DOI: 10.17117/na.2017.01.01.252

<http://ucom.ru/doc/na.2017.01.01.252.pdf>

Поступила (Received): 20.01.2017

Ярашева А.В.

Экономические факторы развития кадрового резерва

Yarasheva A.V.

Economic development factors of personnel reserve

Исследование факторов, влияющих на развитие кадрового резерва организаций, особенно научных учреждений, чрезвычайно актуально. Без увеличения кадрового потенциала академического сектора науки невозможен переход к высокотехнологичной инновационной экономике. Автором показано значение экономических факторов, обуславливающих современные процессы формирования кадрового резерва в институтах Российской академии наук

Ключевые слова: кадровый резерв, научные организации, экономические факторы

A study of factors influencing the development of the personnel reserve organizations, particularly academic institutions, extremely important. Without increasing the human resource capacity of the academic sector of science cannot go to high-tech innovation economy. The author shows the importance of economic factors that make modern processes of formation of personnel reserve of the Russian Academy of Sciences Institute

Key words: personnel reserve, scientific organizations, economic factors

Ярашева Азиза Викторовна

Доктор экономических наук, профессор
Финансовый университет при Правительстве РФ
г. Москва, Ленинградский пр., 49

Yarasheva Aziza Victorovna

Doctor of Economic Sciences, Professor
Financial university under the Government of the RF
Moscow, Leningradsky ave., 49

Проблемы формирования и развития кадрового резерва периодически возникают во многих отраслях народного хозяйства и отдельных организациях. В данной статье рассмотрим научные учреждения, в первую очередь, научно-исследовательские институты, входящие в систему Российской академии наук. Воспроизводство научных кадров и создание резерва в современных условиях наталкивается на ряд препятствий, связанных с целым комплексом причин. Ученые исследуют эти вопросы, используя различные методы – статистические, математические, социологические – в зависимости от конкретных задач (мониторинга, прогнозирования, формирования принципов и методов кадровой политики и т.д.). На сегодняшний день Российская Федерация, к сожалению, утратила позиции мировой научной державы, и одной из главных причин этого является разрушение кадрового потенциала науки в течение последних 20 лет вследствие хронического недофинансирования и уменьшения престижа научного труда в обществе [1, с.712].

В 2015-2016 гг. в Институте социально-экономических проблем народонаселения РАН было осуществлено комплексное исследование, посвященное тео-

реческим и практическим проблемам формирования кадрового резерва научных организаций, подведомственных ФАНО России. В ходе научных изысканий учеными института была предложена авторская методология изучения этого актуальнейшего для современного состояния российской науки направления деятельности. Один из примененных методов – экспертная сессия с участием представителей дирекций институтов РАН – позволил выяснить ряд важных вопросов, возникающих в связи с подходами к формированию и дальнейшему развитию кадрового состава [2, с. 31-41].

После анализа полученных в ходе исследования данных был сделан вывод о преобладании экономических факторов при возникающих проблемах формирования и развития кадрового резерва. Среди стимулов для привлечения и удержания в научном учреждении необходимых (и особенно молодых) научных кадров примерно половина экспертов отметили карьерные стимулы. Однако даже их можно использовать в течение ограниченного периода времени:

«С помощью карьерных стимулов часто удается привлечь нужных сотрудников на период до достижения ими определенного научного статуса, затем они, как правило, используют полученные научные степени для успешного продвижения по карьерной лестнице в других (ненаучных, материально привлекательных) сферах деятельности». «Ситуация в науке такова, что любой активный и целеустремленный молодой человек имеет неплохие шансы для карьерного роста; препятствиями является крайне низкая оплата труда прежде всего для семейных исследователей и отсутствие жилья».

Треть экспертов выделила материальные стимулы, одновременно материальные и карьерные отметила пятая часть экспертов. Дополнительно среди иных стимулов, применяемых в институтах, указывались: предоставление (помощь в получении) собственного жилья (или общежития); возможности выезда за рубеж для стажировки или научного исследования. По одному эксперту назвали: наличие самого современного оборудования для работы; возможности участия в крупных инновационных проектах; широкое международное сотрудничество в разных формах; социальная работа.

Ряд экспертов подчеркнули, что если нет возможности повысить уровень заработной платы, то для увеличения привлекательности работы в научных учреждениях сотрудники просят хотя бы создавать комфортные условия труда (общежитие, гибкий график работы, возможность дополнительного заработка вне института и т.д.).

Представители институтов, основные исследования которых связаны с зарубежными странами, сетуют на то, что без возможности языковой практики в соответствующей стране изучения невозможно успешно осуществлять какие-либо научные исследования:

«Материальные и карьерные стимулы отсутствуют. Единственный стимул – возможность выезда в страну изучения – Китай, Республика Корея, Вьетнам и др., а это также требует финансовой поддержки».

Во время обсуждения на экспертной сессии, по крайней мере, третья часть выступивших отмечала, что невозможность получить или заработать собственное жилье приводит к отсутствию стимула работать в НИИ.

На скорость внедрения научных результатов, по мнению экспертов, влияют: «Финансовые возможности, заинтересованность коммерческих структур», «Заинтересованность государства», «Востребованность научных результатов министерствами и ведомствами», «Отсутствие ясного запроса и низкое финансирование», «Спрос со стороны промышленного сектора и оснащение научных организаций необходимым научно-технологическим оборудованием», «Отсутствие заинтересованности у производственных организаций, наука не нужна».

Помимо вышеуказанного, дискуссия на экспертной сессии обозначила последствия низкого финансирования для материально-технической базы институтов, связанных с прикладными исследованиями:

«Назревает следующий кадровый провал, и он инициирован не столько с тем, сколько вы заплатите молодым ученым, а с тем, что они хотят работать. А чтобы работать – нужно оборудование, нужны реактивы, нужны деньги. Этот кадровый провал сейчас созреет моментально, потому что фактически институты имеют только базовое финансирование, чтобы выплатить минимальную заработную плату и плюс на покрытие коммунальных расходов. Приобретение оборудования за счет программ академических, когда было ежегодно, что в той или иной степени институты получали целевое финансирование на приобретение научного оборудования. Всё – их нет. Закупить реактивы, которые сейчас стоят очень хороших денег, и с учетом наших возможностей по доставке и приобретению, конкурсной процедуры и т.д. Вот те причины, где в науках, которые связаны с объектами исследования, они не решаются».

«Все, о чем мы сейчас говорим, все равно упирается в деньги. В финансирование непосредственное – заработную плату сотрудников и в т. ч. молодежи, всех сотрудников, руководителей тоже надо стимулировать, чтобы они занимались этой самой молодежью. Невозможно, если молодые будут получать больше или столько же, сколько профессор, который этого аспиранта воспитывает. И самое главное – это, конечно, финансирование материальной базы институтов, покупка оборудования. Мы сейчас вообще не имеем в стране некоторых приборов, которые имеются чуть ли в каждом университете нашего профиля на Западе. И интерес к науке у молодежи, естественно, падает».

Таким образом, экономические факторы привлечения и, что не менее важно, удержания молодежи в институтах, в основном типичны для разных научных направлений и сводятся к четырем блокам. Первый – повышение заработной платы, социальной поддержки, обеспечение общежитиями, ведомственным жильем, льготами в получении ипотеки. Второй – обеспечение условий работы, прежде всего, соответствующим новым оборудованием, возможности участия в международных конференциях, получения заграничных, в том числе языковых, стажировок. Третий – создание условий для карьерного роста, вертикальной мобильности. Четвертый – повышение престижа науки в обществе, достойное вознаграждение за научный труд, участие в масштабных востребованных проектах.

Список используемых источников:

1. Зубова Л.Г. Кадровый потенциал российской науки // Вестник Российской академии наук. 2012. Т. 82. № 8.
2. Александрова О.А, Ярашева А.В., Бурдастова Ю.В. Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала научных организаций // Право и образование. 2016. № 12.

© 2017, Ярашева А.В.

Экономические факторы развития кадрового
резерва

© 2017, Yarasheva A.V.

Economic development factors of personnel reserve