

Чорнойван А.П.Институт высшего образования НАПН Украины, г. Киев
E-mail: innovosvita@ukr.net

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Статья посвящена комплексному рассмотрению проблемы пополнения высших учебных заведений и научных учреждений научно-педагогическими кадрами высшей квалификации в условиях инновационной экономики и технологических трансформаций.

Ключевые слова: высококвалифицированный специалист, профессиональные компетенции, кадровая политика, бизнес, промышленность, профессия научного работника.

Современные тенденции развития экономики знаний и социальные условия технологических трансформаций серьезно повлияли на традиционные способы производства знаний, повысив роль взаимодействия между высшими учебными заведениями, научными учреждениями и промышленностью. В этой связи проблема проектирования новых форм организации научных исследований, повышения качества, эффективности образовательных программ подготовки специалистов-исследователей и высококвалифицированных специалистов является актуальной как для отечественных и зарубежных вузов, так и для государственной образовательной политики в целом.

Состояние дел в сфере воспроизводства научно-педагогических кадров свидетельствует о недостаточном использовании научного потенциала как главного ресурса устойчивого экономического роста. При этом одной из острейших проблем современной науки и высшей школы является проблема сохранения научных традиций и широкого спектра направлений научных исследований. Ее решение связано с реформированием системы управления государственным сектором науки и высшего образования, реструктуризацией государственных научных учреждений и вузов, трансформацией организационно-правовой структуры государственного сектора науки и высшего образования, совершенствованием системы государственных научных центров [6].

Ученые ведущих государств мира обращают внимание на выявление движущих сил, которые будут определять будущее и устойчивое развитие человечества. В работах украинских и зарубежных ученых эту проблему освещают

В. Байденко, Б. Бедный, В. Геец, Л. Гребнев, Г. Добров, Н. Загузов, В. Клименюк, Л. Лобанова, Б. Малицкий, В. Марцин, В. Семиноженко. Фундаментальное значение для методологического осмысления проблемы имеют публикации ведущих философов и педагогов Украины – А. Алексюка, В. Андрущенко, М. Винницкого, Н. Демьяненко, С. Калашниковой, Б. Королева, К. Корсака, В. Кременя, В. Лугового, В. Майбороды, И. Мельниковой, М. Степка, Ж. Талановой. В работах этих и других ученых обоснована уникальная общественно-политическая роль образования и науки в развитии независимости страны, превращении ее в европейское государство развитой демократии и высокого качества жизни для всех граждан.

Исследуя проблему подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации, продолжателей научной и преподавательской элиты, важно проанализировать состояние и динамику развития последней. Важным, а в некоторых случаях и определяющим, является для будущего молодого ученого личность преподавателя. Умение привить любовь к науке и преподавательской деятельности должен владеть каждый преподаватель, а для этого ему необходимо самому испытывать это чувство. Не менее значимы эффективность и качество работы преподавателя.

Научно-педагогический состав вуза можно разделить на три категории:

1) основной (штатный) персонал, к которому относятся лица, для которых научно-педагогическая деятельность в этом вузе является основным местом работы (независимо от их нагрузки);

2) персонал, работающий на условиях штатного совместительства – преподаватели,

для которых научно-педагогическая деятельность в этом вузе не является основным местом работы (независимо от их нагрузки);

3) персонал, участвующий в учебном процессе на условиях почасовой работе [5, с. 12].

Первую категорию в основном составляют те кадры, которые работают на полную ставку, прежде всего, это старшее поколение и лица пенсионного возраста. Ко второй категории научно-преподавательских кадров вузов относятся совместители, в частности, работники научно-исследовательских учреждений, ведущих предприятий и организаций. Это – более молодое поколение. Основным преимуществом второй категории является их связь с практикой и внедрением актуальных исследований в работе со студентами. К третьей категории относятся опытные научно-педагогические работники основного и других высших учебных заведений, а также выпускники и молодые специалисты вузов, которые по определенным обстоятельствам не могут оформиться в штат учреждения [5].

Украина и Россия демонстрируют высокий уровень высшего образования, стремятся приблизить его к европейским и мировым стандартам. В соответствии с этим деятельность профессорско-преподавательских кадров должна совершенствоваться.

В настоящее время общепризнано, что анализ уровня профессорско-преподавательского состава высшей школы и выявление основных тенденций и возможных путей повышения его потенциала является одной из актуальных задач управления современным образованием. Ученые, практики, общественность сходятся в том, что от состояния высшей школы, от того, насколько эффективно она будет функционировать, зависит производительная компетентность будущих поколений, следовательно, судьба дальнейшего развития стран [10; 14].

Министерство образования и науки Российской Федерации отмечает, что наука должна стать локомотивом развития, поэтому особенно важную роль в своей образовательной политике отводит аспирантуре как институту подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации. Эффективная аспирантура должна обеспечивать высшую школу высококвалифицированными специалистами, способными повысить качество учебно-образовательного процесса. Высшая школа, в свою очередь, также влияет на

деятельность аспирантуры, на уровень подготовки аспирантов, их мотивацию и готовность к дальнейшей профессиональной деятельности. Большая ответственность в процессе подготовки аспирантов лежит на научных руководителях и преподавателях вузов.

В этой связи возникает важная проблема прогноза состояния и развития научно-педагогического потенциала высшей школы, как в ближайшем, так и отдаленном будущем. Речь идет о стратегии управления высшей школой, о путях влияния на качественный уровень профессорско-преподавательского состава. Российские ученые указывают два важных обстоятельства, которые тесно связаны с обозначенной проблемой. Первое – старение профессорско-преподавательского состава и, особенно, его высококвалифицированной части. Поэтому важно правильно оценить и спрогнозировать изменение численности и возрастной стратификации кадрового состава вуза. Второе обстоятельство относится к системе подготовки кадров высшей школы (в докторантуре и аспирантуре). Именно вопрос об уровне и эффективности функционирования высшей школы представляется центральным при анализе ее современного состояния и прогноза относительно дальнейшего развития [13, с. 5].

Чтобы оценить современное положение профессорско-преподавательского состава, выявить имеющиеся проблемы и найти пути их решения, необходимо тщательно проанализировать структурную взаимосвязь «высшая школа – аспирантура». Состояние профессорско-преподавательских кадров нуждается сегодня в обновлении и дополнении молодыми специалистами. Также нуждается в модернизации научно-техническая сфера.

Научно-техническая сфера Украины длительное время находилась в состоянии резких качественных изменений, в частности, относительно структуры и состава научных кадров высшей квалификации. Объективные данные свидетельствуют об определенной деградации кадрового потенциала национальной научно-технической сферы. Приток молодых ученых значительно сократился, происходит быстрое старение кадров. На сегодня национальная научно-техническая сфера имеет значительное количество докторов и кандидатов наук пенсионного возраста (60 лет) с дефицитом научных работников высшей квалификации среднего

возраста. Научные организации страны оставляют специалисты наиболее продуктивного возраста, которые, в частности, уезжают работать за границу. Отечественная наука исчерпала возможности дальнейшего интенсивного развития, включая простое воспроизводство специалистов.

В 1991–2006 гг. количество кадров в научно-технической сфере Украины сократилась почти в 2,8 раза. В середине первого десятилетия XXI в. выполнением научных и научно-технических работ в Украине занималось 5,3 специалистов в расчете на 1 тыс. работающих (по данным ОЕСД в начале века этот показатель составлял: в Польше – 5,3 человека, в Словакии – 6,7, в Испании – 8,4, в Германии – 12,5 человек). Сокращение численности работающих в сфере НИОКР продолжается: в 1991–1995 гг. среднегодовой темп уменьшения численности научных составил почти 10%, в 1996–2000 гг. – 8%, в 2001 г. – 6,2%, в 2002 г. – 5,2%, в 2003 г. – 2,5%, увеличившись в 2004 г. на 1,7% [12, с. 47].

Следует отметить, что первоначально наблюдалась тенденция сокращения доли специалистов с ученой степенью в общей численности специалистов, выполняющих научные и научно-технические работы. Так, если в 1990 г. 3,2% ученых имели степень доктора наук и 29,3% – кандидата наук, то, соответственно, в 1995 г. – 4,1% и 22,9%, в 2000 г. – 4,1% и 17,9%, в 2004 г. – 4,1% и 17,0% [7, с. 38]. Относительно финансирования научных и научно-технических работ [7; 11] наблюдается растущая тенденция увеличения государственного финансирования: в России этот показатель выше, чем на Украине, хотя доля средств иностранного финансирования в Украине в 2009 г. превышала российский показатель почти на 16%.

Возникает вопрос: почему молодежь не заинтересована работать после окончания вуза или аспирантуры преподавателями в вузах (научными сотрудниками в академических учреждениях)? Для ответа на этот вопрос приведем результаты нескольких социологически опросов молодого поколения по поводу трудоустройства в России и на Украине.

В интересующем нас отношении отметим следующую причину: зарплата ученых и преподавателей (данные 2010 г.) не позволяет поддерживать достойный уровень жизни. Большинство из них не могут себе позволить пользо-

ваться платными услугами медицины. Лишь 20% участников опроса могут позволить себе поездку в санаторий и дома отдыха за деньги, 33% не могут это сделать вообще [2, с. 67].

Аналогичное социальный опрос проведен и в Украине среди молодых сотрудников в возрасте до 35 лет 20 научных институтов Национальной академии наук Украины, представляли различные отрасли научного знания и разные регионы Украины, что обеспечило высокую репрезентативность исследования [3].

Из всех факторов наиболее привлекательными (по данным опроса) в карьере ученого были выделены следующие: возможность общаться с умными и интересными людьми (63,6%), возможность постоянно повышать свой интеллект (80%) и возможность самореализации (49,1%). Следует также обратить внимание на то, что, по мнению опрошенных (67,2%), профессия ученого на сегодня не популярна среди образованной молодежи. Стоит также обратить внимание на возможности повышения профессионального уровня. Так, 23,6% опрошенных отметили, что имеют ограниченную возможность повысить свой профессиональный уровень, а 10,9% – вообще не имеют, хотя потребность есть. Практически треть (34,5%) не имеют возможности сотрудничать с другими научными центрами за рубежом, хотя и испытывают такую потребность. 18,2% не имеют возможности ездить на конференции, семинары в пределах Украины, 43,6% хотя и имеют доступ, но ограничен, 49,1% не имеет возможности ездить на конференции, семинары за границу. Достаточно высокий процент – 27,3% – ограничен в возможностях публиковаться в научных украинских изданиях, а 70,9% – в зарубежных. Подавляющее большинство опрошенных довольны возможностью проявлять инициативу, свободу творчества (96,4%), повышать свой уровень, участвовать в конференциях, семинарах (81,5%) [13, с. 89].

Среди форм поддержки молодых сотрудников наиболее эффективной определена поддержка международных структур (70,9% респондентов) и гранты или стипендии тем организациям, в которых они работают (20%). Если рассматривать условия труда, то достаточно большое количество опрошенных имеет необходимый уровень обеспечения трудового процесса: 90,9% имеют достаточно свободный

доступ к персональному компьютеру, 76,4% – к программному обеспечению, 83,6% – к принтеру, 52,7% – к копировальному аппарату, 85,5% – к телефону, 63,6% – к сети Интернет. Только 87,3% опрошенных довольны уровнем оснащения рабочего места по основному месту работы, 69,1% опрошенных довольны имеющимся доступом к необходимой профессиональной литературе. Стоит отметить, что лишь 40% опрошенных имеет свободный доступ к необходимому оборудованию и 32,7% – к необходимым материалам. Более половины респондентов не удовлетворены своими жилищными условиями (52,7%), ведь приходится жить с родственниками или снимать жилье; 56,4% не имеют собственной отдельной комнаты. 20% респондентов проживают в общежитиях, как правило, с одним или двумя соседями. Весьма негативным фактором является то, что 58,2% респондентов не имеют домашней профессиональной библиотеки. Материальное положение своей семьи 41,8% оценивают как среднее, 23,6% – ниже среднего, 7,3% – низкое [13, с. 90].

Подытоживая результаты исследований, можно отметить, что, несмотря на проблемы, среди молодежи остается достаточно высокой оценка социального статуса ученых и их роли в обществе, однако весьма незначительная часть молодых людей стремится посвятить себя научной деятельности или вообще рассматривает для себя такую возможность. Нехватка молодых кадров приводит к отставанию отечественной науки в области сверхсовременных информационно-технологических исследований, к нарушению преемственности научных традиций и школ и другим негативным последствиям.

Вместе с тем приведенные данные свидетельствуют о том, что имеющие место обвинения образовательных систем России и Украины в «несостоятельности» обеспечить инновационное развитие государства выглядят, как минимум, спекулятивными. Вовсе не одно только образование само по себе явилось детерминантным фактором «прорывов» и «скачков» в государствах, которые имели особые успехи в прошлые декады социально-экономического развития (Япония, Южная Корея, Сингапур, Финляндия, Ирландия, Норвегия и др.). В статусе определяющего выступал выбор вектора социально-экономического развития и аккумуляция ресурсов. Конечно, системы образования

готовили определенную «массу» кадров, а ключительные уровни высшей школы – контингент профессорско-преподавательских кадров, ученых-исследователей, конструкторов и ведущих менеджеров. Но даже образовательные успехи приходили не сами по себе, но как логическое следствие внимания к научно-образовательному комплексу в рамках правильно выбранной стратегии государственного развития.

Общемировая тенденция заключается в привлечении частных фондов и ресурсов коммерческих компаний для проведения исследований на совместной основе, так что надеяться только на государственное финансирование науки, как правило, не следует (экономический кризис, недостаточность средств и т. п.). Европейские докторские школы (в ступеневом отношении – уровень российско-украинской аспирантуры) все чаще рассматриваются как пространство партнерства между коммерческими предприятиями и университетами. Например, различные программы финансовой поддержки PhD (доктор философии – ученая степень, присуждаемая в некоторых, особенно англоязычных странах Запада), которые работают в рамках проектно-конструкторских и исследовательских проектов на средства коммерческих фирм, широко представлены в Норвегии, Дании, Швеции, а также в программах назначения стипендий и грантов в области кооперации науки и техники в Великобритании и других странах. Цель таких программ состоит в повышении качества исследований, проведенных в интересах бизнеса, в подготовке исследователей, компетентных в промышленных подходах к научно-исследовательским и конструкторским разработкам, а также в усилении привлекательности исследовательской карьеры для людей, не заинтересованных в педагогической деятельности в высшем учебном заведении [4].

Например, Норвежский обзор обладателей докторских степеней показал, что среди окончивших обучение в докторантуре в период 2002–2005 гг. 7% обладателей докторских степеней финансировали учебу за счет коммерческих организаций, а 20% – сотрудничали с промышленными структурами в ходе своего обучения в докторантуре. Социологические данные показывают, что все большее количество докторантов в европейских странах взаимодействуют с фирмами, получают от них финансирование и

работают в частном секторе после окончания учебы. В целом эмпирические исследования раскрывают вполне определенную связь между способом финансирования обучения в докторантуре и выбором сектора занятости после окончания высшего учебного заведения.

В условиях новой экономической политики в системе отношений «университет – предприятие» докторантам отводятся три основные роли: они являются центральными фигурами для производства знаний, передачи знаний, формирования и поддержания связей между университетами и фирмами.

Установлена значительную роль PhD в производстве знаний во время учебы в университетах: чем качественнее их диссертационное исследование, тем выше и общее качество научного процесса в университете. Хорошие результаты трудно получить в слабом вузе, поскольку подготовка PhD – это еще и процесс воспроизводства академической среды. В целом институциональные изменения в университетах, изменения в способах финансирования и осуществления исследований, трансформация рынков научной работы привели к дискуссии об адекватности сегодняшней системы подготовки исследователей и возникновения спроса на «изменения структуры и практики подготовки научных кадров».

Исследования показывают, что возможность привлечения к работе PhD является для компаний важным стимулом для тесного взаимодействия с университетами. В этом плане подтверждается тезис, что PhD является основным каналом передачи знаний между фирмами и университетами, осуществляя инновации в фирме. Привлечения в бизнес выпускников со степенью увеличивает общую совокупность и диапазон научных знаний, доступных фирме, способствуют установлению взаимопонимания и отношений сотрудничества, нивелируя различия традиций и подходов, сложившихся в академической среде и в бизнесе.

Устраиваясь на работу в фирму, PhD сохраняют отношения со своими бывшими руководителями и коллегами из университета, это значительно расширяет контактов и для фирмы. По мнению экспертов, эти контакты – своего рода каналы связи фирмы с кругом специалистов, как средства поиска необходимых людей или информации.

Похожие тенденции есть и в России, где с середины 1990-х годов наблюдается инфляция научных степеней, которая отмечается (преимущественно, за счет гуманитарных специальностей): соискатели ученых степеней все чаще не рассчитывают на карьеру в академической среде и связывают свои профессиональные планы с бизнесом или госслужбой [4].

Российские исследователи, анализируя национальную аспирантуру, отмечают: «...несмотря на увеличение числа аспирантов, проблема оптимизации возрастной структуры кадрового потенциала вузов и научно-исследовательских институтов далека от своего решения, поскольку большинство выпускников аспирантуры не закрепляются в сфере образования и науки... Анализ тенденций развития национальной системы подготовки научных кадров показывает, что экстенсивный подход к развитию аспирантуры не может существенно изменить ситуацию с кадровым обеспечением науки и высшей школы. В связи с этим становится очевидным, что без институциональных, структурных и содержательных изменений в системе подготовки научных кадров высшей квалификации невозможно обеспечить динамичное развитие перспективных направлений науки, технологий и техники» [1, с. 79].

Заключительные слова акцентируют ядро затруднений не только российской, но и украинской аспирантуры и тем самым определяют ориентиры и перспективы развития кадрового потенциала высшей школы как основы подготовки высококвалифицированных специалистов.

24.12.2012

Список литературы:

1. Бедный, Б. И. Тенденции развития аспирантуры в инновационном обществе / Б. И. Бедный, А. А. Миронос // Высшее образование России. – 2009. – № 9. – С. 79–86.
2. Варшавский, А. Е. Научно-педагогические кадры России : качество жизни, настроения, ожидания / А. Е. Варшавский, Н. А. Винокурова, М. А. Никонова // Вестник высшей школы (Alma mater). – 2010. – № 6. – С. 63–69.
3. Герасименко, Г. В. Перспективы пополнения молодых ученых на Украине : результаты социологических исследований / Г. В. Герасименко // Высшее образование Украины. – 2006. – № 3, Т. 2. – С. 87–92. (на укр. яз.)
4. Грибанькова, А. А. Современная аспирантура : связь между университетом и промышленностью / А. А. Грибанькова // Высшее образование в России. – 2011. – № 4. – С. 116–120.

5. Микуленок, И. Обеспечение качества профессорско-преподавательского состава ВУЗа – основа эффективной подготовки специалистов / И. Микуленок // Высшая школа – 2011. – № 5–6. – С. 12–20.
6. Кадры высшей квалификации для инновационной России / И. А. Мосичева [и др.] // Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 3–10.
7. Научная и инновационная деятельность на Украине : стат. сб. [Госкомстат]. – К. : Инф.-изд. центр Госкомстату Украины, 2011. – 350 с.
8. Осмоловская, Е. Ю. Государственная политика в отношении профессорско-преподавательских кадров советской Украины (1920–1930-е годы) : автореф. дисс. ... канд. ист. наук : 07.00.01 / Е. Ю. Осмоловская. – Донецк, 2004. – 20 с.
9. Пугач, В. Ф. Профессорско-преподавательский персонал государственных вузов: тенденции социокультурного развития в постсоветский период / В. Ф. Пугач // Вестник высшей школы (Alma mater). – 2010. – № 7. – С. 21–29.
10. Путин, В. В. Проблема номер один – качество образования / В. В. Путин // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 11. – С. 3–6.
11. Россия в цифрах 2011 : крат. стат. сб. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/>
12. Система аттестации научных кадров высшей квалификации : монография / В. И. Сергиенко [и др.]. – Харьков, 2008. – 232 с.
13. Анализ и прогноз изменений научно-педагогического потенциала высшей школы / М. Стриханов [и др.] // Высшее образование в России. – 2003. – № 3. – С. 3–17.
14. Фурсенко, А. А. О приоритетных направлениях развития образовательной системы РФ / А. А. Фурсенко // Народное образование. – 2005. – № 1. – С. 7–11.

Сведения об авторе:

Чорнойван Анна Петровна, научный сотрудник отдела теории и методологии естественного и инженерного образования Института высшего образования НАПН Украины (г. Киев), кандидат педагогических наук, e-mail: innovosvita@ukr.net

UDC 78.1

Chornoivan A.P.

E-mail: innovosvita@ukr.net

THE PERSPECTIVES OF THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENCIAL OF HIGH SCHOOL AS THE BASEMENT OF HIGH-QUALITY SPECIALIST'S TRAINING

In the article the problem of recharge of higher education and research institutions of scientific and pedagogical personnel in conditions of innovative economic and technological transformations.

Key words: highly skilled specialist, professional jurisdictions, skilled policy, business, industry, profession of research worker.

Bibliography:

1. Bednyy, B. I. Tendencies in development of postgraduate course in innovative society / B. I. Bednyy, A. A. Mironos // Higher Education in Russia. – 2009. – № 9. – P. 79–86.
2. Varshavskiy, A. E. Scientific-pedagogical personnel of Russia: quality of life, mood, expectations / A. E. Varshavskiy, N. A. Vinokurova, M. A. Nikonova // Journal of Higher School (Alma mater). – 2010. – № 6. – P. 63–69.
3. Gerasimenko, G. V. Prospects for replenishment of young scientists in Ukraine : results of sociological research / G. V. Gerasimenko // Higher Education of Ukraine. – 2006. – № 3, Vol. 2. – P. 87–92 (In Ukrainian lang.).
4. Gribankova, A. A. Modern graduate course : the relationship between universities and industry / A. A. Gribankova // Higher education data in Russia. – 2011. – № 4. – P. 116–120.
5. Mikulenok, I. Quality of the teaching staff of the university – the basis of effective training of specialists / I. Mikulenok // High school. – 2011. – № 5–6. – P. 12–20.
6. Highly qualified personnel for innovative Russia / I. A. Mosicheva [et al.] // Higher Education in Russia. – 2010. – № 2. – P. 3–10.
7. Scientific and innovation activity in Ukraine : stat. col. [Goskomstat]. – К. : inf.-ed. Center Goskomstat of Ukraine, 2011. – 350 p.
8. Osmolovskaya, E. Yu. Public policy on professor-teaching staff of the Soviet Ukraine (1920–1930-s) : author. diss. ... candidate. hist. sciences : 07.00.01 / E. Yu. Osmolovskaya. – Donetsk, 2004. – 20 p.
9. Pugach, V. F. The teaching staff of governmental institutions : trends of social and cultural development in the post-Soviet period / V. F. Pugach // Journal of Higher Education (Alma mater). – 2010. – № 7. – P. 21–29.
10. Putin, V. V. The number one problem – the quality of education / V. V. Putin // Higher Education Today. – 2005. – № 11. – P. 3–6.
11. Russia in numbers 2011 : shr. stat. col [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/>
12. Certification system of highly qualified scientific personnel : monograph / V. I. Sergienko [et al.]. – Kharkov, 2008. – 232 p.
13. Analysis and forecast of developments of scientific and pedagogical potential of Higher Education / M. Strikhanov [et al.] // Higher Education in Russia. – 2003. – № 3. – P. 3–17.
14. Fursenko, A. A. About priority directions of development of educational system in the RF / A. A. Fursenko // Education. – 2005. – № 1. – P. 7–11.