

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРИТОКА МОЛОДЕЖИ В НАУЧНУЮ СФЕРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Работа представлена кафедрой экономики труда и трудовых ресурсов
Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.
Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Г. Г. Сафаров*

Статья посвящена разработке концепции системы поиска, отбора, развития потенциала и поддержки профессионально-творческой подготовки молодых научных кадров, в ней предложены рекомендации по проектированию и проведению мероприятий стимулирования притока молодежи в научную сферу деятельности.

The article deals with the concept of search system, selection, development of potential and support of professionally creative training of young scientists. It also provides recommendations on development and implementation of actions to motivate young people to join scientific research efforts.

Сложившаяся кадровая ситуация в вузах, как известно, характеризуется в последние годы постоянным ростом среднего возраста преподавателей и оттоком молодых сотрудников. До начала 90-х годов считалось очень престижным остаться после окончания вуза для работы на кафедре. Претендовать на это могли только лучшие выпускники. Затем экономическая ситуация в стране резко изменилась, и это проявилось в возрастной структуре персонала вузов. Молодежь активно пошла в сферу коммерции и обслуживания, где были по-

вышенные заработки. Кафедры стали терять преподавателей, которые предпочитали другие сферы деятельности. Хотелось бы надеяться, что сложившаяся в России ситуация с престижностью профессий является временной. В развитых странах (США, Япония и др.) преподавательский труд в вузах считается очень престижным. Его социальный статус равняется 84 (при максимальной оценке в 100 баллов), в то время как должность работника торговли характеризуется оценкой 50, управленца – 79, квалифицированного рабочего – 15–25 бал-

лов. Удовлетворенность трудом в вузе характеризуется оценкой 93, в торговле – 52, юридической области – 80, управленческой области – 69. Следует иметь в виду, что возраст преподавателей не должен и не может быть целью в кадровой политике. Более того, преподавательский и исследовательский опыт работника вуза появляется через 10–15 лет работы. Однако активно работающая кафедра, факультет и вуз в целом должны планировать внутренний процесс самовоспроизводства кадров и предпринимать необходимые меры для выращивания и привлечения наиболее квалифицированных специалистов. Подбор кадров в вузе отличается значительной распределенностью по кафедрам. Принципы кадровой политики вырабатываются ученым советом и администрацией вуза, но реальный подбор персонала осуществляет каждая кафедра независимо. Объясняется это специфичностью научных и педагогических задач кафедр, различиями в текущей кадровой ситуации, возможностью и необходимостью привлечения в конкретный момент нового сотрудника. Сменяемость кадров в вузе традиционно очень невысокая. Практика показывает, что увольнения преподавателей по причине перехода на другую работу (аналогичную по профессии) очень незначительны. Чаще всего преподаватели работают в вузе до тех пор, пока сохраняется физическая возможность. Получается, что уже в момент приема нового преподавателя на кафедру закладывается кадровая ситуация на следующие 5–10 лет. Если принять средний срок работы преподавателя 40 лет (от 25 до 65 лет), то для коллектива в 20 человек ежегодное обновление составит при равномерном обновлении состава 1 человек раз в два года. Каждый отдельный работающий, остающийся на кафедре после 65 лет, или принимаемый новый сотрудник в возрасте 45–55 лет фактически останавливает равномерное обновление состава и тем самым увеличивает средний возраст в целом по кафедре. При равномерной возрастной структуре персонала распределение по интервалам возраста должно

составлять: до 30 лет – 12%, 30–40 лет – 24%, 40–60 лет – 50%, старше 60 лет – 14%.

Всю совокупность мероприятий системы, ориентированной на привлечение молодежи в научную сферу, можно разделить на четыре группы. Это фактически кадровые мероприятия, «сопровождающие» человека в процессе его учебы и трудовой деятельности.

Первая группа мероприятий (поиск) направлена на работу со школьниками. Сюда относятся: проведение выступлений в школах, привлечение преподавателей вуза для проведения уроков в школах (разовых, циклов, постоянных); разработка технологий организации исследовательской работы школьников; создание на базе школ исследовательских лабораторий, кружков; организация двухстороннего взаимовыгодного сотрудничества школ и вуза; проведение конференций школьников, приглашение для выступления в вуз; поощрения лучших школьников; информационное обеспечение и информационное давление. В советское время был распространен метод набора детей в спортивные школы путем агитационных выступлений тренеров или спортсменов среди школьников.

Вторая группа мероприятий (отбор) направлена на работу с претендентами (студенты и выпускники). Здесь необходима целенаправленная работа по активизации научной деятельности претендента; развитие внутреннего стремления к научной и преподавательской деятельности (нельзя захотеть чего-либо, если оно плохо известно); помощь в прохождении зарубежной студенческой стажировки; поощрение участия в студенческих научных конференциях. Помимо информационного обеспечения на этом этапе важно обеспечить мотивационную составляющую. Возможно подписание контракта от имени факультета или вуза с доплатой из стипендиального фонда и гарантией последующей работы в вузе. Обязательно участие вуза в городских программах отбора талантливой молодежи; содействие участию студентов в студенческих конкурсах и конференциях; введение

звания «выдающийся выпускник года»; поощрения (в том числе материальные) лучших работ студентов курса: «лучшая курсовая работа», «лучшая бакалаврская работа», «лучшая дипломная работа»; выделение гарантированных мест для ассистентов по кафедрам.

Третья группа мероприятий (развитие) ориентирована на аспирантов и призвана оказать содействие в скорейшем росте квалификации. Здесь необходим контроль со стороны научного руководителя над аспирантами; помощь в выборе актуального направления научной работы и в написании кандидатской диссертации; помощь в оформлении публикаций, подготовке учебных пособий; привлечение аспирантов к работе кафедры. Необходимо отправлять аспирантов, особенно хорошо вместе с сотрудниками кафедры, на конференции, семинары, круглые столы в городе, других регионах, за рубежом; организовывать союзы молодых ученых, совместительства для аспирантов; вводить обязательную для аспирантов практику проведения семинаров; вводить доплаты для молодых преподавателей за активную деятельность, за совмещение преподавания с обучением в аспирантуре через надбавки, договора подряда; выделять лимит внутривузовских печатных мощностей для публикации материалов аспирантов; выделять из внебюджетных средств гранты для аспирантов; морально и материально поощрять аспирантов через конкурсы на звание «лучшего аспиранта».

Четвертая группа (наращивание квалификации) ориентирована на молодых преподавателей. Молодому сотруднику необходимо в сжатые сроки пройти период до официального научного признания, что позволит повысить его должностной оклад и даст возможность начать активную самостоятельную работу. Молодому человеку, оставшемуся в вузе на должности ассистента, трудно обеспечить существование при принятом размере оклада. Но если он берет на себя преподавательский труд, ответственность за развитие специальности и

кафедры, то ему необходимо оказать помощь. Из конкретных мероприятий можно отметить следующие: введение доплат (до 100% от оклада) для молодых преподавателей за активную деятельность, за совмещение преподавательской деятельности с научной; расширение условий и вариантов внутривузовского совместительства; выделение из внебюджетных средств ежегодных грантов для молодых сотрудников; проведение регулярных коллективных семинаров, заседаний (научных и торжественных) на кафедрах; вовлечение в организацию общевузовских мероприятий; привлечение к выработке принципиальных вузовских решений; организация научных поездок в другие регионы и за рубеж; опережающее повышение в должности после защиты и защиты диссертации; содействие расширению научных и преподавательских контактов.

Классическая теория управления персоналом выделяет две ступени мотивационных факторов. Первая группа включает стиль руководства, управленческую доктрину, условия труда, заработную плату, межличностные отношения, социальный статус работника, гарантию сохранения работы. Вторая группа – это трудовые успехи работника, признание заслуг, предоставление работнику самостоятельности, служебный рост, профессиональное совершенство, обогащение труда элементами творчества. Применительно к предложенной системе следует отметить, что мероприятия первой и второй групп находятся под воздействием, главным образом, мотивационных ориентиров второй ступени, мероприятия третьей и четвертой групп связаны с мотивационными ориентирами в большей степени первой ступени. Это необходимо учитывать управленческому персоналу при выработке системы стимулирования. Наличие хотя бы двух–трех факторов из соответствующего набора усиливает мотивацию работника. В вузе удовлетворенность трудом очень тесно связана с его обогащением, использованием творческих элементов.