

© Глеб Евгеньевич Глебов,
ассистент кафедры экономики,
Владимирский филиал РАНХиГС

Gleb Evgenievich Glebov,
Assistant of the Department of Economics,
Vladimir branch of RANEPA

© Илья Евгеньевич Каманин,
студент факультета управления,
Владимирский филиал РАНХиГС

Ilya Evgenievich Kamanin,
student of the Faculty of Management,
Vladimir branch of RANEPA

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ В СИСТЕМЕ АСПИРАНТУРЫ
КАК СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**Staff training in the postgraduate system as a strategic direction in the
formation of human resources in the system of higher education and science**

Аннотация: в статье анализируется ситуация с воспроизводством научно-педагогических работников для системы высшего образования и научно-исследовательских центров. Сокращение численности работников в этой сфере и значительное старение кадров ставит на повестку дня необходимость принятия особых мер по стабилизации ситуации. Одним из приоритетных направлений государственной политики является привлечение в эту сферу молодых специалистов.

Annotation. The article analyzes the situation with the reproduction of scientific and pedagogical workers for the higher education system and research centers. The reduction in the number of employees in this area and the significant aging of personnel puts on the agenda the need to take special measures to stabilize this situation. One of the priorities of the state policy is to attract young specialists to this area.

Ключевые слова: система высшего образования, аспирантура, кадровый потенциал, кандидатская диссертация, стратегические направления развития.

Keywords: higher education system, postgraduate studies, human resources, PhD thesis, strategic directions of development.

В настоящий момент система высшего образования и научно-исследовательские институты сталкиваются с проблемой кадрового голода. Наиболее остро ощущается дефицит молодых кадров с учеными степенями. Достаточно длительный процесс подготовки, который стал еще более длинным с переходом на бакалавриат и магистратуру, делает этот вариант построения кадровых перспектив для молодого поколения не самым привлекательным. Значительно осложняется ситуация в связи с существенным сокращением бюджетных мест для обучения в аспирантуре в последние 10 лет.

Третьим негативным моментом в последнее десятилетие явилось закрытие большей части диссертационных советов, в которых должна происходить защита кандидатских и докторских диссертаций.

Проблема подготовки кадров для системы высшего образования Владимирской области освещена в ряде исследований. Комплексное изучение развития системы профессионального образования представлено в работах Ю. Н. Лапыгина [1, 2, 3]. В этих же работах определяются основные стратегические направления развития системы высшего образования региона. Система аспирантуры вносит значительный вклад в формирование человеческого и интеллектуального потенциала региона, эти проблемы отражены в работах П. Ю. Макарова [6].

С данной проблемой столкнулись практически все регионы Российской Федерации, но в разной степени. Наиболее остро этот вопрос ощущается во Владимирской области, где в настоящий момент нет ни одного действующего совета по гуманитарным областям знания (включая такие распространенные направления, как юриспруденция, экономика, педагогические, филологические, исторические науки). В настоящее время в регионе есть советы только по техническим наукам, и те в достаточно усеченном варианте.

Специфика системы высшего образования Владимирской области была заложена еще в советский период. Отличительной ее особенностью было отсутствие полной самодостаточности в подготовке необходимых кадров, это в свою очередь было предопределено территориальным расположением региона и господствующей системой распределения кадров, в том числе и научно-педагогических. Пограничное положение Владимирской области рядом с такими крупными мегаполисами, как Москва и Нижний Новгород, в условиях централизованного перераспределения кадров делало необязательным развитие системы аспирантуры по всем научным специальностям. Не все направления подготовки были представлены и в специалитете.

За предшествующие годы уже сформировался определенный провал в воспроизводстве кадров для системы высшего образования и научно-исследовательских институтов, который в настоящий момент необходимо каким-то образом компенсировать, и сделать задел на будущее. Осуществить это можно только через развитие системы аспирантуры с последующей защитой кандидатских диссертаций.

Развитие системы аспирантуры зависит от огромного количества факторов. Одним из решающих моментов является наличие кадрового потенциала в уже имеющейся системе высшего образования. Как правило, аспирантура функционирует и является эффективной в том случае, если есть научная школа, которая формируется вокруг какого-то ученого, доктора наук. Говорить о научной школе можно только в том случае, если в этой системе происходит защита не только кандидатских, но и докторских диссертаций. С этой составляющей в последнее время становится все сложнее и сложнее в рамках региональных систем образования.

Вторым не менее важным фактором является место аспирантуры в траектории профессиональной карьеры выпускников вузов [4, 5, 7]. Даже наличие научной школы не может спасти ситуацию в воспроизводстве научно-педагогических кадров, если представители молодого поколения сами не желают приходить в профессию. Девальвация труда исследователя в постсоветский период не могла не сказаться на формировании негативного общественного мнения, зачастую даже искаженного. По ряду специальностей это усугубляется и гигантским возрастным разрывом между имеющимися работниками и выпускниками высших учебных заведений, что формирует дополнительные барьеры для прихода молодых специалистов. Ограничиваться только выпускниками вузов система аспирантуры в настоящий момент не может. Современная система высшего образования предполагает участие в учебном процессе не только теоретиков, но и практиков, которые в идеале тоже должны учиться в системе аспирантуры, возможно, через систему соискательства, и выходить на защиту кандидатских диссертаций.

Третьим моментом является отсутствие необходимой информации о возможности включения молодых специалистов в научно-исследовательскую сферу. Отсутствие понимания четких ступеней в профессиональной карьере научно-педагогического работника зачастую отталкивает молодое поколение от выбора в пользу этого профессионального вида деятельности. Далекие горизонты и масштабные перспективы мало совместимы с современным подходом к построению карьеры не только для представителей поколения Z, но и для более старших возрастных групп. Достаточно быстро меняющаяся социально-экономическая реальность делает выбор в пользу краткосрочных целей и их достижения. В настоящий момент не существует единого уровня в степени сложности выполняемых работ и соответственно уровне оплаты труда между работниками высшей школы. Зачастую не только студенту старших курсов, но и самому научно-педагогическому работнику достаточно сложно разобраться в этой ситуации. Далеко не весь научно-педагогический состав включен в научные исследования и разработки, подготовку публикаций в высокорейтинговые издания, в выполнение грантовых исследований. Это является значительным дифференцирующим признаком.

Поставленная на государственном уровне задача увеличения доли молодых исследователей и преподавателей в Российской Федерации к 2030 году без кардинальных изменений в этой системе выглядит как трудновыполнимая. Среди стратегических приоритетов развития системы аспирантуры в настоящий момент можно определить следующие направления.

1. Стимулирование действующих научно-педагогических кадров к защите докторских диссертаций как необходимый элемент для последующего развития системы аспирантуры и формирования научных школ.

2. Рассмотрение возможности открытия новых диссертационных советов или возобновление работы ранее закрытых.

3. Подача новых региональных журналов на получение статуса ВАК.

4. Расширение межрегионального научного сотрудничества с вузами и научно-исследовательскими центрами.

5. Популяризация научно-педагогической работы через знакомство студентов с ее содержанием, возможными направлениями профессиональной деятельности и основными возможностями профессионального роста.

6. Развитие института научного наставничества при работе со студентами, которое должны осуществлять наиболее включенные в научную деятельность представители научно-педагогического сообщества.

7. Привлечение студентов к выполнению грантовых исследований и разработок, написанию статей в ведущие рецензируемые издания, обучению навыку написания заявок на выполнение грантовых исследований и подготовке отчетной документации при их выполнении.

8. Выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития для молодых специалистов в системе высшего образования.

9. Максимальное освобождение научно-педагогических кадров, активно работающих с аспирантами и молодыми учеными, а также докторантами от излишней бумажной работы и высоких норм аудиторной нагрузки.

Список литературы

1. Болтунов С. А., Лапыгин Ю. Н. Развитие профессионального образования региона: монография. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2022. – 241 с.

2. Лапыгин Ю. Н., Болтунов С. А. Инструменты разработки стратегии развития образования региона // Управленческое консультирование. – 2021. – № 5 (149). – С. 110-121.

3. Лапыгин Ю. Н. О стратегии вуза // Региональная экономика: опыт и проблемы: материалы XIV Международной научно-практической конференции (Гутманские чтения) 12 мая 2021 года / под общ. ред. А. Е. Илларионова. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2021. – 307 с. – С. 230-233.

4. Листратов И. В., Соколова М. В. Социально-трудовая мобильность молодежи в условиях пандемии: правовой и экономический аспекты // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 2 (139). – С. 1018-1020.

5. Листратов И. В., Соколова М. В. Социально-трудовая мобильность выпускников Владимирского филиала РАНХиГС // Роль муниципальных образований в стратегическом развитии региональной экономики: материалы XV Межрегиональной научно-практической конференции по проблемам региональной экономики (Гутманские чтения) 13 мая 2022 года / под общ. ред. А. Е. Илларионова. – Владимир : Владимирский филиал РАНХиГС, 2022. – 266 с. – С. 164-177.

6. Макаров П. Ю., Лапыгин Ю. Н. Человеческий капитал и социальная сфера региона // Ученые записки. – 2019. – № 3. – С. 108-122.

7. Соколова М. В., Петросян Д. И. Желаемая социально-трудовая мобильность: взгляд молодежи // Общество: социология, психология, педагогика. – 2019. – № 2(58). – С. 13-18.