

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ РОССИИ

Новиков С.В.

*Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет),
Россия, г. Москва Волоколамское ш. д.4
a.a.rabinovich@mail.ru*

Аннотация: Кадровый дефицит в экономике развитых стран сегодня усугубляется неблагоприятной демографической ситуацией. Автором дан ряд предложений с целью создания благоприятных условий для карьерного роста научных кадров на рынке труда, стимулирования притока молодых кадров в научную сферу, сферу образования и высоких технологий.

Ключевые слова: карьерный рост, ротация кадров, исследователь, кадровый дефицит, профессиональная карьера, управление персоналом.

Введение

С возрастанием роли науки в экономически развитых странах, становится все более важным постоянное обновление социально-профессиональной структуры общества, сопровождаемое не только повышением профессиональной мобильности, но и потребностью непрерывного образования работников многих отраслей экономики и сферы услуг. Однако инерция и консерватизм социально-профессиональной структуры как органической составляющей геронтологического процесса не позволяют в полной мере раскрыть этот объективный процесс [8].

Стремление к повышению динамичности социальной структуры превращается в ускорение смены поколений путем установления верхних возрастных пределов занятости и значительного омоложения кадров. Этот процесс не всегда приводит к положительным результатам, так как инновационное производство нуждается не только в молодых специалистах, но и в высококвалифицированных сотрудниках, обладающих современными знаниями и развитыми адаптационными способностями [2].

В результате ощущается острая нехватка специалистов инновационного склада, умеющих сочетать производство с научным творчеством в целях повышения конкурентоспособности на международном рынке товаров и услуг. Таким образом, проблемы динамики профессиональной структуры выходят за пределы национальных рамок в области международной миграции [6].

Кадровый дефицит, испытываемый экономикой развитых стран (прежде всего в сфере интеллектуальной деятельности), усугубляется неблагоприятной демографической ситуацией. В России это связано не только с естественным снижением рождаемости, но и продолжающееся негативное влияние "демографической ямы": к 2019 году количество выпускников уменьшилось на 35-40% [1].

1 Методология

Методический аппарат исследования включает общенаучные и экономические методы, представляет собой синтез абстрактно-теоретического анализа, системного, факторного и структурно-функционального анализа, логического подхода, статистических методов, имитационного моделирования, ситуационного и количественного подходов. Используются также частные методические средства экономико-математического моделирования и другие.

Информационной и нормативно-правовой базой исследования являлись: статистические материалы, отчетные данные органов исполнительной власти; материалы монографий и публикаций периодической печати, интернет-ресурсы ведущих научно-исследовательских центров России, результаты собственных исследований, а также: Указы Президента России, постановления Федерального правительства, другие нормативные правовые и методические документы органов законодательной и исполнительной власти всех уровней власти Российской Федерации, в том числе программные документы [7].

2 Результаты

В современном мире роль человеческого фактора в решении задач ускорения социально-экономического развития страны постоянно возрастает, предъявляются новые требования к специалистам, в связи с чем обостряются проблемы, связанные с формированием личности преподавателя и навыков профессионального взаимодействия. Жизнедеятельности в условиях такого роста тарифов требует полного функционирования его как личности: способности к самоопределению, к личностному и профессиональному самосовершенствованию.

В педагогической среде требуются люди, у которых развита способность принимать ответственные решения в ситуациях выбора, прогнозировать их возможные последствия, готовые к сотрудничеству, творческой деятельности, открытые опыту и осознающие свою самооценку [5].

Проблема профессионального и личностного роста преподавателя университета до сих пор недостаточно исследована, хотя развитие его профессиональной деятельности находится в фокус психологии [3]. Таким образом, отмечается, что наряду с общей и интеллектуальной культурой, связанной с позитивным развитием личности, для педагога важно иметь культуру коммуникация и социальное взаимодействие, основанные на уважении достоинства другого человека и самосохранении.

С 2010 по 2017 год произошло сокращение численности исследователей в следующих областях науки: естественные – на 10,5%, технические – на 0,23%, сельскохозяйственные – на 18,78%. За этот же период можно отметить рост численности исследователей в общественных науках на 26,34% и в гуманитарных на 8,8 %.

Важной кузницей кадров науки является аспирантура. Однако по причине влияния "демографической" ямы, которое продлится до 2020 года, источники формирования работников интеллектуального труда будут сокращаться. Осуществленные в 2017 году среднесрочный и долгосрочный прогнозы иллюстрируют следующую ситуацию [4].

В сравнении с 2010 годом, к 2025 году ожидается сокращение, ведущих подготовку аспирантов. Соответственно, за этот же период численность выпуска из аспирантуры сократится (см. Рисунок 1).

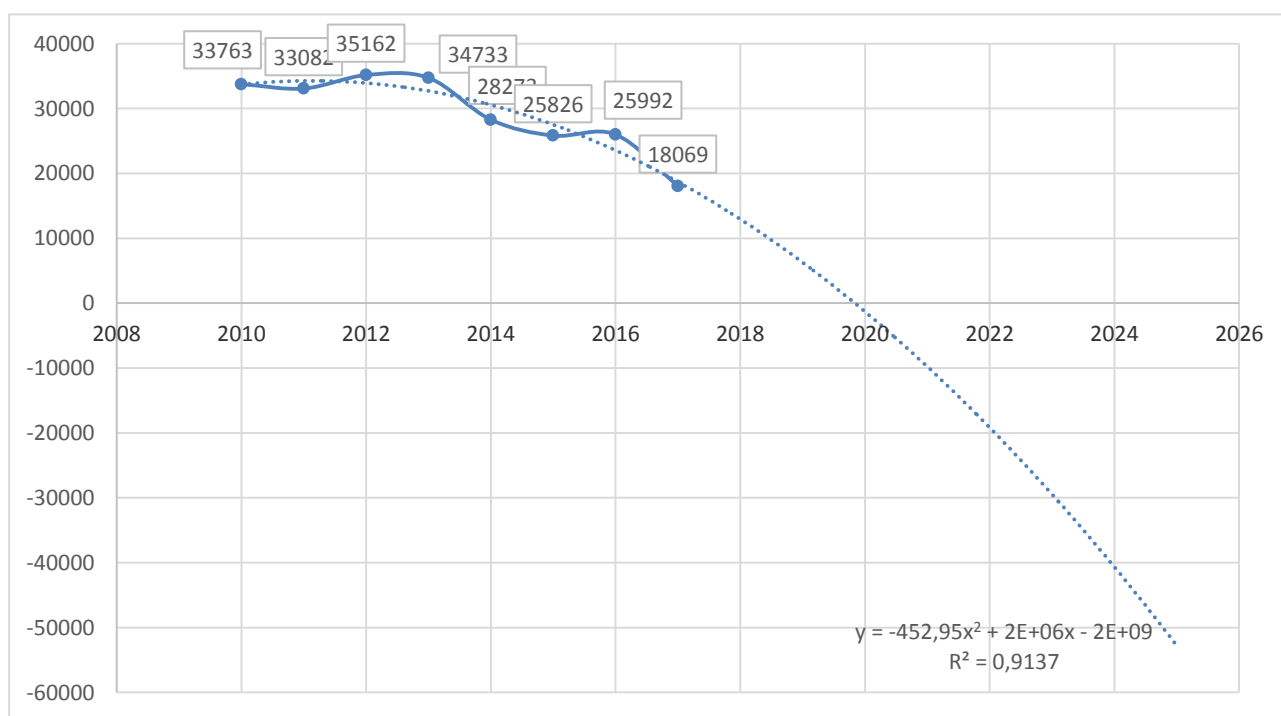


Рис. 1. Выпуск из аспирантуры Российской Федерации и прогноз до 2025 года, человек

Вывод

Высвобождающийся профессорско-преподавательский персонал может быть привлечен в науку, однако эффект такого шага неизвестен, так как неизвестен научный потенциал высвобождающегося состава преподавателей. Таким образом, при сохранении нынешних условий комплектации персонала исследовательских организаций, желаемого увеличения численности исследователей до 2025 года не предвидится.

Принимая решение поступить в аспирантуру, не менее половины аспирантов связывают этот шаг с намерением в будущем заняться наукой. Это хороший показатель, который практически не меняется с 2000 года. Как свидетельствуют результаты исследования, за прошедшие 19 лет иерархия мотивов поступления в аспирантуру в целом не изменилась. Прежде всего, это желание заниматься наукой или преподавать в вузе. Однако среди тех, кто при поступлении в аспирантуру имел намерение после ее окончания профессионально заниматься научной работой, к завершению обучения в аспирантуре сохраняют это намерение не более 30% (еще треть вместо ученого желают стать преподавателем вуза, а треть – уйти на производство).

Удельный вес выпускников аспирантуры, защитивших диссертацию в 2017 г., относительно общего выпуска аспирантов в этом же году составил 8,9%, что меньше, чем в 2000 году (17,4%). «Холостая» работа, с точки зрения подготовки специалистов интеллектуального труда высшей квалификации, характерна для аспирантуры во всех областях науки, но особенно – в социальных науках. Примечательно, что почти 43,5% аспирантов специализируются в области гуманитарных и социальных наук, тогда как доля исследователей, работающих в этой сфере, составляет немногим более 5%.

Следовательно, для повышения карьерного роста преподавателя вуза, считаю необходимо материально поддерживать аспирантов, стимулировать их интерес к достижению научных открытий. Отметим, что профессиональное развитие в рамках профессии преподавателя вуза имеет свою специфику: выбор пути карьерного роста зависит от интересов, профессиональных установок и мотивов профессиональной деятельности. Следовательно, карьера – закономерный результат успешной профессиональной деятельности преподавателя, направленной на реализацию личностного и делового потенциала, связанной с системой его жизненных ценностей. Таким образом, именно в педагогической профессии развитие профессионально-личностного потенциала и материальное стимулирование аспирантов – неперемное условие достижения профессионализма, карьерного продвижения.

Литература

1. *Boser R.A., Palmer J.D., Daugherty M.K.* Students' Attitudes toward Technology in Selected Technology Education Programs // *Journal of Technology Education*. Vol. 10. 1998, № 1. – P.4-16.
2. *Fedotova M.A., Tikhonov A.I., Novikov S.V.* Estimating the Effectiveness of Personnel Management at Aviation Enterprises // *Russian Engineering Research*. Vol. 38. 2018, № 6. – P.466-468.
3. *Глузман Н.А., Горбунова Н.В.* Профессионализм педагога: успешность и карьера // Монография 2017.
4. *McWhirter E. H., Hackett G., Bandalos D.L.* A causal model of educational plans and career expectations of Mexican American high school girls // *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 45. 1998, № 2. – P.166-181.
5. *Nichols R.W.* Ethical currents in a career in science and technology: A case study R.W. Nichols // *Technology in Society*. Vol. 32. 2010. – P.18-24.
6. *Novikov S.V.* Russian Support for Innovation and Export Growth // *Russian Engineering Research*. Vol. 38. 2018, № 4. – P.305-308.
7. *Novikov S.V., Veas Iniesta D.S.* State regulation of the development of the connectivity of the Russian territory // *Espacios*. Vol. 39. 2018, № 45.
8. *Вольчик В.В., Оганесян А.А.* Реформы в образовании: время адаптации // *Terra Economicus*. Т. 15. 2017, №4. – С.136-148.