

В. Шкурко, ректор Института подготовки научных кадров НАН Беларуси; И. Шарый, завсектором социологии науки и научных кадров Центра мониторинга миграции научных и научно-педагогических кадров Института социологии НАН Беларуси; В. Ермаков, декан факультета повышения квалификации и переподготовки кадров Института подготовки научных кадров НАН Беларуси:

«...Объективные потребности совершенствования республиканской аспирантуры и докторантуры обусловлены жесткой необходимостью сконцентрировать средства госбюджета в тех организациях науки и высшего образования, которые обладают необходимым научным потенциалом и ресурсной базой для подготовки специалистов высшей квалификации по приоритетным для государства направлениям развития науки, технологий и техники. Решение этой задачи поставило на повестку дня вопрос о создании эффективной системы диагностики и мониторинга всех аспирантур, в каких бы структурах они ни находились, способной выявлять и оценивать наличие необходимых ресурсов, а также обеспечивать контроль эффективности подготовки кадров в конкретных отраслях научного знания. Система диагностики и мониторинга аспирантур позволит оценить:

- научную среду, в которой осуществляется обучение аспирантов (квалификация, элитарность, возрастные характеристики, публикационная активность научных и научно-педагогических работников);
- финансирование исследований, в рамках которых подготавливаются диссертационные работы;
- интеграционные процессы в аспирантуре (связь с академическими и отраслевыми НИИ);
- преемственность уровней образования;
- продуктивность диссертационных исследований;
- эффективность и качество подготовки научных кадров.

Оценка научного потенциала и результативности аспирантуры, выведенная на основе количественных индикаторов, дополнится экспертными оценками, полученными в результате опросов работодателей (руководителей структурных подразделений научных учреждений, высшей школы, предприятий наукоемкого бизнеса) и выпускников аспирантуры, об эффективности и качестве подготовки аспирантов.

Подобные задачи уже обсуждаются в Беларуси. Ряд оценочных показателей эффективности работы аспирантуры предусмотрен при

проведении республиканского мониторинга привлечения и закрепления молодых ученых в научных организациях, проведение которого предусмотрено совместным постановлением НАН Беларуси и ГКНТ. Важно наладить систематический контроль и анализ деятельности аспирантуры и докторантуры, определить соответствие в кадрах высшей квалификации, обратить внимание на качество обучения, своевременность подготовки и защиты диссертационных исследований. Реализация отлаженного механизма мониторинга будет способствовать более глубокому пониманию и эффективному решению текущих проблем совершенствования системы послевузовского образования.

<...> Беларусь, вставшая на путь инновационного развития, в полной мере испытывает кадровый голод в специалистах нового типа, особенно в управленческой сфере. Для инновационного прорыва необходимы профессионалы, сочетающие в себе задачи инновационного менеджера с экономическими, экологическими и гуманитарными знаниями, нацеленные на постоянный поиск мер и путей повышения уровня своего образования. Причем эти требования в наибольшей степени относятся к управленческим кадрам инновационной сферы на всех ее уровнях: от коллектива предприятия до отраслей и всех ветвей государственной власти.

В центр этой сложнейшей и важной работы необходимо поставить задачи по созданию системы подготовки кадров высшей научной квалификации: докторов и кандидатов наук. Любые решения по управлению инновационным развитием должны базироваться на глубокой, всесторонней, комплексной научной проработке ее правового, экономического и социального аспекта, исходя из опыта других стран.

Назрела настоятельная необходимость в прогнозировании потребности в научных кадрах. В этих целях целесообразно реализовать ряд следующих мероприятий:

- создать нормативную правовую базу прогнозирования развития кадрового потенциала республики. Осуществлять кратко- и долгосрочные прогнозы его состояния в соответствии с приоритетами развития науки и всей экономики;
- разработать систему планирования потребности в научных кадрах в соответствии с приоритетами государственной научно-технической, образовательной и экономической политики в условиях перехода национальной экономики на инновационный путь развития;
- формировать республиканскую информационную систему мониторинга развития кадрового потенциала в научно-инновационной сфере на базе

республиканской компьютерной информационной сети, обеспечивающей обмен информацией между министерствами и ведомствами;

- усилить роль ГКНТ и ВАК в формировании тематики кандидатских и докторских диссертаций с учетом приоритетных научных направлений и задач развития наукоемких производств республики, повышении практической отдачи диссертационных исследований соискателей ученых степеней;

- усовершенствовать систему подготовки научных кадров по следующим направлениям:

- обеспечению перехода на программно-целевой метод организации и управления деятельностью аспирантуры и докторантуры;

- созданию механизма координации профессионально-квалификационной структуры подготовки научных кадров в вузах и научных учреждениях всех уровней с потребностями развития науки и наукоемких производств;

- формированию банка данных по кадрам высшей квалификации, их трудоустройству и использованию;

- активизации международного сотрудничества в области подготовки научных кадров.

В программу “Кадры” министерств, имеющих организации, осуществляющие научную деятельность, целесообразно ввести подраздел “Привлечение, подготовка и закрепление молодых ученых”, в котором следует предусмотреть меры по повышению мотивации эффективного труда молодых специалистов, созданию благоприятных условий их работы и разработке механизмов закрепления на местах. В этом разделе должны быть представлены данные о потребности отрасли (региона) в научных кадрах высшей квалификации молодого возраста, сведения об уровне заработной платы и обеспеченности их жильем.

Реализация новых подходов и формирование эффективного механизма системно-целевого управления развитием кадрового потенциала научно-инновационной сферы республики предполагает объединение усилий Государственного комитета по науке и технологиям, Министерства образования, Высшей аттестационной комиссии, Национальной академии наук и других органов государственного управления, которые ответственны за выработку основных принципов государственной кадровой политики в науке, а также определение инструментов ее практической реализации. На современном этапе развития белорусского общества научные кадры высшей квалификации должны стать авангардом прорыва в инновационной сфере,

обеспечить методологическую и методическую базу инновационной экономики, развитие механизмов реализации достижений науки в отраслях экономики, генерировать и аккумулировать новые идеи» (*Шкурко В., Шарый И., Ермаков В. Проблемы подготовки научных кадров высшей квалификации // Наука и инновации. – 2012. – № 1. – С. 57, 59–60*)