

личные виды работ, проходя вместе с инновационным продуктом различные стадии его внедрения. Это ведет к тому, что в течение года данные о количестве лиц, занятых в сфере НИОКР, могут отличаться очень существенно. В какой-то степени этот недостаток удастся устранить в инновационных обследованиях, где ведется учет занятых инновационной деятельностью в целом, но этот подход не позволяет выделить тех, кто сосредоточен непосредственно на исследованиях и разработках. Вторая группа проблем возникает в связи с тем, что многие университетские преподаватели совмещают основную работу с коммерческой и научно-исследовательской деятельностью. При этом, как свидетельствуют данные социологических исследований, эти виды деятельности обычно тесно взаимосвязаны и имеют позитивное влияние друг на друга. **Общая эффективность деятельности ученого возрастает, но совмещение различных видов деятельности автоматически ведет к использованию понижающих коэффициентов в соответствии с рекомендациями руководства Фраскати.** С другой стороны, отмечена стойкая тенденция к увеличению общего количества времени, которое затрачивают ученые на свою профессиональную деятельность.

Существует, на наш взгляд, три основных подхода к решению возникшей проблемы. Во-первых, можно продолжать использовать традиционные методики учета работы научных сотрудников в эквиваленте полной занятости. Это будет создавать несколько искаженное представление о характере труда современного научного работника, но позволит избежать двойного счета в системе национальных счетов. Во-вторых, перейти к подсчету количества научных сотрудников, принимая во внимание тот факт, что один и тот же человек может быть занят в различных организациях без существенного ущерба результативности его деятельности. В этом случае необходимо специально определить статус научного работника. Третий подход состоит в принятии японской системы подсчета общего количества сотрудников без учета коэффициентов занятости на том или ином рабочем месте (так, например, вузовские работники будут учитываться как ученые наряду с сотрудниками исследовательских лабораторий, даже если будут заняты проведением НИОКР не более четверти своего рабочего времени).

К сожалению, в постсоветских странах существуют дополнительные проблемы, связанные с оценкой реальной занятости научных сотрудников. Чрезвычайно низкий уровень оплаты труда, долги по зарплате, отсутствие необходимых материалов и оборудования приводят к тому, что научные сотрудники тратят значительную часть своего рабочего времени на деятельность, никак не связанную с исследованиями. В результате наблюдается потеря квалификации и фактическое прекращение НИОКР по многим научным направлениям. Исследования, проведенные в ряде институтов Национальной Академии наук Украины, показали, что активно научными исследованиями в настоящее время занимается не более 30–40% штатных научных работников. В статистике науки эта проблема не находит пока адекватного отражения.

НАУЧНЫЕ КАДРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА РУБЕЖЕ XXI СТОЛЕТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ

Корзенко Г. В.

доктор исторических наук,
Институт истории Национальной академии наук Беларуси
(г. Минск, Беларусь)

В 1990-х годах действовал ряд факторов, которые неблагоприятно сказались на общих размерах научно-технической сферы и в первую очередь на динамике роста ее кадров. Резко сократилась их численность (1990 г. — 102,6, 1999 г. — 44,9 тыс. чел.) без существенного улучшения материального обеспечения по сравнению с другими областями занятости. В наибольшей мере научные кадры сохранились в НИИ здравоохранения и сельского хозяйства, в наименьшей — в строительстве и промышленности. Общая численность работающих в НАН Беларуси снизилась на 6,5 тыс. чел., в том числе научных сотрудников на 1,6 тыс. В целом по республике количество докторов наук увеличилось на 204, а кандидатов наук уменьшилось на 1575 человек. На этапе выживания доминировала социальная невостребованность науки, что в сочетании с экономическим кризисом не позволило реализовать назревавшую задачу обновления отечественной науки.

Первостепенное значение в современных условиях приобретает создание гибкой и эффективной системы формирования кадрового потенциала. Этап возрождения (в ближайшие десятилетия) будет характеризоваться качественными преобразованиями научных кадров, повышением их активной роли в инновационном цикле. Кардинальные сдвиги в предметно-отраслевой структуре будут сочетаться с обновлением тематики исследований и становлением новой системы высшего образования. Рассматривать эту проблему необходимо стратегически, с точки зрения образования нации. Вузы должны строить подготовку специалистов на классических принципах, используя современные прогрессивные достижения науки, постоянно совершенствуясь, отказываясь от устаревшего, внедряя прогрессивное. Содержанием этапа роста станут в основном качественные изменения в рамках современного кадрового потенциала науки. Исходными положениями при построении концепции активной кадровой политики могут быть следующие.

1. Разработка государственных программ подготовки и повышения квалификации научных кадров, создание банков данных, аналитических прогнозов о состоянии, динамике, росте и изменениях в профессиональной структуре научных работников.

2. Проведение отраслевой перегруппировки научных сил в республике, отдавая приоритет перспективным научно-техническим направлениям (радиоэлектроника, приборостроение, микроэлектроника, биология).

3. Улучшение возрастного состава работников науки. Сегодня идет интенсивный процесс их старения. Для усиления своевременного обновления тематики научных исследований важен не просто молодой возраст, а молодость в сочетании с возможностью влиять на принятие решений при выборе перспективных направлений исследований. Молодежь должна стать полноправным субъектом научной деятельности. Необходимы комплексные программы обучения талантливых ученых (кандидатов и докторов наук) организаторским навыкам, выдвижения на руководящие научно-управленческие должности.

4. Перестроить деятельность аспирантуры в Республике Беларусь, шире использовать подготовку кадров целевым назначением. Приоритетное развитие следует обеспечить кадровому корпусу фундаментальных исследований, ведущихся в системе Национальной академии наук, путем поднятия ее общего престижа по сравнению с другими отраслями народного хозяйства.

5. Проблема внутренней «утечки мозгов» дополнилась в настоящее время внешней — выездом ученых за границу. Темпы интеллектуальной миграции нарастают, она молодеет. Под угрозу ставится будущее экономики и науки, возникает опасность превращения вузов Беларуси в бесплатную кузницу кадров для зарубежных стран.

6. Социально-экономический механизм кадровой политики, безусловно, должен включать и жесткие элементы ее освобождения от интеллектуального балласта. Конкурентность, временные контракты, гибкость организационных структур, научная принципиальность ученых при взаимной оценке работ — все это должно стимулировать творческое содержание научного труда, возможность полной реализации интеллектуального потенциала личности.

СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БЕЛОРУССКОЙ НАУКИ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

Королюк В. Г.

кандидат технических наук,

Министерство образования Республики Беларусь,

Самойлюкович В. В.

Белорусская государственная политехническая академия

(г. Минск, Беларусь)

В XX веке уровень развития науки и техники определил благосостояние народов и позиции любой страны в мире. В XXI веке научный потенциал еще в большей степени будет определять могущество и перспективы развития государств.

Основным интеллектуальным ядром научно-технического потенциала являются научно-педагогические кадры. В 90-е годы в Республике Беларусь в кадровом обеспечении науки произошли значительные изменения.