

КАДРЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ БЕЛАРУСИ

Инновационный характер развития экономики предъявляет высокие требования к качественным характеристикам человеческого капитала. Внедрение инноваций в производственную деятельность актуализирует потребность в высококвалифицированных кадрах, обладающих необходимыми знаниями, умениями, навыками, способных адаптироваться к нововведениям, осваивать и воспроизводить новшества. Высокое качество человеческого капитала является залогом инновационной активности работников, предпринимателей, субъектов хозяйствования, усиливает воздействие научно-технологических изменений на эффективность производства, экономический рост и развитие. Такая зависимость подтверждена многочисленными исследованиями европейских и американских ученых, результаты которых опубликованы в 1980—1990 гг.

К настоящему времени белорусская наука получила значительное развитие и достигла весомых результатов. По оценке Global Innovation Index-2013, Беларусь по развитию науки и инноваций находится на 77-й позиции из 142 стран-участниц.

Квалификационный уровень исследователей определяется наличием среди них докторов и кандидатов наук. По данным Белстата численность докторов наук в составе исследователей на протяжении 2000-х гг. постоянно сокращалась и составила 703 чел. в 2013 г. (в 2005 г. — 780 чел.), а их удельный вес в составе исследователей — с 17,7 в 2005 г. до 16,1 % в 2013 г. Численность кандидатов наук уменьшилась с 3232 чел. в 2005 г. до 2946 чел. в 2013 г., их удельный вес — с 4,3 до 3,8 % соответственно.

К числу неблагоприятных тенденций, сложившихся в кадровом составе белорусской науки, относится ухудшение возрастной структуры исследователей с ученой степенью. В 2013 г. 73,5% (в 2011 г. — 68,0 %) докторов наук были старше 60 лет и ни одного доктора наук в возрасте моложе 29 лет (включительно). Среди кандидатов наук в молодом возрасте насчитывалось только 69 чел. (в 2011 г. — 84 чел.). Процесс старения исследователей наблюдается и среди кандидатов наук — доля лиц старше 60 лет составила 1026 чел., или 34,8 % числа исследователей (в 2011 г. — 32,6 %).

Основным фактором сокращения кадрового потенциала НИР, старения научного персонала явилось нарушение воспроизводственных процессов, уменьшение притока молодежи в научную сферу. Сокращается как прием в аспирантуру, так и выпуск из аспирантуры. Так, в 2013 г. прием составил 94,8 % к уровню 2005 г., выпуск из аспирантуры за этот период сократился на 9,6 %, составив в 2013 г. 90,4 % к уровню 2005 г.

224

Причиной снижения интереса молодежи к науке, столь ярко проявившейся во второй половине XX в., явилось падение престижа науки в стране вследствие уменьшения уровня заработной платы научных работников, низкого уровня материально-технического и информационного обеспечения научной деятельности в результате сокращения объемов финансирования науки. В течение 2005—2012 гг. объем финансирования внутренних затрат на научные исследования и разработки увеличился более чем в 8 раз. Но поскольку так же увеличивался валовой внутренний продукт, наукоемкость ВВП осталась неизменной — 0,67 %, хотя в отдельные годы данного периода отмечался некоторый рост наукоемкости ВВП — 0,96 % в 2007 г., 0,74 % в 2008 г., 0,70 % в 2011 г. Такой объем финансирования значительно ниже, чем в других странах. Так, в Чехии на научные исследования направляется 1,84 % ВВП, Словакии — 2,51, Эстонии — 2,38, Швеции — 3,6, Финляндии — 3,96 %.

На снижение кадрового потенциала науки влияет и такой фактор, как отток молодых ученых, аспирантов за пределы страны в поисках лучшего приложения своих знаний и способностей. Угроза оттока усиливается и в связи с тем, что инновационная направленность развития экономики западных стран требует такого большого количества высококвалифицированных специалистов, которое не может удовлетворить собственная образовательная система. Это заставляет активно привлекать таких специалистов из других стран, особенно молодых и талантливых.

Сохранение сложившихся тенденций может привести к необратимым потерям в сфере науки, падению уровня результативности научных исследований, снижению научного потенциала, необходимого для инновационного характера развития экономики. В этой связи необходима разработка прогноза потребности в научных кадрах по областям науки, основанного на перспективной стратегии развития экономики, приоритетных направлениях научно-технического и инновационного развития отраслей экономики страны; выработка системной, четко структурированной кадровой политики, основу которой должны составить повышение престижа труда ученых, их социального статуса, достойная заработная плата. Это явится важным стимулом для формирования у молодежи мотивации к занятию наукой, привлечения ее в сферу научной деятельности. Другой составляющей кадровой политики должна стать эффективная система послевузовского образования, тесно связанная с модернизацией производственных процессов, направленная не на формальное обновление знаний, а на комплексную переподготовку и переквалификацию всего персонала организации в период обновления производства; необходимо также создание единой информационной системы послевузовского образования.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.
БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>

elib@bseu.by