

УДК:001:331.108.2
 © М.К. Воробьев
 © Э.И. Скоробогатый

Проблемы повышения эффективности использования кадрового потенциала науки

В статье рассматриваются проблемы повышения эффективности использования кадрового потенциала науки в Беларуси, предлагаются пути стимулирования деятельности научных работников. Несмотря на определенные отличия условий работы сотрудников научных учреждений России и Беларуси, многие вопросы, затрагиваемые авторами, актуальны и для российского научного сообщества.

Бюджетное финансирование науки, Республика Беларусь, оплата труда научных работников, методы стимулирования научной деятельности.



**Михаил Константинович
 ВОРОБЬЕВ**
 кандидат экономических наук, доцент Минского института управления



**Эдуард Иванович
 СКОРОБОГАТЫЙ**
 старший научный сотрудник НИИ труда Министерства труда Республики Беларусь

Наука в современном мире становится главным фактором развития экономики. За счет науки в экономически развитых странах обеспечивается примерно 70% экономического роста. Не располагающие в достаточных количествах энергетическими и сырьевыми ресурсами большинство стран Европы, Япония, США и другие страны именно за счет развития науки достигли высоких результатов в экономике.

Для Беларуси роль науки особенно возрастает в связи с происходящими инновационными процессами, обусловленными прежде всего топливно-энергетическим кризисом. Для относительно небогатой полезными ископаемыми Беларуси без развития науки и эффективного использования ее результатов невозможно сохранить достигнутые высокие темпы экономического роста. Поэтому особое значение

приобретает проблема повышения эффективности использования кадрового потенциала науки в стране.

Оценивая роль науки в обществе, необходимо учитывать не только прикладное, экономическое, но и социально-политическое ее значение, как фактора стабильности общества.

Существующая взаимосвязь между материальным производством и непродуцирующей сферой, относительная самостоятельность материального производства, отсутствие прямой зависимости от непродуцирующей сферы ведут к тому, что в периоды экономических кризисов непродуцирующая сфера, в том числе и наука, финансируется по остаточному принципу. Подобная ситуация сложилась в Беларуси вследствие имевшего место в стране экономического кризиса. В итоге

бюджетное финансирование науки оказалось сравнительно невысоким, а должностные оклады научных работников низкими, что не позволяет обеспечить стабильность в уровне оплаты труда.

Гарантированное бюджетное финансирование науки составляет не более 45% общего объема финансирования, а в структуре заработной платы научных работников, без учета доплат за ученые степени и звания, бюджетное финансирование составляет лишь третью часть. Это создает нестабильность в оплате труда даже высококвалифицированных работников, имеющих большой стаж научной работы. Дело в том, что при отсутствии грантов из-за границы или заключенных хозяйственных договоров в бюджетной отраслевой научной организации среднемесячная заработная плата научных работников без степени в соответствии с должностными окладами и надбавками за стаж не превысит 3300 – 3850 рублей¹. Как правило, в начале каждого года в течение 2 – 3 месяцев заработная плата в НИИ не превышает оплату по окладам.

По результатам социологических исследований более 40% научных работников академических институтов вынуждены с целью повышения своих доходов искать дополнительные заработки [1]. Большинство академических ученых имеют дополнительную нагрузку и соответственно доходы из различных источников (гранты, заработки за рубежом, совместительство, хоздоговорные работы, а также доходы, не связанные с основной деятельностью). При этом суммарные доходы свыше 11 000 рублей в месяц имеют 12 – 13% ученых (в основном это доктора и кандидаты наук, научные работники в возрасте старше 40 лет).

¹ Суммы приведены в российских рублях. Рассчитано по курсу Центрального банка Российской Федерации от 01.05.2008 г.: 1000 белорусских рублей = 11 российским рублям.

В связи с небольшими доходами по основному месту работы оплата труда во многом не удовлетворяет значительную часть научных работников, и особенно молодых. По данным социологических исследований до 57% исследователей, работающих в академических институтах, неудовлетворены оплатой труда [1].

Если во многих производственных организациях ставка первого разряда давно уже превышает 1100 и даже 3300 руб., то в финансируемых из бюджета научных организациях на сегодня она составляет 770 руб. и, как следствие, в отраслевом НИИ, отнесенном к 1 категории по оплате труда, должностной оклад старшего научного сотрудника, руководителя темы установлен в размере немногим более 3300 руб., руководителя структурного подразделения без ученой степени – около 3850 руб., а с ученой степенью – более 4400 руб. Кроме того, в соответствии с принятым решением научные работники, имеющие ученые степени кандидата наук и ученые звания доцента, будут получать суммарные доплаты в размере шести ставок первого разряда, а доктора наук, имеющие звание профессора, – десяти ставок. После принятия этого решения возникли существенные различия в доходах между научными работниками, имеющими и не имеющими ученые степени и звания.

Оклады молодых исследователей составляют не более 2970 рублей в месяц. Однако если в научной организации кроме бюджетного финансирования используются еще доходы от хоздоговорных работ, то молодые научные работники могут получать заработную плату до 5500 – 6600 тыс. рублей, а руководители структурных подразделений, ведущие и старшие научные сотрудники – до миллиона и более рублей без учета доплат за ученые степени и звания.

Но введение столь значительных доплат за ученые степени и звания не меняет существенно ситуацию к лучшему. Суммарные

выплаты из бюджета в размере 7700 или с учетом доплат за звание 9350 рублей в месяц, например, для научного сотрудника кандидата наук не изменят его стремление к поиску дополнительных доходов (хоздоговорных и других работ), а тем более — научных работников без степени, у которых доход от основной деятельности лишь немногим превышает 4400 рублей в месяц.

Но выполнение хоздоговорных работ, особенно в отраслевых НИИ, связано с определенными трудностями, так как для получения средств из бюджета, за счет которых обеспечивается финансирование только 30% сложившегося в научной организации размера заработной платы, планируется полная занятость научных работников на бюджетной тематике, т. е. можно сказать, что объемы выполняемых бюджетных работ в 2–3 раза превышают объемы их бюджетного финансирования, а это затрудняет выполнение хоздоговорных работ, которые научные работники часто вынуждены выполнять за счет личного времени (сверхурочно).

Аналогичная ситуация и в образовательной сфере, где при относительно невысоком размере должностного оклада преподаватель колледжа или университета вынужден подрабатывать в других учебных заведениях. Хоздоговорные же работы, если они имеются, выполняются, как правило, за счет увеличения продолжительности рабочего дня, а также в выходные дни.

А это означает, что сравнительно высокую заработную плату (в 2007 году среднемесячная заработная плата в отрасли «Наука и научное обслуживание» составила более 9900 рублей) научные работники получают за счет более высокой нагрузки (двойной и выше), или, по оценке исследователей, занимающихся изучением проблем научной деятельности, за счет двойной и более занятости. Отсюда напрашивается и решение, что выход здесь может быть или в двукратном увеличении

бюджетного финансирования науки при сохранении нынешнего количества разрабатываемых проектов, или в сокращении примерно в 2 раза количества разрабатываемых проектов при нынешнем объеме бюджетного финансирования. Но при этом должен осуществляться тщательный отбор наиболее актуальных тем для проведения научных исследований и разработок за счет бюджетного финансирования.

Следствием нестабильности в оплате труда, невысокого гарантированного уровня заработной платы большинства работников, двойной и более загрузки научных работников является, с одной стороны, недостаточный уровень качества и глубины части научных разработок и, следовательно, недостаточно эффективное использование бюджетных средств, а с другой стороны, сравнительно высокая текучесть кадров, которая, например, в 2006 году в отрасли «Наука и научное обслуживание» составила около 15%, а за 10 месяцев 2007 года — 12,8%. Происходит переход научных работников в другие, высокооплачиваемые сферы деятельности, и при относительной легкости выезда за границу возможен отток ученых в другие страны, где оплата труда и уровень жизни населения выше, чем в Беларуси.

По имеющимся статистическим данным, ежегодно из Беларуси на постоянное место жительства за границу выезжает 55 — 60 научных работников и преподавателей вузов, что, по мнению исследователей, изучающих проблемы миграции, свидетельствует о наличии в нашей стране проблемы «утечки умов». Принятые решения по установлению доплат за ученые степени и звания призваны устранить эту проблему. Насколько это решение будет эффективным для улучшения использования кадрового потенциала науки, можно будет оценить через 2 — 3 года.

На основе имеющихся данных об изменении в стране за последние 17 лет численности персонала, занятого исследованиями

и разработками, можно сделать вывод о недостаточной эффективности использования кадрового потенциала в указанном периоде. Достаточно сказать, что начиная с 1990 года численность этих работников ежегодно сокращалась и к 2004 году снизилась в 3,7 раза (со 107,3 тыс. человек в 1990 году до 28,8 тыс. в 2004 году). При этом увольнялись преимущественно молодые, наиболее способные научные работники. Принимаемые в стране меры по привлечению к научной деятельности молодежи позволили изменить ситуацию к лучшему. В итоге в 2005 – 2006 годах наметилась положительная тенденция. За счет притока в основном молодежи среднесписочная численность научных работников к концу 2006 года возросла до 30 544 человек, а в 2007 году составила 31 200 человек. Способствовало улучшению кадровой ситуации в науке также то, что за последние 3 – 4 года несколько увеличились расходы республиканского бюджета на науку, возросли объемы финансирования из других источников, в итоге стабилизировалась наукоемкость ВВП, снижение величины показателя которой было приостановлено. Несколько возросли оклады и заработная плата научных работников.

По сравнению с уровнем 2000 года более чем в 2 раза увеличилось количество выдаваемых патентов на изобретения, что свидетельствует о повышении результативности науки в Беларуси [2].

Однако, несмотря на стабилизацию показателей научной деятельности, еще недостаточно используется имеющийся в стране высокий интеллектуальный потенциал. По такому важному показателю эффективности науки, как уровень наукоемкости ВВП, Беларусь уступает не только западным странам, но и России и Украине, где эти показатели составляют соответственно 1,4 и 1,2%. В Беларуси этот показатель примерно на уровне 0,7% (для сравнения: в 1990 году – 2,11%), в экономически развитых странах он составляет 2,3%. Низкую

долю (не более 5%) в структуре добавленной стоимости составляет выпускаемая в стране высокотехнологичная продукция. В США этот показатель составляет 25,8%, Финляндии – 19,3%, Франции – 13,2% и т. д. Экспорт высоких технологий у нас в стране составляет не более 4% в структуре экспорта, а, например, в Венгрии – 26%. Количество выдаваемых патентов на изобретения в расчете на 1 млн. человек у нас в стране примерно в три раза меньше, чем в экономически развитых странах. Пока что мы заметно отстаем от развитых стран по уровню финансирования науки и, как результат, по выпуску высокотехнологичной продукции.

Такое отставание недопустимо в стране, где, по оценке международных экспертов, высокий уровень интеллектуального развития нации, больше половины населения имеет высшее образование или обучается в вузах, где очень много победителей в международных олимпиадах в различных областях знания.

Обладая высоким интеллектуальным потенциалом, Беларусь сможет быстрыми темпами развивать науку и за счет этого поддерживать сложившиеся высокие темпы роста в экономике, но для этого надо привлечь наиболее талантливых исследователей, вернуть тех, кто ранее ушел в другие сферы деятельности. Отчасти эта задача может быть решена за счет повышения доплат за ученые степени и звания научным работникам. Но эта мера повысит стимулирование к научной деятельности лишь небольшой части (не более 25%) исследователей. Основная же численность научных и других категорий работников в научных организациях не будет удовлетворена своим материальным положением, что будет сдерживать их трудовую активность. Необходимо как минимум в два раза повысить должностные оклады всех научных работников, и особенно исследователей. Должны быть предусмотрены также меры по улучшению обеспечения жильем и

пенсионного обеспечения научных работников. Необходимо существенно улучшить материальную базу науки. Чтобы выйти на такой уровень финансирования науки, как, например, в Чехии или Бельгии (близкие нам по численности населения страны), затраты на одного исследователя у нас в стране должны быть повышены как минимум в 4 раза.

Государство не должно экономить на науке. Недофинансирование науки будет сдерживать создание новой техники и передовых энергосберегающих технологий, а это в свою очередь будет отрицательно сказываться на качестве и конкурентоспособности продукции и на ее реализации на внешних рынках, что может иметь негативные последствия для экономики Беларуси. Стабильно высокая заработная плата в проектно-конструкторских службах ряда промышленных предприятий позволяет им нанимать высококвалифицированных специалистов и создавать образцы новой техники практически без участия науки (более 65% собственных разработок и лишь 15% разработок НИИ). О недостаточном участии науки в создании образцов новой техники говорилось и на I съезде ученых Беларуси [3].

Предлагаемые меры по дополнительному финансированию науки и стимулированию труда научных работников, во-первых, будут направлены на материальную поддержку людей, способных к научному творчеству, численность которых в обществе, по оценке специалистов, не более 10%, а поэтому надо поддерживать материально золотой фонд нации. Во-вторых, для становления молодых научных работников как профессиональных исследователей требуется длительное время (5 – 10 и более лет), а следовательно, они нуждаются в особой поддержке и социальной защите со стороны государства (повышение доплат за ученые степени и звания не решит проблему молодых научных сотрудников). При отсутствии такой поддержки

наука будет продолжать терять наиболее перспективных талантливых молодых работников. Кроме того, следует подчеркнуть, что в науке занято менее 1% трудоспособного населения страны, а следовательно, дополнительные затраты государства на усиление социальной защиты этих работников будут небольшими.

Небольшие в масштабах страны дополнительные затраты государственного бюджета на развитие науки быстро окупятся и позволят получить немалые доходы. При этом весьма важным является комплексный подход к решению проблем развития отрасли «Наука и научное обслуживание».

В ряде случаев принимаемые решения касаются частных вопросов и не увязываются между собой, а поэтому не способствуют гармонизации кадровой ситуации в науке.

Например, повышение должностных окладов научных работников Национальной академии наук в среднем от 1,2 до 2,5 раза, на наш взгляд, кроме стимулирования повышения результативности труда работников этих научных организаций, будет стимулировать также и переход научных работников из отраслевых институтов в академические. Отсюда возникает вопрос о том, насколько это будет способствовать развитию науки в целом.

Никто не станет отрицать важности подготовки для науки кадров, которые сочетали бы в себе университетскую фундаментальную подготовку и широту образования, отличались высокой способностью к научному творчеству, и, естественно, в этой связи никто не будет возражать против повышения заинтересованности будущих ученых в обучении в аспирантуре. Однако нельзя признать нормальной ситуацию, когда установленные размеры стипендий аспирантов превышают размеры должностных окладов старших научных сотрудников. С одной стороны, это решение создает заинтересованность у выпускников вузов в обучении в аспирантуре,

а с другой — не стимулирует их переход на работу в научные организации. Конечно, речь здесь идет не о снижении стипендий аспирантам, а о повышении должностных окладов научным сотрудникам.

Спорной, на наш взгляд, является широко пропагандируемая в стране точка зрения, в соответствии с которой главный акцент делается на стимулировании защиты диссертаций при недостаточном внимании к стимулированию научных работников, не имеющих ученой степени, обладающих большим стажем работы в науке, за результаты их научной деятельности, за их заслуги. Ведь, по сути, защита диссертации и присвоение ученой степени лишь подтверждает уровень квалификации, подготовленность специалиста к научной деятельности, способности к которой имеет не каждый человек.

Способностями к научной деятельности, как правило, обладают и специалисты, которые по каким-то причинам не защитили диссертацию и не имеют ученой степени. Без этих способностей они просто не смогли бы длительное время работать в науке на должностях научных и старших научных сотрудников и тем более руководителей различного уровня. А поэтому вызывает сомнение правомерность ситуации, когда на одной и той же должности, например руководителя подразделения, научный работник с ученой степенью получает более высокий оклад, чем руководитель без степени, особенно когда последний выполняет исследования на более высоком качественном уровне (что вполне возможно).

Затраченные дополнительные усилия научных работников, связанные с защитой диссертаций, должны возмещаться, а поэтому правомерно введение для научных работников со степенями должностей ведущих и главных научных сотрудников с установлением более высоких окладов занятым на этих должностях работникам. Правомерно и введение доплат за ученую степень и звание, как за высокое профес-

сиональное мастерство. Но высокий уровень профессионального мастерства научных работников может быть достигнут не только путем защиты диссертации, но и за счет длительного стажа работы в науке. И это надо учитывать при осуществлении стимулирования опытных научных работников без степени.

Однако на практике, как правило, недооценивается роль этих работников, а поэтому вообще не возникает вопрос о материальном стимулировании за профессиональное мастерство опытных научных работников и преподавателей без степени. Более того, предпринимаются попытки оценивать результаты научной деятельности научно-исследовательских организаций не по фактическим результатам научных исследований и разработок, а только по численности кандидатов и докторов наук в составе коллективов этих научных организаций. Высокопоставленный руководитель в Правительстве Республики Беларусь на итоговой коллегии одного из министерств оценил работу отраслевого института как непрофессиональную только потому, что в составе его коллектива всего лишь 10% исследователей имеют ученые степени, и высказал точку зрения, что это отрицательно сказывается даже на работе всего министерства.

Подобные оценки не стимулируют высокую творческую отдачу научных коллективов и тех работников, для которых научная деятельность стала смыслом жизни, хотя они не защитили диссертации. При этом следует учитывать, что более 70% занятых в науке исследователей не имеют ученой степени, и нельзя недооценивать их роль в науке.

Тем более что в науке и на преподавательской работе должны быть задействованы специалисты с производства, которые также могут не иметь ученых степеней, но должны получать достойное вознаграждение за научно-педагогическую деятельность. Поэтому без улучшения стимули-

рования труда всех научных работников, и особенно опытных исследователей, нередко выполняющих основные объемы научно-исследовательских работ, принятые меры по установлению доплат за ученые степени и звания могут оказаться недостаточными для успешного развития науки. Дело в том, что, как показывает практика, количество работников, имеющих ученые степени, не единственный и далеко не главный показатель состояния науки в стране. По имеющимся данным, в Беларуси почти все научно-исследовательские организации технического профиля, которые выполняют работы по созданию новой техники и передовых энергосберегающих технологий, имеют в составе своих коллективов, как правило, относительно небольшой удельный вес научных работников с учеными степенями. Из более чем 9 тысяч исследователей в области технических наук ученые степени имеют немногим более 12,0%. Небольшой удельный вес имеющих ученые степени научных работников и в научных организациях в других сферах науки.

При нынешней усложненной системе защиты диссертаций обеспечить быстрый прирост численности исследователей с учеными степенями в сфере технических и других наук, даже при увеличении доплат за ученые степени, практически невозможно. Достаточно сказать, что из 250 – 300 выпускников ежегодно завершают учебу в аспирантуре по техническим наукам с защитой диссертации 12 – 15. Аналогичная ситуация и в других науках. Одной из причин такого положения является прежде всего отсутствие у большинства аспирантов опыта научной работы, а также чрезмерная усложненность процедуры подготовки и защиты диссертаций. Поэтому даже если согласиться с точкой зрения, что при увеличении в научной организации, например, до 50% или более численности научных работников с учеными степенями она будет работать лучше (что вовсе не обязательно), то в сложившейся ныне в стране

ситуации, когда небольшое количество граждан ежегодно защищают диссертации, обеспечить такой прирост «остепененных» научных работников просто нереально.

Увеличению численности кандидатов и докторов наук в научных организациях, по нашему мнению, помогло бы изменение порядка присуждения ученых степеней и научных званий опытным исследователям, упрощение существующей процедуры.

При этом следует подчеркнуть, что большинство научно-исследовательских работ, и особенно выполняемых по государственным заказам и грантам из-за рубежа, отличаются достаточно большой глубиной проработки и имеют не меньшую практическую значимость, чем диссертационные исследования. Поэтому вполне правомерна постановка вопроса о присуждении опытным высококвалифицированным разработчикам научных тем, выполняющим научные исследования в качестве руководителей структурных подразделений и руководителей тем, имеющих стаж научной работы 10 и более лет, ученой степени кандидата наук и научного звания старшего научного сотрудника по результатам проведенных конкретным научным работником научных исследований и разработок, а опытным преподавателям – присвоение научного звания доцента или профессора без защиты диссертации, по результатам их научно-педагогической деятельности. Тем самым будет подтвержден высокий фактический уровень квалификации многих научных и педагогических работников и решен вопрос комплектования научных организаций кадрами с учеными степенями.

Разве авторы, например, проекта здания Национальной библиотеки не заслуживают присвоения ученой степени кандидата или доктора наук без защиты диссертации? Или же разработчики не имеющей аналогов в мире техники и технологий? Подобная мера явилась бы серьезным стимулом развития науки, раскрытия творческого потенциала научных работников, конструкторов

и проектировщиков новой техники и технологий, способствовала бы сближению науки и производства, привлечению производителей к научно-педагогической деятельности. Тем более что такие примеры имели место в Советском Союзе: за крупные достижения в науке или производстве присуждались ученые степени без защиты диссертаций. Для научных работников подобное решение было бы полностью оправданным, так как они каждый раз проходят все те же этапы защиты своего научного исследования, что и диссертанты (обсуждение на ученом совете, участие внутренних и внешних рецензентов и т. п.).

Нынешняя система защиты диссертаций, по нашему мнению, должна применяться преимущественно для молодых научных работников, которые после окончания вуза обучаются в аспирантуре и после защиты диссертации могут ускорить свое становление как ученых, а также для работников с производства, предмет диссертационного исследования которых не связан с их основной деятельностью.

Возникает вопрос, насколько необходимо написание и защита кандидатских диссертаций опытными высококвалифицированными работниками научных и проектно-конструкторских организаций, вынужденных с целью получения статуса ученого, наряду с научной или проектной деятельностью по месту работы, заниматься подготовкой диссертации, которая по сути ничего не добавляет в плане новизны к результатам их основной деятельности.

Оказываясь в подобной ситуации, многие опытные способные работники НИИ и КБ отказываются от намерения защищать диссертации и продолжают заниматься научной деятельностью, не имея ученой степени. Этим можно объяснить небольшой удельный вес защитивших диссертации в сфере технических наук.

Но, может быть, за рубежом, где эффективность науки значительно выше, чем в Беларуси, все исследователи имеют ученые

степени или звания? Конечно же, нет. Научные работники, имеющие ученые степени и звания, составляют там 25 – 30%, в отдельных исследовательских центрах – до 40%. Молодые научные работники и значительная часть опытных исследователей по различным причинам не имеют ученой степени.

Если обратиться к статистике, то в составе коллективов академических институтов нашей страны также занято до 40% исследователей с ученой степенью, а 60% не имеют ученой степени и научного звания. В среднем же по стране доктора наук составляют 5% от числа исследователей, а кандидаты наук – примерно 20%.

Выполняющие научные исследования и разработки научные работники, как уже отмечалось, составляют небольшой удельный вес в общей численности занятых в народном хозяйстве страны.

При этом надо учитывать, что из общей численности работников, выполняющих научные исследования и разработки, исследователи составляют 60%, техники (работники, выполняющие технические функции: эксплуатацию и обслуживание научных приборов, лабораторного оборудования, вычислительной техники, подготовку чертежей, проведение экспериментов, опытов и т. п.) – около 10%, работники, выполняющие вспомогательные функции (планово-экономических, финансовых, патентных служб, подразделений научно-технической информации, библиотек, рабочие опытных/экспериментальных производств и др.), – примерно 20% и около 10% – прочие работники (бухгалтерий, кадровых служб, канцелярий, материально-технического обеспечения и др.). Таков в общих чертах состав работников научно-исследовательских организаций, численность исследователей в которых, на наш взгляд, катастрофически мала. Достаточно сказать, что в 1990 году у нас в стране было 59,4 тыс. исследователей, в настоящее время их насчитывается около 19 тысяч – цифры эти говорят сами за себя.

Поэтому, как нам видится, для развития науки в нашей стране наиболее актуальной на данном этапе является не только задача увеличения численности защитивших диссертации, но и поиск и дополнительное привлечение молодых специалистов, обладающих способностью к научной деятельности, исследователей для работы в НИИ и КБ и вместе с тем поддержание высокого статуса исследователей старших возрастных групп, что невозможно сделать без повышения должностных окладов всем научным работникам. Кадровая политика в научной сфере должна быть направлена на повышение результативности использования кадрового потенциала всех научных работников: молодых и опытных, имеющих и не имеющих ученые степени и научные звания, а не только кандидатов и докторов наук. Активное участие всех названных групп исследователей в научных разработках сможет существенно повысить результативность науки.

Установление доплат за ученые степени и звания по существу направлено на стимулирование создания элитарного клуба из докторов и кандидатов наук, которые заняты в государственных организациях образования, научных организациях и научных структурных подразделениях государственных высших учебных заведений и которые должны быть материально заинтересованы в эффективном осуществлении подготовки высококвалифицированных кадров, развитии науки и инновационном развитии страны. Но из-за своей малочисленности они не смогут существенно изменить ситуацию в науке. Установление доплат в основном ученым из науки и образования призвано привлечь к научно-педагогической деятельности специалистов с учеными степенями из других отраслей экономики и за счет этого повысить эффективность научных исследований и разработок, а также предполагается повысить заинтересованность специалистов в защите диссертаций. В настоящее

время в науке занято не более 25% докторов и кандидатов наук, в образовании — более 63%, в здравоохранении — около 4%, в промышленности — немногим более 3%, в других отраслях экономики — остальные 5%. Отрасли промышленности, сельского хозяйства, транспорта, связи, бытового обслуживания могут быть потенциальным источником пополнения сферы науки «остепененными» специалистами из числа бизнесменов и специалистов, работающих на государственных и частных предприятиях этих отраслей. Если в настоящее время в отрасли «Наука и научное обслуживание» доктора и кандидаты наук составляют 25% общей численности исследователей, то эта величина за счет перехода ученых из других отраслей и защиты диссертаций может возрасти примерно до 30%, т. е. в значительной мере научные исследования и разработки будут и в дальнейшем выполнять специалисты без степени. Поэтому важным условием для улучшения комплектования научными кадрами с учеными степенями научных и образовательных организаций, по нашему мнению, может быть упрощение порядка защиты диссертаций и обеспечение присвоения ученых степеней и званий наиболее перспективным научным работникам по результатам выполненных научных исследований и преподавателям вузов по результатам научно-методической и педагогической деятельности.

При нынешней крайне усложненной системе подготовки и защиты диссертаций, при которой основное внимание сосредоточено на процедурных вопросах, получение ученой степени становится тяжелым испытанием для соискателей. В результате у нас в стране наименьшее среди стран СНГ (кроме Грузии) количество (5 — 6%) защит диссертаций аспирантами. Вместе с тем за многочисленными предписаниями и ограничениями, изложенными в требованиях к диссертационным исследованиям, слабо просматривается анализ и оценка результатов исследования, которые

в соответствии с Положением о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь должны быть представлены в виде четких формулировок полученных новых результатов. Но, может быть, с точки зрения развития науки вместо этих «четких формулировок» следовало бы больше внимания уделять конкретным открытиям и изобретениям, концептуальным разработкам и рекомендациям, которые обычно представляют в отчетах о НИР для обсуждения на ученых советах научные работники и которые вполне могут быть основанием для присуждения ученых степеней их разработчикам, прежде всего опытным научным работникам и участвующим в исследованиях преподавателям вузов.

Может быть, вместо требований о размере букв и количестве строк на листах, а также требований о том, в каких изданиях должны быть опубликованы материалы исследования, из каких разделов и подразделов должны состоять излагаемые в диссертации материалы, и других многочисленных формальных требований следовало бы больше внимания уделить оценке умения соискателя анализировать и обобщать многочисленные данные, делать нетрадиционные выводы и предлагать нестандартные решения. Ведь присвоение ученой степени — это всего лишь документальное подтверждение уровня подготовленности специалиста, его способности к научной деятельности и не более.

Для предупреждения возможных злоупотреблений при оформлении документов на присуждение ученой степени достаточно соблюдать требования об авторстве (участие соискателя в предлагаемых для рассмотрения разработках) и наличии соответствующих ходатайств ученых (научных) советов организаций по месту работы соискателей ученой степени.

Нынешняя практика защиты диссертаций, в том числе их предварительная экспертиза (участие в обсуждении и голосо-

вании только ученых со степенями), по нашему мнению, свидетельствует о том, что применяемые при этом процедуры являются своего рода инструментом для отбора членов элитарного клуба ученых, а не средством вовлечения в науку талантливой молодежи, стимулирования творческой активности опытных исследователей и интенсивного развития на этой основе научно-инновационных разработок. А поэтому, чтобы активизировать научно-инновационную деятельность, необходимо отойти от практики создания элитарного клуба ученых, за счет упрощения процедуры присвоения ученых степеней и званий обеспечить ускоренный приток новых способных исследователей, для которых реальная перспектива получения ученой степени будет дополнительным стимулом творческой активности.

На наш взгляд, чтобы повысить результативность науки в стране, необходимо совершенствовать отношения в научной сфере по двум направлениям: сохранить имеющийся научный потенциал и привлечь свежие научные силы для работы в науке.

Поэтому необходимо, прежде всего, решить вопросы усиления социальной защищенности и тех, кто только пришел в науку, и опытных научных работников, обеспечивающей достойный уровень заработной платы, возможности улучшения жилищных условий для тех, кто в этом нуждается, а также получения достаточно высокой пенсии при достижении соответствующего возраста.

Научные работники старшего поколения, независимо от наличия ученой степени, обладают навыками и опытом, которые не заменит никакое образование и которые должны быть использованы для развития науки, и прежде всего для обучения молодых научных работников. И поэтому было бы справедливо предусмотреть им доплаты, как и кандидатам наук.

Требуется также изменение ситуации с пенсионным обеспечением научных работников. Недопустимо, когда при

выходе на пенсию отдельные научные работники теряют до 75 – 80% доходов и вынуждены продолжать научную деятельность даже при существенном снижении их трудовой активности, сдерживая при этом должностной рост молодых научных работников. Эта проблема может быть решена путем повышения пенсий научным работникам, введения, например, такого же порядка установления размеров пенсий, как и государственным служащим.

Что же касается молодых перспективных научных работников, то для их привлечения к научной деятельности необходимо предусмотреть повышение как минимум в 2 раза должностных окладов за счет увеличения бюджетного финансирования и обеспечить на этой основе стабильность в оплате труда. Необходимо также предусмотреть законодательное введение обязательного дополнительного пенсионного страхования этих работников на накопительных принципах.

Научные организации должны иметь финансовую возможность и юридические основания для перечисления определенных сумм страховых взносов на лицевые счета своих работников в страховых организациях или пенсионных фондах с целью накопления этих средств для улучшения пенсионного обеспечения работников при достижении ими пенсионного возраста и выходе на пенсию.

Особенно острой является проблема обеспечения жильем молодых научных

работников, которые по причине невысоких окладов не имеют возможности приобрести жилье, а получение льготных кредитов на общих основаниях для них затруднительно в связи с большим количеством состоящих в очереди нуждающихся на улучшение жилищных условий граждан. Поэтому способные молодые научные работники вынуждены уходить из науки на другую, высокооплачиваемую работу и зарабатывать, таким образом, денежные средства на строительство жилья. С целью предотвращения подобных негативных для белорусской науки явлений необходимо решить вопрос о внеочередном предоставлении льготных кредитов на строительство жилья молодым перспективным научным работникам.

Только комплексный подход к стимулированию результатов научной деятельности и усилению социальной защиты всех научных работников независимо от возраста и стажа научной работы, наличия ученой степени и научного звания позволит повысить результативность науки и создаст на основе этого возможности для более интенсивного развития наукоемкого производства, разработки новых машин и прогрессивных технологий, повышения конкурентоспособности продукции и успешного развития на этой основе экономики страны и социальной сферы в условиях глобализации мировой экономики и возникшего в стране топливно-энергетического кризиса.

Литература

1. Научные кадры Республики Беларусь (социологический анализ). – Минск: Белорусская наука, 2007.
2. Статистический ежегодник. Республика Беларусь, 2007. – Минск, 2007.
3. Наука и инновации. – 2007. – №12; 2008. – №1.