

УДК 378:314(476)

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В НАУКУ И ОБРАЗОВАНИЕ БЕЛАРУСИ

*А. А. Сидорович, декан факультета естествознания,
канд. геогр. наук, доцент, БрГУ имени А. С. Пушкина*

Резюме – приведено обоснование влияния демографического фактора как барьера в привлечении молодежи в высшую школу Беларуси. Предложены механизмы омоложения кадров учреждений высшего образования в условиях сокращения числа потенциальных абитуриентов.

Resume – the substantiation of the influence of the demographic factor as a barrier in attracting young people to higher education in Belarus is given. Mechanisms are proposed for rejuvenating staff of universities in the face of a reduction in the number of potential applicants.

Введение. Нормальное функционирование компонентов общественной системы, к числу которых относится и система высшей школы, невозможно без постоянного воспроизводства кадрового потенциала посредством привлечения молодых специалистов. В 2010-е гг. учреждения высшего образования (УВО) столкнулись с проблемой ускоренного старения кадров. Если за этот период средний возраст работников всех видов экономической деятельности в Беларуси вырос на 1,9 года (до 42,3 года), то профессорско-преподавательского состава – на 2,6 года (до 48,1 года).

Основная часть. В основе проблемы неблагоприятных изменений возрастной структуры кадров УВО Беларуси находится не столько нежелание молодежи строить преподавательскую карьеру, сколько объективные демографические процессы сокращения численности потенциальных абитуриентов. Снижение рождаемости во второй половине 1990-х гг. – первой половине 2000-х гг. стало причиной уменьшения численности выпускников учреждений общего среднего образования, формирующих основную контингент абитуриентов, в 2010-х гг. – более чем на 1/3 по сравнению с 2000-ми гг. [1]. При этом число студентов, определяющих штатную численность работников УВО, уменьшилось еще более существенно – на 43 % за период 2010–2020 гг. Как следствие, численность профессорско-преподавательского состава уменьшилась на 4,9 тыс. человек, или на 1/5. Минимизировать потери кадрового потенциала позволило активное привлечение иностранных студентов, а также перераспределение набора между дневной и заочной формами получения образования.

За анализируемый период в возрастной структуре преподавателей снизился удельный вес возрастной группы до 29 лет (с 14 до 8 %) и 30–39 лет (с 27 до 22 %). Снизился также удельный вес работников в возрасте 50–59 лет (с 21 до 18 %). Стабильный удельный вес был характерен для возрастного

контингента 60–65 лет (11 %). В то же время возросла доля преподавателей возрастных групп 40–49 лет и старше 65 лет – с 17 до 26 % и с 10 до 15 % соответственно. При этом в целом 1/4 всех преподавателей достигла возраста 60 лет. В 2010 г. их доля составляла немногим более 1/5.

Уменьшение численности преподавателей главным образом определялось сокращением числа работников, не имеющих ученой степени. Так, за 2010–2019 гг. число таких преподавателей снизилось на 26,9 % (3,9 тыс. человек). Вместе с тем почти на одну тысячу снизилась численность кандидатов наук (относительная убыль составила 10,6 %). Численность докторов наук оставалась на относительно стабильном уровне – около 1,3 тыс. человек [2].

Сокращение профессорско-преподавательского состава в условиях снижения учебной нагрузки нашло отражение и в изменении его должностной структуры. На 1/2 уменьшилось число преподавателей, ассистентов и преподавателей-стажеров. Однако одновременно с этим на 8 % сократилась и численность доцентов и на 18 % – численность административных работников, в частности заведующих кафедрами, деканов и их заместителей. Например, число заведующих кафедрами уменьшилось почти на 300 штатных единиц. В связи с наличием достаточного стажа ряд преподавателей были переведены на должности старших преподавателей, что в целом определило их незначительное сокращение (–1,7 %). Вместе с тем на 1,1 % (15 человек) увеличилось число профессоров кафедр. Если в 2010 г. в структуре профессорско-преподавательского состава почти каждый третий занимал должность преподавателя, ассистента или преподавателя-стажера, то в 2019 г. данные должности занимали только 1/5 всех работников.

Заключение. Сокращение потенциального контингента абитуриентов и, следовательно, числа студентов предопределяет уменьшение потребности в преподавательских кадрах. Фактически обновление кадров становится возможным исключительно посредством увольнения уже работающих преподавателей, в том числе выступающих наставниками выпускников – потенциальных молодых специалистов кафедр. Альтернативным решением данной проблемы может стать снижение нормативного соотношения числа студентов и профессорско-преподавательского состава и, соответственно, средней учебной нагрузки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сидорович, А. А. Открытие новых специальностей как инструмент поддержки интереса к естественнонаучному образованию (на примере специальности «Урбанология и сити-менеджмент») / А. А. Сидорович // Актуальные проблемы современного естествознания: сб. материалов I Респ. науч.-метод. конф., Минск, 2 дек. 2021 г. / редкол.: В. А. Гайсёнок (пред.) [и др.]. – Минск, 2021. – С. 67–70.

2. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020: стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2020. – 316 с.