

Блынская Т.А.,

кандидат сельскохозяйственных наук, ст. науч. сот.

Малинина К.О., кандидат социологических наук, зав. лаборатории

ИКИА ФИЦКИА им. ак. Н.П. Лаверова РАН.

Россия, г. Архангельск

**КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НАУЧНОЙ СФЕРЫ АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЫ РФ
(НА ПРИМЕРЕ Г. АРХАНГЕЛЬСКА)**

***Аннотация:** В статье рассмотрены кадровые вопросы научной сферы через призму модернизации и научно-технического прогресса. Практическая часть исследования проведена на базе ФГАОУ ВПО (С(А)ФУ) и ФГБУН ФИЦКИА РАН. Изучено мнение представителей научного сообщества по вопросам кадровой политики, в частности, ключевого ее направления - формирования кадрового резерва.*

***Ключевые слова:** Арктическая зона, кадровая политика, кадровый потенциал, научное сообщество, научная организация, модернизация, научное знание, научно-технический прогресс.*

***Annotation:** In the article the personnel questions of the scientific sphere are considered through the prism of modernization and scientific-technical progress. The practical part of the study was carried out on the basis of NArFU and FCIARctic. The opinion of the scientific community on personnel policy issues, in particular, its key direction - the formation of the personnel reserve, was studied.*

***Key words:** Arctic zone, personnel policy, personnel potential, scientific community, scientific institution, modernization, scientific knowledge, scientific-technical progress.*

В основе модернизационных процессов современного цивилизационного развития лежит формирование инновационного общества,

основной характеристикой которого является научно-технический прогресс, обеспечивающийся деятельностью научного сообщества [2]. В современных условиях, модернизация общества, проявляется как наращивание потенциала в сфере образования, науки, технологии и инноваций. Соответственно становится востребовано большое количество людей, способных не только использовать достижение современной науки и техники, но создавать их.

Инновации и развитие высоких технологий связаны, прежде всего, с молодыми, инициативными, компетентными, способными решать масштабные задачи, кадрами. Важным моментом функционирования и развития всей научной деятельности является кадровая политика [3]. Развитие кадрового потенциала научных организаций выступает одной из приоритетных задач ФАНО России. На территории Арктической зоны этот вопрос приобретает особое значение, в связи с арктическим вектором развития Российской Федерации. Архангельская область, как один из лидеров развития в Арктической зоне России, выступает в роли кузницы кадров для потребностей Арктики.

Научно-педагогический потенциал российского общества имеет широкий круг проблем, требующих системного научного осмысления, а именно: дисбаланс между спросом и предложением на рынке научно-технического труда; низкий уровень востребованности со стороны общества результатов труда научных исследований; внутренняя миграция - увеличение оттока кадров из сферы науки и высшего образования в другие сектора хозяйства; общее «старение» научно-педагогических кадров [1].

Нами было проведено социологическое исследование «Удовлетворенность работников, занятых научно-исследовательской деятельностью условиями и результатами своего труда». Базой для проведения исследования выступили крупнейшие научные и образовательные организации г. Архангельска: ФГАОУ ВПО (С(А)ФУ) (вузовское сообщество) и ФГБУН ФИЦКИА РАН (академическое

сообщество), по праву считающиеся научно-образовательными точками роста Арктической зоны. Одной из задач исследования стало изучение мнения представителей научного сообщества по вопросам кадровой политики, в частности, одного из ключевых ее направлений - формирования кадрового резерва.

Респондентам было предложено оценить возможность создания кадрового резерва в научной сфере и способы его формирования. Так как представители вузовской и академической науки выступают одновременно как в качестве субъекта, так и в качестве объекта научной деятельности - их мнения в данном вопросе особенно ценны.

Большинство опрошенных, указывают на возможность формирования кадрового резерва. Так полагают 73 % среди сотрудников НИИ (академическое сообщество) и 59 % сотрудников САФУ (вузовское сообщество). Основная часть респондентов (43 % - НИИ и 56 % - САФУ) высказали мнение, что формированием кадрового резерва должны заниматься, в первую очередь, заведующие отделов или кафедр. Составлять кадровый резерв могут как сотрудники с ученой степенью, так и без нее – считает большая часть опрошенных, возрастных ограничений, по их мнению, быть не должно. Наименьший процент получил такой вариант ответа как: бакалавры, магистранты (7 % - НИИ и 13 % - САФУ).

Оценивая мероприятия, способствующие формированию кадрового резерва, представители академической науки, предлагают, прежде всего, работать с учреждениями высшего профессионального образования (73 %) и привлекать студентов (66 %). Привлечение студентов для прохождения практики позволяет еще на стадии обучения найти подходящего сотрудника с учетом специфики работы лаборатории (отдела), что может компенсировать пробелы в подготовке молодых специалистов, а именно – недостаток практических навыков. Как правило, при этом руководитель

структурного подразделения сам является преподавателем (совместителем) и отбирает для прохождения практики перспективные молодые кадры.

Ответы представителей вузовской науки, при оценке мероприятий, способствующих формированию кадрового резерва, равномерно распределились по всем предложенным вариантам, а именно: привлекать квалифицированных специалистов из других учреждений (41 %), работать с учреждениями высшего профессионального образования (41 %), привлекать студентов для прохождения производственных, учебных и преддипломных практик (43 %), руководить подготовкой выпускных квалификационных работ (45 %), осуществлять научное руководство (консультирование) при написании диссертационных работ (47 %). В качестве дополнительных ответов были предложены следующие: создавать условия для роста имеющихся кадров; привлекать студентов в исследования на неформальной основе; обеспечить возможность продолжения работы над той же научной темой в течение нескольких лет обучения, включением студентов и аспирантов в научные коллективы; осуществлять мониторинг эффективности научно-исследовательской деятельности и делать выводы на основе мониторинга; повышать зарплату, развивать научные школы.

Оценивая текущую ситуацию динамики научных кадров, представители научного сообщества распределились следующим образом: в академическом сообществе преобладает тенденция притока молодых специалистов - так считают 37 % ответивших, что объяснимо недавним объединением академических НИИ города в Федеральный центр комплексного изучения Арктики, открытием новых лабораторий и приходом молодых специалистов; 28 % респондентов считают, что кадровый состав остается неизменным, т.е. происходит постепенное старение кадров. В системе вузовской науки, по мнению 50% респондентов, существенно доминирует отток молодых специалистов, что может быть связано с

непрекращающимся реформированием структуры САФУ и сокращением количества бюджетных мест ряда специальностей.

Оценивая уровень подготовки молодых специалистов, 44 % представителей научного сообщества отметили недостаток практических навыков, высоким уровнем подготовки сочли лишь 7 % респондентов. В качестве дополнительного ответа представители НИИ отмечали: безответственное отношение к работе и учебе; снижение мотивации и научной состоятельности. Представители вузовской науки делали акцент на то, что образовательные программы меняются так часто, что «скоро можно остаться без специалистов».

Таким образом, подводя итоги сказанному выше, можно сделать следующие выводы:

- Частью фундамента перспективного освоения стратегически важной территории России – Арктической зоны является построение инновационного общества, в основе которого лежат научное знание и научно-технический прогресс;
- Формирование кадрового резерва научной сферы осуществляется, в основном на уровне структурных подразделений (лаборатории, кафедры), за счет работы с организациями высшего профессионального образования (студенческая практика);
- Представители науки и образования выделяют в качестве основной проблемы подготовки молодых специалистов – недостаток практических навыков, что указывает на необходимость уделять особое внимание организации учебных и производственных практик.

Использованные источники:

1. Быховская А.Ю. Концептуальные основы кадровой политики в высшей школе: социально-экономические аспекты. - М: Исслед. центр Гособразования СССР, 1991.- 104 с.

2. Кособуко М.Э. Научное сообщество как социальный актор модернизации современной России : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. – М., 2012. - 204 с.

3. Фролова И.А. Обновление научных кадров современного Российского общества // Вестник Казанского технол. ун-та.– 2011.– №13. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obnovlenie-nauchnyh-kadrov-sovremennogo-rossiyskogo-obschestva1> (дата обращения: 30.03.2017).