

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНОЙ СФЕРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Трубицына Е. В., ст. научный сотрудник сектора эффективности использования минерально-сырьевых ресурсов отдела мониторинга социально-экономического развития

Институт экономики Национальной академии наук Беларуси
г. Минск, Республика Беларусь

К наблюдаемым характерным тенденциям структурных изменений кадрового потенциала научной сферы Республики Беларусь следует отнести значительно выраженное по годам сокращение количества кадров высшей квалификации. Основные причины оттока высококвалифицированных кадров – это недостаточный, по сравнению с другими секторами, уровень заработной платы, отсутствие должного обновления материально-технической базы науки и информационного обеспечения научно-технической деятельности. Указанные проблемы в большинстве своем не могут быть решены лишь за счет средств и возможностей самих научных организаций. В перспективе ситуация в значительной мере будет определяться эффективностью общегосударственной политики в сфере науки, которая прежде всего находится в прямой зависимости от размеров финансирования. К примеру, максимальный уровень внутренних затрат на исследования и разработки в Беларуси за период 2005–2016 гг. был достигнут в 2007 г. – 0,96 %. В целом за этот период он находился в диапазоне от 0,50 % до 0,96 %. Уровень ниже 1 % является, по мнению специалистов, критическим. Для сравнения: страны Евросоюза планомерно продвигаются к наукоемкости ВВП на уровне не менее 3 %.

На сегодняшний день кадровый потенциал научно-технической сферы по своим количественным и качественным параметрам, возрастным и отраслевым требованиям, результативности и конкурентоспособности, должен отвечать новым потребностям общества, государства и самой науки в условиях инновационного развития.

Решение проблемы кадрового обеспечения научно-инновационной сферы должно заключаться не в простом наращивании численности

научных кадров, а в создании качественно нового научного потенциала, ориентированного на систему государственных научно-технических приоритетов и нового менталитета научно-инновационной деятельности.

Работоспособные научные коллективы при отсутствии спроса на их разработки быстро распадаются. Поэтому сохранить науку можно только одним способом – обеспечить ученых работой, которая была бы востребована обществом, т. е. необходимо создать эффективно функционирующий рынок результатов исследований и разработок.

В сфере кадрового обеспечения инновационной деятельности необходима реализация мер, включающих повышение уровня социальной защиты научных работников, социального статуса ученого и престижности научного труда, улучшение материально-технического и информационного обеспечения научной деятельности. В состав конкретных мероприятий можно включить:

- разработку и внедрение системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в научных кадрах высшей квалификации в разрезе отдельных областей науки, приоритетных научных направлений, обеспечивающих ускоренное развитие высокотехнологичных производств;

- оптимизацию на основе прогнозных показателей качественного состава и численности научных кадров в соответствии с приоритетными направлениями научно-технического и инновационного развития важнейших отраслей экономики;

- внедрить мониторинг развития кадрового потенциала научно-технической сферы Беларуси и его соответствие стратегическим приоритетам национальной экономики, включая мониторинг возрастного и квалификационного состава научных кадров с целью его своевременного обновления.

Таким образом, парадигма инновационного развития Беларуси предполагает переход на качественно новый, постиндустриальный уровень, для которого характерна первостепенная критически важная значимость человеческого потенциала как источника саморазвития и гаранта реализации белорусской социально-экономической модели.