

Алимова Наталья Константиновна
Alimova N.K.,
доцент, к.э.н.
НОУ ВПО ИГУПИТ
assistant professor,
candidate's degree in Economic Science
E-mail: 123-ank@mail.ru

Кострюкова Наталья Николаевна
к.э.н., зам. декана экономического факультета
НОУ ВПО ИГУПИТ
candidate's degree in Economic Science

Проблемы формирования и развития рынка труда на территориях с высоким научным потенциалом

Problems of labor market creation and development in the areas with a high scientific
potential

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы формирования и развития рынка труда на территориях с высоким научным потенциалом, в частности – общее сокращение научного персонала по стране, уменьшение количества научных сотрудников в наукоградах, «утечка мозгов», недостаточное финансирование.

Ключевые слова: Территории с высоким научным потенциалом, наукограды, «утечка мозгов», научный персонал.

The Abstract: The article shows problems of labor market creation and development in the areas with high scientific potential, in particular - the total decreasing of scientific staff in the country, reducing the number of research associates in science cities, "brain drain", the lack of funding.

Keywords: Areas with high scientific potential, science cities, "brain drain", research staff.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является неотъемлемой составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы. Формирование рынка труда может осуществляться принципиально двумя различными способами [4]. Первый способ связан с регулированием рынка труда, а второй с отсутствием каких либо регулирующих факторов, это либо нерегулируемый, стихийно-формирующийся рынок труда. Как правило, на реальном рынке труда сосуществуют оба эти способа одновременно, взаимодополняя и взаимовлияя друг на друга.

Участниками рынка труда, как и любого рынка в экономическом понимании являются, с одной стороны работники - продавцы своей рабочей силы (знаний, умений, навыков, или как сей час принято говорить компетенций). С другой стороны выступают покупатели — это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда продавцы и покупатели рабочей силы реализуется различные возможности, в частности:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров, культурных и духовных ценностей;
- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Существовавшая ранее в нашей стране административно - командная система управления, при которой государство как собственник основных средств производства централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, распределяло и перераспределяло трудовые ресурсы, полностью разрушило мотивацию к труду [5].

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономики и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет. Для него значимо другое - иметь человека в полном и безоговорочном подчинении для любых нужд, а личные интересы удовлетворять по минимуму, что исключает экономическую и социальную независимость человека. Это обеспечивает хотя и малоэффективную, но почти полную управляемость людскими массами. Свободный рынок труда в таких условиях просто не нужен, более того, он был бы серьезной помехой, хотя его антипод - распределение рабочей силы, обслуживающее дефицитную по своей природе, принадлежащую государству экономику тоже называется рынком труда.

Одним из важнейших вопросов при изучении рынка труда является вопрос его *регуляции*.

Под регулированием рынка интеллектуального труда будем понимать государственные мероприятия и социальные институты основной задачей, которых является формирование и поддержание полноценного рынка труда в области интеллектуальной деятельности.

В *регуляции рынка труда* одинаково важно обеспечение занятости каждого потенциально трудоспособного члена общества. Регулируемый рынок труда предполагает создание и развитие правовых основ поведения субъектов рынка труда (работник, работодатель, государство, профсоюзы), наличие помимо законодательного регулирования трудовых отношений развитой системы коллективных договоров.

Рынок труда на территориях с высоким научным потенциалом характеризуется рядом особенностей. Павлов А.П. отмечает, что «За десятилетия функционирования и развития в них

(наукоградах) сложились крупные и дееспособные научные, научно-инженерные коллективы, сосредоточены уникальные экспериментальные и испытательные установки, в том числе ядерные, химические, микробиологические и приборостроительные исследовательские установки и производства. Здесь сформировались особые сообщества ученых и разработчиков, составляющих интеллектуальную элиту» [3].

Литературный обзор показывает, что на рынке научного труда за последние двадцать лет назрел ряд проблем, которые можно экстраполировать на локальный рынок научного труда территорий с высоким научным потенциалом.

Из-за хронического недофинансирования в 90-е годы прошлого века оказалась подорванной система воспроизводства научных кадров. Неизбежным результатом этого стал кризис, который выражается в:

1. абсолютном сокращении числа исследователей во всех государственных секторах науки и высшего образования,
2. быстром старении и изменении их качественного состава,
3. нарушении преемственности научных и педагогических школ [2].

За период с 1990 по 2009 год общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в России сократилась на 62 процента (рис. 1). В абсолютных цифрах наука потеряла более миллиона человек. В одном из наукоградов России Троицке количество работников занятых в десяти известных научно-исследовательских центрах города (физика, ядерная физика) сократилось с 12 тысяч человек (советский период) до 5 тысяч человек.

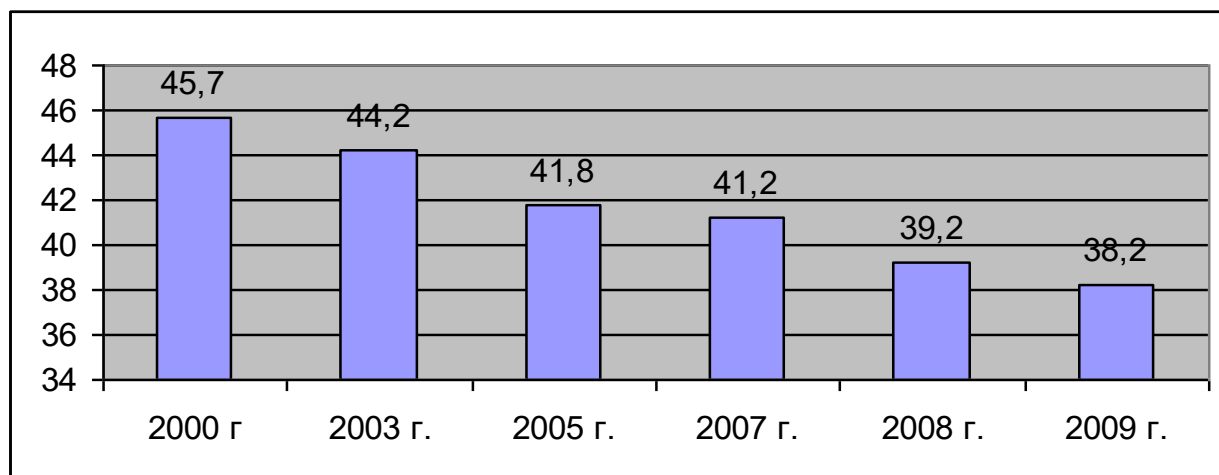


Рис. 1. Численность персонала занятого исследованиями и разработками

Процесс сокращения кадров в науке можно разделить на несколько потоков:

Первый поток - переход исследовательских и обслуживающих науку кадров в другие отрасли экономики и области занятости в России – «внутренняя миграция».

Второй поток - эмиграция исследователей за рубеж – «утечка мозгов», «интеллектуальная иммиграция».

Третий поток - естественная убыль ученых старших поколений.

По данным исследований, резкий спад численности персонала, занятого в секторе исследований и разработок, пришелся на 1992 - 1998 годы, причем за период 1992 - 1994 годов численность исследователей сократилась на 40 процентов по сравнению с уровнем 1991 года. Эти процессы были вызваны резким сокращением государственных расходов на исследования и разработки, а также бурным развитием банковского финансового бизнеса, телекоммуникационного сектора экономики, предлагавших существенно лучшие условия оплаты труда для квалифицированного персонала [50;57].

В 1995 - 1998 годах значительная часть ученых попыталась адаптироваться к новым условиям жизни. Возросли масштабы скрытой формы «внутренней миграции» кадров. Не только переход в другие сферы, а часто и совместительство, занимающее основную часть рабочего времени, неизбежно приводят к снижению квалификации ученого или ее утрате.

Начиная с 2002 года возобновился отток кадров из науки. На этом фоне отмечается незначительный рост удельного веса молодых ученых (возрастная категория до 29 лет) и существенное сокращение исследователей среднего возраста (возрастные категории 30 - 39 лет и 40 - 49 лет). По данным НАИРИТ [1]. В 2009 году страну покинуло около 6100 ученых и научных специалистов, что позволяет говорить об очередной активизации процесса «утечки мозгов». Подобный уровень оттока научных кадров наблюдался только в 2006 году, когда еще не действовали государственная программа поддержки инновационного развития и ученые не чувствовали уверенности в завтрашнем дне. В результате только в США, по данным Национального научного фонда США, сейчас работают 20 тысяч русских ученых.

По данным ЮНЕСКО, Россия уже к середине 90-х гг. потеряла от эмиграции ученых более 30 млрд. долларов. А по расчетам Минобрнауки, с отъездом одного ученого Россия в среднем теряет 300 тыс. долларов.

В рамках ряда федеральных целевых программ до 2007 года выполнялись мероприятия, направленные на решение вопросов подготовки научных кадров. В частности, в рамках федеральной целевой программы «Национальная технологическая база» на 2002 - 2006 годы выполнялось мероприятие по подготовке кадров для национальной технологической базы. Однако в федеральной целевой программе «Национальная технологическая база» на 2007 - 2011 годы решение вопросов подготовки кадров не предусмотрено.

Сложившаяся в Российской Федерации ситуация в области воспроизводства и изменения возрастной структуры научных и научно-педагогических кадров показывает, что реализуемый комплекс государственных мер по привлечению и закреплению кадров является недостаточным и не оказывает решающего влияния на позитивное изменение ситуации.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2009 - 2013 годы» предлагает два варианта для решения данной задачи [2]:

1. реализацию в рамках федеральных и ведомственных целевых программ, а также в рамках программ грантовой поддержки мероприятий, связанных с проведением научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и привлечением к их исполнению на конкурсной основе научных и научно-педагогических кадров всех возрастных групп;
2. создание единого программного механизма повышения эффективности воспроизводства научных и научно-педагогических кадров и их закрепления в сфере науки, образования и высоких технологий при сохранении существующей системы государственной поддержки молодых ученых и ведущих научных школ.

Разработчики программы наиболее удачным считают второй вариант.

Результаты опроса выпускников Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова, проведенного авторами вышеназванной программы, отражают иерархию приоритетов потенциальных научных кадров. К числу наиболее значимых приоритетов относятся увеличение заработной платы в научной сфере (92,5 процента), оснащение современными приборами и оборудованием (47,5 процента), возможность профессионального и должностного роста (41,4 процента), условия для полноценной реализации научных амбиций (37,8 процента).

Все перечисленные факторы свидетельствуют о кризисном состоянии рынка труда территорий с высоким научным потенциалом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная ассоциация инновация и развития инновационных технологий. Сайт в Интернете - <http://www.nair-it.ru/>
2. ФЕДЕРАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2009 - 2013 годы». Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2008 г. № 568.
3. Павлов А.П. Кадры наукоградов: состояние и перспективы развития//[Электронный ресурс]/ А.П. Павлов// Режим доступа/http://istina.inion.ru/r_naukog.htm.-Загл. с экрана
4. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. М., 2004.
5. Рынок труда: Учебное пособие / П.П. Лутовинов, В.И. Колесников, А.И. Рофе, Л.П. Шушарин; Урал. соц.-экон. ин-т АТиСО. – Челябинск, 2005. – 180 с.