

УДК 378.1

И.Н.Захарова (6 курс, каф. УСЭС), Е.Б.Мудрова, доц.

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ В НАУЧНЫХ И НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

Поскольку высшее образование осуществляется как процесс передачи социального и научного опыта, традиций и ценностей, то определяющим компонентом здесь выступают именно те, кто их передает – преподавательский состав высшей школы. Именно научно-преподавательские кадры вузовской школы во многом определяют эффективность ее функционирования и развития. Таким образом, от качества и количества научно-преподавательских кадров в конечном итоге зависят перспективы развития и реформирования российской высшей школы. В этих условиях существенно возрастает роль научных исследований, направленных на поиск механизмов, позволяющих преодолеть кадровые проблемы высшей школы.

Анализа тенденций изменения кадрового потенциала высшей школы в Северо-Западном регионе страны с 1997 по 2002 гг. и в Санкт-Петербургском Государственном Политехническом Университете с 1990 по 2002 гг. выявил следующие тенденции:

Позитивные тенденции:

В целом система образования в регионе развивается:

- увеличилось количество вузов и научных организаций (количество вузов возросло с 25 до 38, научных организаций – с 2 до 15 с 1997 по 2002 годы);
- выросла численность преподавателей (например, в регионе за период с 1997 по 2002 гг. увеличилась на 33,2%, а в СПбГПУ на 10% по сравнению с 1990 г.);

Негативные тенденции:

- продолжается процесс старения профессорско-преподавательского состава в регионе и университете (ситуация более острая, чем в регионе);
- уменьшается количество защищаемых диссертаций в системе аспирантуры в регионе с 34% в 1997 году до 22% в 2002 г. от общего выпуска из аспирантуры и докторантуры;
- наблюдается понижение доли преподавателей, имеющих ученую степень, в общей численности научно-педагогических кадров вузов. В СПбГПУ численность уволенных преподавателей с ученой степенью больше, чем принятых в штат. В регионе уменьшилась численность как кандидатов, так и докторов наук в общей численности ППС;
- продолжает ухудшаться ситуация с научными работниками. Несмотря на увеличение количества вузов и научных организаций в регионе, происходит отток научных работников из сферы образования (в регионе контингент научных сотрудников уменьшился на 26% с 1997 по 2002 год, а в СПбГПУ – на 88% с 1990 по 2003 год).

Для того, чтобы преодолеть проблемы, сложившиеся к настоящему времени в возрастной и квалификационной структурах научно-педагогических кадров вузов, система управления сферой высшего образования страны может реализовывать организационно-экономические механизмы, приведенные ниже. Эти механизмы условно разделены на три категории: правовые, экономические и социальные.

1. Правовой аспект: совершенствование правовой базы образовательной сферы:
- снижение налогооблагаемой базы или освобождение от подоходного налога научно-педагогических работников;
  - освобождение от подоходного налога лиц, защитивших диссертацию и оставшихся для работы в вузе;
  - уменьшение границы пенсионного возраста для работников сферы образования;
  - отсрочка от службы в армии для выпускника аспирантуры, если он пишет диссертацию (требуется проработка механизма обоснования отсрочки, например, ходатайство Ученого Совета вуза);
  - предоставление работникам профессорско-преподавательского состава (ППС) статуса государственных служащих.

2. Экономический аспект: финансирование и распределение финансовых ресурсов.
- увеличение средней заработной платы работникам вузов;
  - единовременное вознаграждение преподавателю, защитившему диссертацию;
  - совершенствование материально-технической базы вузов;
  - увеличение приема в аспирантуру и докторантуру за счет средств бюджета;
  - увеличение объемов научно-исследовательских работ;
  - предоставление молодым специалистам, находящимся на научно-педагогических должностях в вузах, возможности практики за рубежом;
  - единовременное вознаграждение аспиранту, если он приходит на работу в вуз сразу после окончания аспирантуры;
  - увеличение размера стипендии аспирантам до уровня прожиточного минимума;
  - творческий отпуск на один год для написания кандидатской диссертации преподавателям вуза;
  - увеличение оклада в зависимости от стажа работы в вузе.

3. Социальный аспект: социальная поддержка работников отрасли.

- предоставление молодым преподавателям льгот на жилье;
  - предоставление кредита аспирантам для обучения в аспирантуре.
- Ожидается, что результатом реализации данных механизмов будет
- увеличение интереса к профессии преподавателя;
  - повышение статуса данной профессии;
  - омоложение преподавательского состава.

В условиях острого дефицита бюджетных средств, выделяемых на развитие высшей школы в настоящее время, реализация всех механизмов не представляется возможной. Для того, чтобы сохранить кадровый потенциал вузов, необходимо принятие ряда мер по поддержке научно-преподавательского корпуса сегодня, необходима разработка и реализация эффективной стратегии повышения статуса профессии преподавателя, заинтересованности последнего в повышении своей квалификации и долгосрочной научно-педагогической деятельности. Учитывая, что процессы развития человеческих ресурсов системы высшего образования имеют весьма продолжительный цикл, государственная кадровая политика в этой сфере должна носить долговременный характер. Поэтому реализация мер, направленных на развитие образовательного и кадрового потенциала высшей школы, требуется немедленно.

Разумеется, предложенные механизмы не являются средством, позволяющим решить все сложные и многоаспектные проблемы высшей школы. В то же время, очевидно, что практические наработки и исследования процессов в конкретных вузах и регионах могут

быть использованы при разработке федеральных комплексных программ и определения перспективных путей развития российской вузовской школы и науки.