ляются средние показатели работы кадровых служб за тот или иной период, например, за отчетный год:

$$W = W_i / N \times 100\%,$$

где W_i – показатель эффективности по отдельному мероприятию; **N** – количество мероприятий за отчетный период.

Другие показатели, как, например, показатель соблюдения требований к составу комиссии ($W_{сост}$), определяет эффективность последующих действий кадровых служб и непосредственно влияет на эффективность выполнения других мероприятий по противодействию коррупции.

*Ряд показателей отражен в содержании нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность кадровых служб по противодействию коррупции. Значения этих показателей имеют дискретный характер и могут иметь значения 1 (если требования соответствующих статей выполняются) или 0 (в противном случае).

**Значение показателя определяется в процессе итогового контроля, проводимого по результатам различных мероприятий, например, дополнительного профессионального образования государственных служащих.

Таблица

Мероприятия	Показатели эффективности	Критерии эффективности
Формирование комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов (далее – Комиссии)*	• Показатель соблюдения требований к составу Комиссии ($W_{сост}$)	$\overline{W}_{итог} = 0{,}1$
Разработка локальных нормативных правовых актов о противодействии коррупции*	• Соответствие локальных правовых актов установленным требованиям ($W_{норм}$)	$\overline{W}_{норм} = 0{,}1$
Организация работы по каждому из заседаний Комиссии*	• Показатель соблюдения оснований для работы Комиссии ($W_{осн}$) • Показатель, характеризующий правомочность заседания Комиссии ($W_{зас}$) • Показатель, характеризующий сроки подготовки и проведения заседания ($W_{срок}$)	$\overline{W}_{осн} = 0{,}1$ $\overline{W}_{зас} = 0{,}1$ $\overline{W}_{срок} = 0{,}1$
Обоснованность принимаемых Комиссией решений	• Оценивается своевременность и качество принимаемых решений (эффективность может быть определена по прошествии определенного срока)	
Деятельность по предоставлению сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера	• Определяется как процент принятых деклараций, поданных с нарушениями установленных норм $W_{декл} = N_{наруш} / N_{гос} \times 100\%$	$W_{декл} \leq W_{треб}$
Проведение мероприятий по правовому просвещению государственных служащих	• Количество мероприятий К • Уровень знаний государственных служащих по вопросам противодействия коррупции З** • Степень выполнения плановых мероприятий по правовому просвещению государственных служащих $К/К_{план} \times 100\%$	$К_{мероп} \geq К_{необх}$ З $\geq З_{уч\ план}$ $К/К_{план} \geq К_{треб}$
Реагирование на уведомления государственных служащих о склонении к коррупционным правонарушениям	Определяется оперативностью реагирования в соответствии с Порядком, установленным в государственном органе	

Наталья ГАВРИЛОВА

Вопросы кадрового обеспечения инновационного развития экономики России

Существенной проблемой в решении вопроса реализации государственной политики в области науки, передовых технологий и техники является вопрос кадрового обеспечения инновационной деятельности.

Наталья ГАВРИЛОВА – кандидат экономических наук, доцент, докторант кафедры управления общественным сектором РАНХиГС

В течение последних 15 лет происходило старение кадров, занимающихся научно-исследовательской деятельностью, и снижение численности персонала, занятого исследованиями и разработками (ИР), который уменьшился втрое. Если сравнивать с другими странами, то в Китае среднегодовые темпы прироста численности работников ИР в 1998-2008 гг. достигли 10%, в Бразилии в 2000-2006 гг. – 10,2%, в Германии, Франции и Великобритании прирост численности персонала на протяжении последних 10 лет составляет 1-2% в год [1, с. 58].

Второй очень важной проблемой является проблема «утечки умов». За период с 1990 г. из страны выехало более 250 тыс. кандидатов и докторов наук [2, с. 29-30]. Выезд ученых за рубеж, а также переход в другие отрасли народного хозяйства России повлекли ухудшение

Таблица 1. Динамика численности и структура персонала, занятого исследованиями и разработками, по секторам деятельности, человек*

	1995 г.		2000 г.		2005 г.		2010 г.	
	К-во	%	К-во	%	К-во	%	К-во	%
Численность персонала – всего	1061044	100,00	887729	100,00	813207	100,00	736540	100,00
в том числе по секторам:								
государственный	282166	26,59	255850	28,82	272718	33,54	259007	35,17
предпринимательский	726568	68,48	590646	66,54	496706	61,08	423112	57,45
высшего профессионального образования	52065	4,91	40787	4,59	43500	5,35	53290	7,23
некоммерческих организаций	245	0,02	446	0,05	283	0,03	1131	0,15

*Рассчитано автором по [3].

обеспеченности научно-исследовательского сектора научными кадрами.

Анализ структуры и динамики общей занятости показывает, что количество работников, занятых в государственном секторе в 2010 г., сократилось на 8,2% по сравнению с 1995 г., в то время как их удельный вес в численности персонала возрос на 8,6% (**таблица 1**)

Значительно сократился также предпринимательский сектор, на 41,8% по численности персонала и на 11% снизился его удельный вес в структуре персонала. Численность персонала в секторе высшего профессионального образования возросла на 2,4%, а в некоммерческом секторе – в 4,6 раза, что обусловлено ростом количества организаций в этих секторах. В целом же доминирующим по численности является предпринимательский сектор, на долю которого приходилось в 2010 г. 57,4% от общей численности персонала, занятого ИР.

Приведенные данные свидетельствуют и о постоянно снижающейся заинтересованности бизнеса в проведении собственных НИОКР.

В государственном секторе, который по численности персонала является относительно стабильным, доминирующее положение занимают организации академий наук. На их долю в 2010 г. приходилось 62,5% организаций, выполняющих ИР. Здесь удельный вес докторов наук в общем количестве исследователей увеличился на 3,8% и достиг 18,7%, а кандидатов наук уменьшился на 1,4%.

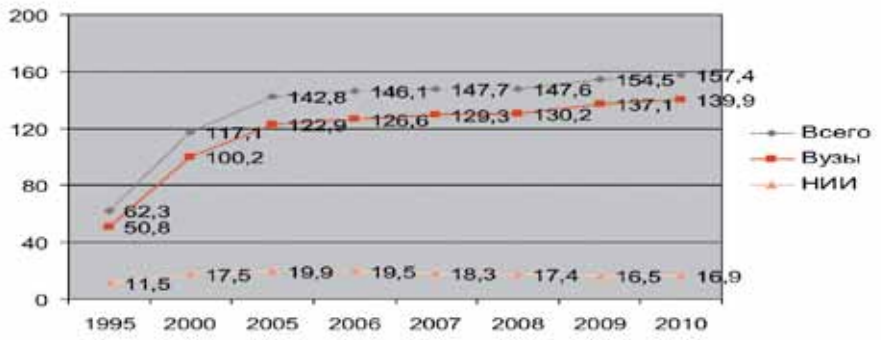
В высших учебных заведениях ИР выполняет профессорско-преподавательский персонал, численность которого возросла в государственных и муниципальных образовательных учреждениях высшего профессионального образования в 2010/11 уч. г. по сравнению с 1995/96 уч. г. на 35,2%, а в негосударственных – на 146,2%. В государственных учреждениях темпы роста численности докторов наук опережали темпы роста численности кандидатов наук. В негосударственных – обратная тенденция. Сокращается также численность исследователей в академических организациях и наблюдается количественный и качественный рост состава профессорско-преподавательского персонала в вузах. Это связано, в частности, с тем, что в вузах преподаватели имеют более гибкий и удобный график работы.

Одной из важнейших подсистем кадрового обеспечения инновационной деятельности является обеспечение экономики кадрами, профессионализм которых позволяет самостоятельно оценивать складывающиеся ситуации и принимать ответственные решения. Подготовка кадров высшей научной квалификации – аспирантов и докторантов – происходит в НИИ, образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования.

Подготовку аспирантов в 2010 г. осуществляли 1568 организаций, увеличившись в 2010 г. по сравнению с 1995 г. на 17,5%. За данный период численность аспирантов возросла более чем в 2,5 раза, выпуск из аспирантуры – почти в 3 раза, а защищенных диссертаций – только на 5,5%. Рост численности аспирантов произошел в большей степени за счет обучающихся в области права, социальных наук и экономики. Доля же аспирантов, изучающих проблемы естественных и технических наук, несколько снизилась [4]. Для инновационного развития экономики первоочередное внимание должно быть уделено подготовке кадров именно в этих областях.

За последние пять лет численность аспирантов в НИИ уменьшилась на 18%, что связано в первую очередь с сокращением НИИ (**рисунок 1**).

Рисунок 1. Динамика численности аспирантов, тыс. человек*



*Составлен автором по [3].

Уровень эффективности работы аспирантуры в вузах почти в два раза выше, чем в НИИ. Так, если в 2010 г. в целом по РФ из аспирантуры с защитой диссертации выпустилось 28,5% аспирантов, то в вузах этот показатель составлял 30,2%, а в НИИ – только 16,8%. В вузах наблюдается также рост количества докторантов, в то время как в НИИ происходит их неуклонное снижение.

В 2010 г. в вузах докторантуру с защитой диссертации окончили 27,2% выпускников, а в НИИ – только 21,1% (**рисунок 2**).

Основные направления совершенствования кадровой политики в РФ определены в ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. [5]. В пределах выполнения мероприятий по реализации программы в 2009-2011 гг. проводился ежегодный отбор около 500 проектов, руководимых докторами наук, что позволяло также стимулировать приток молодежи в науку.

Можно выделить несколько направлений, повышающих заинтересованность кадров в инновационной деятельностьи. Это и предоставление грантов, и рост материальной и моральной заинтересованности молодежи, и ряд других. С этой целью ежегодно Президентом РФ выделяется по 500 грантов молодым кандидатам наук и их научным руководителям в размере 150 тыс. руб., а также 100 грантов молодым докторам наук в размере 200 тыс. руб. Интерес представляет и национальный проект «Образование», который позволяет поощрять победителей всероссийских и международных олимпиад денежными премиями (в размере от 30 тыс. до 60 тыс. руб.) [6].

Наряду с выполняемыми мероприятиями следует разработать комплексный механизм государственной поддержки молодых ученых и ведущих научных школ с постоянным их финансированием. Государству необходимо позаботиться об улучшении оснащения научных лабораторий и условий проживания молодых ученых, обеспечить им необходимый уровень материального благосостояния, создать в обществе климат заинтересованности в инновационном развитии страны. Увеличение финансовой поддержки научной сферы до уровня стран-лидеров мировой экономики позволит решить ряд насущных проблем инновационного развития экономики России и обеспечить ее высококвалифицированными кадрами.

Одним из основных источников кадрового обеспечения инновационного развития является сфера высшего и среднего специального образования. В настоящее время в системе высшего образования можно выделить следующие типы высших учебных заведений:

– университеты, которые готовят специалистов широкого профиля. Они подразделяются на «классические» (старые) и «технические» (новые). Это бывшие институты, получившие статус университетов. Например, бывшие институты МИСиС и МИФИ в 2008 г. стали первыми в стране национальными университетами;

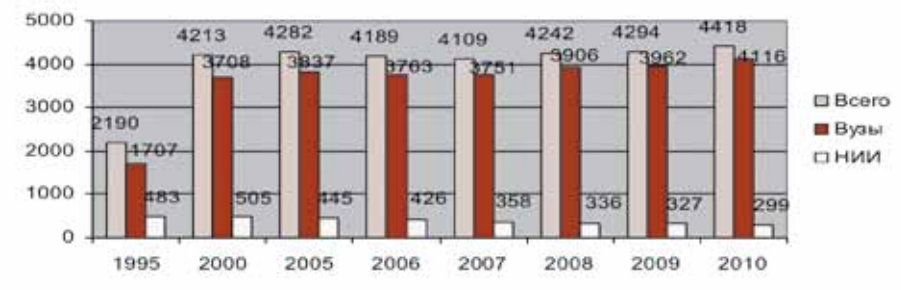
– академии, отличающиеся от университетов специализацией по одному направлению (юридические, медицинские и т. п.);

– институты, как правило, имеющие узкую специализацию и являющиеся либо независимыми структурами, либо частью университетов или академий.

В структуре государственных и муниципальных образовательных учреждений высшего профессионального образования в 2010 г. более половины занимали университеты (обучалось 75,1% студентов).

По количеству подготовленных специалистов, особенно по социальным наукам, таким как бизнес, право и сфера услуг, Россия превосходит Германию, Великобританию, Францию и США. Однако качество подготовки их по сравнению с зарубежными университетами намного ниже, о чем свидетельствует отсутствие российских вузов в списке 100 лучших университетов планеты. В опубликованном в 2012 г. выпуске QS World University Rankings, являющемся наряду с Times Higher Education World University Rankings (THE) и китайским Academic Ranking of World Universities (ARWU) одним из трех общепризнанных рейтингов вузов, широко использующимся во всем мире, у МГУ им. М.В. Ломоносова 116-я позиция (112-я в 2011 г.), у СПГУ – 253-я (251-я в 2011 г.), у МГТУ им. Баумана – 352-я (379 -я в 2011 г.), у МГИМО – 367-я (389-я в 2011 г.) и т. д. В других рейтингах позиции российских вузов еще ниже (Российские вузы в мировых рейтингах. Опять двойка? http://slon.ru/russia/rossiyskie_vuzy_v_mirovykh_reytingakh_opyat_dvoyka-827509.xhtml). В рейтинге вузов Times Higher Education МГУ им. М.В. Ломоносова находится на 216-м месте, а Санкт-Петербургский университет вышел из списка 400 лучших вузов мира (Вузы России вновь оказались за пределами мирового рейтинга http://www.uralstudent.ru/news/preview-3488.html).

Рисунок 2. Динамика численности докторантов, человек*



*Составлен автором по [3].

Во Всемирной декларации о высшем образовании для XXI в. подчеркивается, что образование «должно стать доступным для всех на протяжении всей жизни...» [7]. В России в настоящее время данный подход распространяется только на среднее образование, что связано с коммерциализацией высшего. В государственных вузах за счет бюджета обучаются только 46% студентов, тогда как в Германии – 90%, а в Дании, Норвегии, Финляндии и Швеции платное обучение отсутствует [8]. Коммерциализация образования превращает вузы в бизнес-организации. Происходит потеря уникального академического духа, меняются цели образования, ухудшается его культура и качество подготовки. Зарплата профессорско-преподавательского состава не привлекает талантливую молодежь в вузы. Многие уехали преподавать за рубеж.

Для преодоления сложившейся ситуации необходимо уделить первоочередное внимание разработке актуальной концепции подготовки кадров. Ориентация системы образования на решение стратегических проблем требует ее перестройки в нескольких направлениях, одним из которых является введение новых государственных образовательных стандартов третьего поколения.

Выпускники учебных заведений не имеют должных знаний для работы в бизнес-структурах, не обладают навыками руководства персоналом. Необходимо адаптировать квалификацию выпускников к запросам работодателей, внедрять в практику современные образовательные программы, в первую очередь с использованием информационных технологий, разработать учебные курсы по всем базовым областям знаний, связанным с ведением бизнеса. Специалист для инновационной сферы обязан разбираться в специальных методах управления, обладать организаторскими способностями, уметь выполнять инновационные проекты от разработки бизнес-плана до внедрения проекта.

Принятая Минобрнауки РФ стратегия развития науки до 2015 г. определяет такие основные направления модернизации вузовского сектора [9]:

– формирование сбалансированной структуры и механизмов финансирования;

– развитие кооперационных связей вузовского сектора науки с организациями академической и прикладных наук, а также производственной сферы;

– модернизация системы подготовки кадров высшей квалификации и федеральной системы повышения научной квалификации профессорско-преподавательского состава;

– проведение структурных преобразований, направленных на повышение эффективности использования кадрового потенциала и имущества вузов.

Модернизация системы подготовки кадров включает комплекс мер, среди которых создание системы многоуровневого непрерывного образования в инновационной сфере, подготовка соответствующих кадров, обучение инновационному менеджменту и др.

Система обучения должна обеспечивать все этапы профессионального уровня выпускника, состоящего из этапов начальной профессиональной подготовки, умения обучаться и совершенствоваться в послевузовском периоде, адаптироваться к условиям работы в бизнес-структурах. Частичным решением данной проблемы может стать создание новых инновационных университетов, которые будут выпускать специалистов-универсалов, способных сочетать в себе способности менеджеров инновационной деятельности различных уровней квалификации. К 2011 г. уже сформированы федеральные университеты в Южном и Сибирском федеральных округах. Готовятся к созданию подобные вузы на Дальнем Востоке, Урале, в Поволжье и Калининграде.

С 2012 г. проводится переход от сметного финансирования к предоставлению субсидий на государственное задание и нормативное финансирование образовательных услуг. Ранее, в период государственной собственности на средства производства, заказ на кадры осуществляло государство. Оно же и обеспечивало выпускников рабочими местами. Сегодня государство не может трудоустроить даже бюджетных выпускников, а частные компании заинтересованы получать «готовых» специалистов, подготавливаемых за счет государства или за счет средств обучающихся, не вкладывая в это собственные средства. Однако все же в последние годы наметились пути сближения бизнеса с вузами. Российские и зарубежные компании предоставляют гранты, организуют семинары, тренинги, стажировки, учреждают стипендии, создают совместные лаборатории. Для достижения эффективного взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-структур следует усилить их сотрудничество в подготовке и трудоустройстве высококвалифицированных кадров, укреплении кадрового состава вузов и их материально-технической базы.

В основу новой концепции подготовки кадров должен быть положен подход со стороны бизнеса к профессиональной учебе кадров для производства не как к расходам на работников, а как к долгосрочным инвестициям, необходимым для развития предприятия. В США увеличение инвестиций на учебу на 10% увеличивает производительность труда на 8,5%, а увеличение капиталовложений на эту величину увеличивает продуктивность труда только на 3,9% [10, с. 2]. Поэтому ведущие западные фирмы все больше средств инвестируют в профессиональное развитие персонала и тратят на профессиональную учебу и подготовку кадров на производстве от 2 до 10% фонда оплаты труда [10, с. 3].

Зарубежной опыт свидетельс-

твует, что профподготовку кадров для производства целесообразно относить к компетенции предприятий, а не государства. Они должны предоставлять возможность для практической подготовки и нести все связанные с этим расходы. В свою очередь учебные заведения на паритетной основе сотрудничают с предприятиями, на базе которых осуществляются производственное обучение или практика.

Сегодня отечественная система профессиональной подготовки кадров не очень соответствует потребностям инновационного развития производства. Особенность деятельности большинства российских предприятий состоит в отсутствии четкой кадровой стратегии, а соответственно, и стратегии инвестирования средств на цели профобучения и непрерывного повышения квалификации персонала. На большинстве предприятий человеческий капитал является недостаточно привлекательным для инвестирования со стороны работодателей, которые ориентированы прежде всего на решение текущих проблем.

Одним из механизмов усиления кадрового потенциала российской науки является возврат кадров из-за рубежа. Предпосылкой служат наметившееся улучшение финансового состояния в науке России, а также усложнение получения грантового финансирования научных исследований в США. В рамках ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг. реализуется проект «Проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей», в рамках которого выделяются денежные средства из федерального бюджета. Первый конкурс проведен в 2009 г., и по его итогам профинансировано 110 проектов, со средней ценой контракта на два года 3,0 млн руб. Второй конкурс состоялся в 2010 г., в результате которого было отобрано 125 проектов со средней ценой контракта на два года 2,6 млн руб. Для выполнения данных контрактов были приглашены ученые из США, Германии, Великобритании и Франции.

В целях привлечения ведущих ученых в российские вузы утверждено специальное Постановление Правительства России от 9 апреля 2010 г. № 220 «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования».

Наряду с грантовыми программами приняты законодательные акты, направленные на привлечение высококвалифицированных специалистов для работы в России. С 1.07.2010 г. вступил в действие закон «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации”», согласно которому введены условия, облегчающие нахождение зарубежных специалистов в России.

Итак, для кадрового обеспечения инновационного развития России необходимо:

- создание стимулов и качественных условий для прихода и закрепления в научно-исследовательской деятельности талантливой молодежи;
- поддержка имеющихся и вновь созданных научных школ, обеспечивающих преемственность поколений;
- создание единых университетско-академических комплексов, характеризующихся эффективной практикой совмещения преподавательской и исследовательской деятельности;
- привлечение ведущих зарубежных ученых к сотрудничеству и руководству подготовкой аспирантов, а также университетов – в качестве партнеров для реализации научных программ;
- повышение эффективности образовательного процесса;
- развитие связей вузовского сектора науки с производственной сферой, подготовка специалистов с учетом требований бизнес-структур.

Литература

1. Российский инновационный индекс / Под ред. Л.М. Гохберга. М.: НИУ ВШЭ, 2011.
2. *Веснина Л.В.* Институциональные аспекты формирования кадрового потенциала для развития инновационной экономики региона // Вестник ТГПУ. 2010. Выпуск 10 (100).
3. Российский статистический ежегодник. 2011.
4. *Зинов В.Г., Кабанов В.А., Колосова О.В., Расковалов В.Л., Туккель И.Л.* Задачи кадрового обеспечения инновационной деятельности. Научно-технические ведомости СПбГТУ № 5 (87), 2009. Наука и образование. Инноватика. С. 180-188.
5. Федеральная целевая программа «Научные и научно педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 28 июля 2008 г. № 568. URL: http://snto.ru/page.php?category_id=146
6. О мерах государственной поддержки талантливой молодежи: Указ Президента Российской Федерации от 6 апреля 2006 г. №325.
7. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры//Вестник высшей школы. 1999. № 3. С. 30-32.
8. *Аванесов В.* Стратегия развития российского образования в XXI веке. URL: http://viperson.ru/wind
9. Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года. Министерство образования и науки Российской Федерации. Официальный сайт. URL: http://mon.gov.ru/work/nti/dok/ (дата обращения 05.05.11).
10. Рекомендації щодо організації та проведення професійного навчання працівників підприємств на основі андрогогічних. Проект ТАС IS «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». К.: Державне підприємство «Український иауково-методичний центр професійного розвитку», 2007. С. 2.