одной из причин является продление срока обучения в аспирантуре с 3 до 4 лет, введенное в 2014 г. В результате аспиранты все позже выходят на защиту, что откладывает их формальное вхождение в категорию «кандидатов наук».

Таким образом, наблюдается дивергенция возрастных траекторий:

- с одной стороны, институт активно привлекает студентов в научную деятельность на ранних этапах, что снижает общий средний возраст;
- с другой – процесс получения ученой степени замедляется, что приводит к «старению» квалифицированного ядра молодых ученых.

Эта двойственность отражает трансформацию модели подготовки научных кадров: акцент смещается с традиционной последовательности «аспирантура → защита → работа» на более гибкую схему «работа + обучение», где научная деятельность начинается еще до поступления в аспирантуру. Однако без адекватной всесторонней поддержки со стороны, в том числе и государственных институтов, такой подход может привести к росту числа «молодых ученых без степени» и ослаблению научной преемственности.

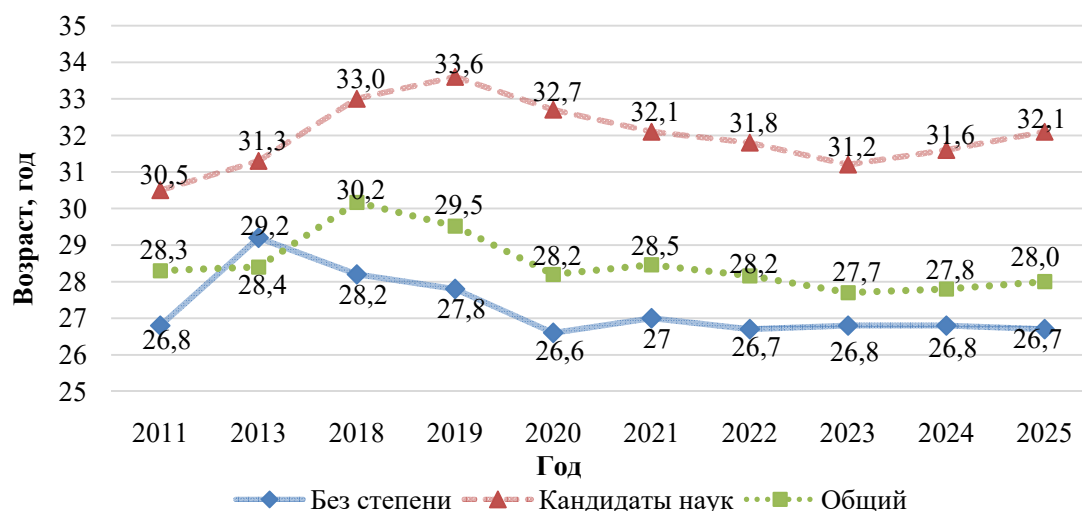


Рис. 4. Динамика среднего возраста молодых ученых УФИХ УФИЦ РАН

Связь с демографией. Одним из ключевых внешних факторов, определяющих потенциальный кадровый резерв научной сферы, является демографическая ситуация в стране. В настоящем исследовании была проведена сопряженная оценка уровня рождаемости в Российской Федерации и Республике Башкортостан (по данным Росстата [10]) и численности молодых ученых Уфимского института химии УФИЦ РАН в соответствующие возрастные периоды.

Для анализа были выделены когорты, родившиеся в те годы, когда их представители достигали возраста 23–35 лет в моменты наблюдения:

- 2011 г. – 1977–1988 гг.;
- 2018 г. – 1984–1995 гг.;
- 2024 г. – 1990–2001 гг.;
- 2034 г. – 2000–2011 гг.

Результаты показывают (рис. 5) прямую корреляцию между численностью родившихся в указанные периоды и количеством молодых

ученых в институте. Например, снижение численности молодых ученых с 85 человек в 2011 г. до 58 в 2018 г. совпадает с падением рождаемости в России: с 27.9 млн родившихся в 1977–1988 гг. до 17.2 млн в 1990–2001 гг.

Однако в 2024 г. зафиксирован рост численности молодых ученых до 67 человек на фоне исторически низкой рождаемости в 1990–2001 гг. Это отклонение объясняется не демографическими, а институциональными факторами:

- увеличением числа бюджетных мест в аспирантуре (в 2023–2025 гг. – почти вдвое по сравнению с 2018–2022 гг.);
- активным трудоустройством студентов в возрасте 21–23 лет (6% от общего состава молодых ученых в 2024 г., против 0% в 2021 г.).

Таким образом, хотя демографическое «дно» 1990-х гг. ограничивает потенциальный кадровый резерв, его частичная компенсация достигается за счет раннего вовлечения молодежи в научную деятельность.

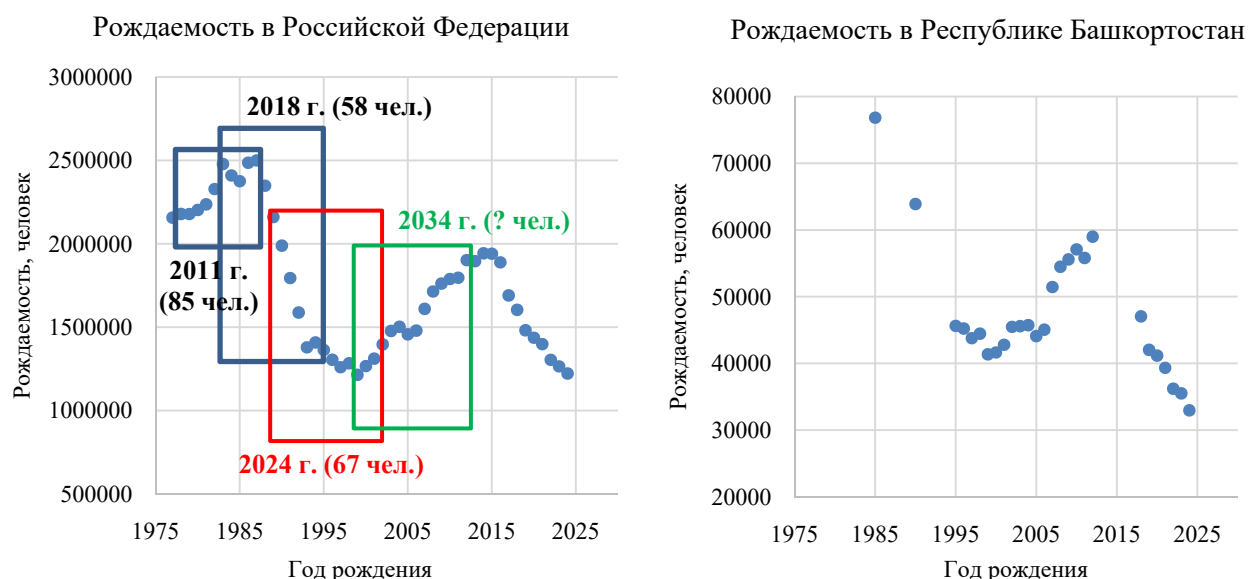


Рис. 5. Данные Росстата по рождаемости в Российской Федерации и Республике Башкортостан

Т а б л и ц а 2

Данные количества молодых ученых и рожденных в различный период

Год	Период	Количество молодых ученых в УФИХ, чел.	Рожденные в период (РФ), тыс. чел.
2011	1977–1988	85	27 879.2
2018	1984–1995	58	23 801.8
2024	1990–2001	67	17 163.0
2034	2000–2011	?	18 563.5

Прогноз на ближайшие 10–15 лет выглядит более оптимистично: когорта 2000–2011 гг. рождения (18.6 млн человек) превышает предыдущую по численности (табл. 2). Это позволяет предположить, что при сохранении текущих или улучшенных условий поддержки науки численность молодых ученых в УФИХ УФИЦ РАН, а также в других региональных научных организациях, может демонстрировать склонность к устойчивому росту.

Тем не менее демографический потенциал сам по себе не гарантирует пополнения научных кадров. Реализация этого потенциала будет зависеть от эффективности кадровой политики, конкурентоспособности научной карьеры и способности институтов удерживать молодежь.

Согласно опросу студентов [5], лишь 21% респондентов считают профессию научного сотрудника престижной. При этом 20% выпускников уверены, что будут работать по специальности, еще 40% допускают такую возможность. Если принять консервативную оценку – что 20% выпускников действительно трудоустроятся по специальности, – и учесть, что среди них только 20% воспринимают научную карьеру как престижную, то доля потенциальных молодых ученых составит около 4% от общего числа выпускников.

Этот вывод подтверждается данными другого опроса, проведенного среди студентов дальневосточных университетов [5]:

- лишь 1% респондентов планируют остаться в академической среде после окончания вуза;
- еще 3% готовы рассмотреть научную карьеру при условии достойной заработной платы;
- всего 6% считают, что молодежь может реализовать себя в науке;
- лишь 5% сообщают, что занимаются исследованиями по собственной инициативе.

Таким образом, научная деятельность в восприятии студентов ассоциируется с высокими временными и эмоциональными затратами при низкой материальной и социальной отдаче. Эти данные согласуются с более широкими трендами: по данным опросов [5, 13], только 4–5% выпускников рассматривают научную карьеру как желаемую, престижную и перспективную.

Опрос 2023 г.: субъективные барьеры. В марте 2023 г. среди молодых сотрудников и аспирантов Уфимского института химии УФИЦ

РАН (в возрасте до 35 лет) был проведен анонимный анкетный опрос, в котором приняли участие 52 респондента. Целью исследования было выявление наиболее острых проблем, воспринимаемых как барьеры для профессионального развития, а также оценка карьерных намерений на ближайшие три года.

Респондентам предлагалось оценить значимость ряда факторов по пятибалльной шкале (1 – «не актуально», 5 – «крайне актуально»). Наиболее острыми проблемами были названы:

- низкий уровень заработной платы (средний балл – 4.6);
- жилищные трудности (4.3);
- высокая степень бюрократизации научной деятельности (4.1);
- недостаточная материально-техническая база (3.9);
- сложности совмещения научной работы с заботой о семье (3.7).

В то же время такие аспекты, как угроза увольнения, трудности оформления результатов исследований и межличностные отношения в коллективе, вызвали минимальную обеспокоенность (средние баллы – 1.5; 2.0 и 2.2 соответственно). Это свидетельствует о наличии в институте относительно благоприятного социально-психологического климата и стабильности занятости.

Отдельный блок вопросов касался карьерных планов. Ответы показали высокую степень неопределенности и диверсификации траекторий:

- 23% респондентов планируют совмещать научную работу с деятельностью в другой сфере;
- 20% намерены полностью уйти из науки;
- 20% рассчитывают занять более высокую должность в академической или образовательной среде;
- 17% сосредоточены на подготовке кандидатской диссертации;
- 7% планируют продолжить работу на текущей должности без изменений;
- 3% рассматривают возможность перехода в другой научный центр или вуз;
- 10% затруднились с ответом.

Результаты опроса свидетельствуют о высокой неопределенности карьерных траекторий молодых ученых.

Особое внимание заслуживает факт высокой ротации кадров: из числа молодых ученых, работавших в институте в 2013 г., к 2025 г. со-

хранилось лишь 25%. Это подтверждает вывод о том, что, несмотря на краткосрочный прирост численности, устойчивость научных коллективов остается низкой, а научная карьера воспринимается многими как временный этап профессионального пути.

Таким образом, субъективные установки молодых исследователей отражают взаимосвязь между мерами государственной поддержки науки и практическими условиями труда. Без системных мер по повышению конкурентоспособности научной профессии сохраняется риск дальнейшего оттока талантливой молодежи из фундаментальной науки.

Заключение. Проведенный 15-летний анализ (2011–2025 гг.) динамики кадрового состава молодых ученых Уфимского института химии УФИЦ РАН выявил комплекс взаимосвязанных тенденций. Несмотря на краткосрочный рост численности в 2023–2025 гг., обусловленный расширением приема в аспирантуру и трудоустройством студентов в возрасте 21–23 лет, сохраняются структурные дисбалансы. Наблюдается устойчивое снижение доли кандидатов наук среди молодых ученых – с 44.4% в 2013 г. до 22.5% в 2025 г. Одновременно увеличивается средний возраст кандидатов наук – с 30.5 до 32.1 года.

Высокая ротация кадров остается характерной чертой: за 12 лет (2013–2025 гг.) из первоначального состава сохранилось лишь 25%. При этом убыль (увольнение) многократно превышает естественное старение кадрового состава (4–10% в год), особенно в кризисные годы (31% в 2020 г.).

Полученные данные показывают, что меняется подход к подготовке научных кадров. Традиционная последовательность («аспирантура – защита – карьера») переходит в гибридную модель с ранним вовлечением студентов. Это приводит к противоречию: при формальном «омоложении» коллектива доля сотрудников со степенью падает. Кроме того, эмпирически подтверждено, что отток обусловлен социально-экономическими, а не демографическими факторами. Для оценки реального научного потенциала недостаточно учитывать лишь общую численность – необходимы показатели, отражающие квалификационную структуру и коэффициент удержания.

Последствия высокой текучести кадров для региональной науки и научно-техноло-

гического развития носят системный характер. Такая ситуация ведет к размыванию научных школ, снижению конкурентоспособности институтов при получении грантов и замедлению инновационного развития региона. Эти риски подтверждаются опросом 2023 г., согласно которому более трети (43%) респондентов либо планируют уйти из науки, либо совмещать ее с другой деятельностью.

Для закрепления молодых исследователей на институциональном уровне рекомендуется внедрить целевые жилищные программы (льготная ипотека, служебное жилье) и ввести надбавки за защиту диссертации и получение грантов.

К направлениям совершенствования кадровой политики и мер государственной поддержки относятся выделение квот на ставки для молодых ученых со степенью, а также включение показателя удержания молодых кадров в критерии оценки эффективности научных организаций.

В то же время демографический прогноз дает основания для осторожного оптимизма: когорта 2000–2011 гг. рождения превышает по численности предыдущую, что создает потенциал для роста кадрового резерва в ближайшие 10–15 лет. Реализация предложенных мер позволит использовать этот демографический потенциал для формирования стабильного научного кадрового ресурса региона и обеспечить преемственность поколений исследователей.

Исследование выполнено в рамках Государственного задания УФИЦ РАН № 075-00576-26-00 на 2026 год.

Литература

1. Ахметова Я.М., Мухаметзянова Л.К. Молодые в науке: становление молодого ученого // Теория и практика общественного развития. 2013. № 6. С. 48–50.
2. Vasilyeva E.V. Young Researchers in the Labour Market in Russian Regions // Economy of Regions. 2023. V. 19. № 4. P. 1062–1076.
3. Бобков В.Н., Литвинюк А.А., Бадмаева С.В., Гаврилов М.М., Кузуб Е.В., Леднева С.А., Рожков В.Д., Черных Е.А. Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства в мегаполисе. М.: РУСАЙНС, 2016. 230 с.
4. Литвинюк А.А. Карачонь П.К. О проблемах удержания талантливых молодых специалистов в региональных научных центрах и вузах России //

Лидерство и Менеджмент. 2020. Т. 7. № 4 С. 599–612.

5. Аноп М.Ф., Петрук Г.В. Пути привлечения молодежи в научное исследование // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7-1. С. 14–16.

6. Каримов А.Г. Молодые ученые Уфимского научного центра Российской академии наук: штрихи к социальному портрету // Известия Уфимского научного центра РАН. 2014. № 1. С. 114–120.

7. Каримов А.Г. Молодые ученые о проблемах и статусе (на примере Уфимского исследовательского центра РАН, 2010–2020 гг.) // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 143–150.

8. <https://webanketa.com/forms/6cs3jd9r6gqkeeb1cdgp6dhm/ru/> (дата обращения 03.12.2025 г.).

9. Айвазян С.А. Прикладная статистика // Основы эконометрики. Т. 2. М.: Юнити-Дана, 2001. 432 с.

10. <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 11.12.2025 г.).

11. Гуртов В.А., Щеголева Л.В., Пахомов С.И. Прогнозная оценка численности докторови кандидатов наук в России // Инженерные технологии и системы. 2019. Т. 29. № 4. С. 510–528.

12. Ребрей С.М. Роль женщин в российской науке: традиционные и новые методы измерения // Женщина в российском обществе. 2025. № 1. С. 34–48.

13. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/dataviz/share-women-researchers-radial> (дата обращения 20.01.2025 г.).

14. Гайфуллин А.Ю. Приоритеты социальной политики Республики Башкортостан в отношении молодежи // Уфимский гуманитарный научный форум. 2021. № 3. С. 111–120.

References

1. Akhmetova Ya.M., Mukhametzyanova L.K. Molodyye v nauke: stanovleniye molodogo uchenogo // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya, 2013, no. 6, pp. 48–50.

2. Vasilyeva E.V. Young Researchers in the Labour Market in Russian Regions // Economy of Regions, 2023, vol. 19, no. 4. pp. 1062–1076.

3. Bobkov V.N., Litvinyuk A.A., Badmayeva S.V., Gavrilov M.M., Kuzub E.V., Ledneva S.A., Rozhkov V.D., Chernykh E.A. Rossiyskaya molodezh' na rynke truda: ekonomicheskaya aktivnost' i problemy trudooustroystva v megapolise. Moscow: RUSAYNS, 2016. 230 p.

4. Litvinyuk A.A. Karachon' P.K. O problemakh uderzhaniya talantlivykh molodykh spetsialistov v regional'nykh nauchnykh tsentrakh i vuzakh Rossii // Liderstvo i Menedzhment, 2020, vol. 7, no. 4, pp. 599–612.

5. Anop M.F., Petruk G.V. Puti privlecheniya molodezhi v nauchnoye issledovaniye // Sovremennyye naukoemye tekhnologii, 2014, no. 7-1, pp. 14–16.

6. Karimov A.G. Molodyye uchenyye Ufmskogo nauchnogo tsentra Rossiyskoy akademii nauk: shtrikhi k sotsial'nomu portretu // Izvestiya Ufmskogo nauchnogo tsentra RAN, 2014, no. 1, pp. 114–120.

7. Karimov A.G. Molodyye uchenyye o problemakh i statuse (na primere Ufmskogo issledovatel'skogo tsentra RAN, 2010–2020) // Sotsiologicheskiye issledovaniya, 2021, no. 4. pp. 143–150.

8. <https://webanketa.com/forms/6cs3jd9r6gqkeeb1cdgp6dhm/ru/> (data obrashcheniya 03.12.2025).

9. Ayvazyan S.A. Prikladnaya statistika // Osnovy ekonometriki, vol. 2. Moscow: Yuniti-Dana, 2001. 432 p.

10. <https://rosstat.gov.ru/> (data obrashcheniya 11.12.2025).

11. Gurtov V.A., Shchegoleva L.V., Pakhomov S.I. Prognoznaya otsenka chislennosti doktorov i kandidatov nauk v Rossii // Inzhenernyye tekhnologii i sistemy, 2019, vol. 29, no. 4, pp. 510–528.

12. Rebrey S.M. Rol' zhenshchin v rossiyskoy nauke: traditsionnyye i novyye metody izmereniya // Zhenshchina v rossiyskom obshchestve, 2025, no. 1, pp. 34–48.

13. <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/dataviz/share-women-researchers-radial> (data obrashcheniya 20.01.2025).

14. Gayfullin A.Yu. Prioritety sotsial'noy politiki Respubliki Bashkortostan v otnoshenii molodezhi // Ufmskiy humanitarnyy nauchnyy forum, 2021, no. 3, pp. 111–120.



DYNAMICS OF THE YOUNG RESEARCHERS' WORKFORCE IN A SCIENTIFIC INSTITUTE: A 15-YEAR ANALYSIS (2011–2025)

© **A.A. Akhiyarov**

Ufa Institute of Chemistry – Subdivision of the Ufa Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences, 69, prospect Oktyabrya, 450054, Ufa, Russian Federation

In the context of Russia's transition toward innovation-driven development and the formation of a knowledge-based society, young researchers have become a key resource for the sustainable reproduction of scientific potential. However, regions across the country are experiencing a persistent decline in their numbers, driven by a combination of socio-demographic, economic, and institutional factors. This paper presents an analysis of the dynamics of the young researchers' workforce at the Ufa Institute of Chemistry, Ufa Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences, over a 15-year period (2011–2025).

Based on administrative records and an anonymous survey of 52 respondents, the key drivers of personnel outflow among young researchers were identified: low salaries, housing difficulties, excessive bureaucracy, inadequate research infrastructure, and lack of clear career prospects. The share of PhD holders (Candidate of Sciences) among young researchers declined from 44.4% in 2013 to 22.5% in 2025.

Demographic analysis confirms a direct link between birth rates in the Russian Federation (1990–2001) and the current number of young researchers. Despite low birth rates during that period, the increase in the number of young researchers in 2024 was driven by expanded state-funded PhD positions and the employment of students aged 21–23. A forecast based on the exponential moving average method indicates a stabilization in the number of young researchers by 2026–2027, accompanied by a decline in the share of PhD holders.

A decrease in the average age of young researchers was also observed, indicating a transformation in the model of scientific personnel training through the earlier integration of students into research activities.

Keywords: young researchers, human resources policy, Candidate of Sciences (PhD), scientific institute, survey, science management.