

Стратегічні напрями розвитку НАН України <...> Кадровий потенціал наукових установ. Розв'язання соціальних проблем науковців

Метою кадрової політики НАН України на сучасному етапі є збереження та ефективно відтворення кадрового потенціалу Академії, дальший розвиток провідних наукових шкіл, створення належних умов для успішної наукової праці, підготовки наукової молоді.

Після періоду відносної стабілізації та певного поліпшення основних показників кадрового потенціалу НАН України, що припав на 2000–2010 рр., протягом останніх двох-трьох років у цій сфері позначилися окремі негативні тенденції. Так, при практично сталій чисельності наукових працівників (близько 19 тис. осіб), кількість докторів наук в установах Академії зменшилася з 2629 у 2010 р. до 2561 у 2012 р., або на 2,6 %, кандидатів наук – з 8188 до 7920, або на 3,3 %. Суттєво впала кількість захистів працівниками Академії дисертацій: докторських з 100 у 2010 році до 88 у 2012 р., кандидатських відповідно з 434 до 371. На 8,9 % зменшилося за той самий час поповнення наукових установ спеціалістами з повною вищою освітою (з 1129 до 1029). Зменшилася також на 5,8 % загальна кількість аспірантів (переважно за рахунок заочної аспірантури, яка втрачає популярність), а у 2013 році різко скоротився прийом до аспірантури внаслідок недостатньої кількості претендентів. Кількість молодих вчених в установах Академії зменшилася на початок 2013 р. на 5,0 % порівняно з 2010 р., з них кандидатів наук – на 5,5 %. Ще одним показником негативних явищ у сфері кадрового забезпечення наукових досліджень є посилення еміграційних настроїв серед науковців. Так, у 2012 р. країну залишили 28 співробітників Академії, в тому числі 25 кандидатів і один доктор наук.

Успішне вирішення кадрових проблем можливе за наявності низки передумов, зокрема:

- забезпечення в повному обсязі за рахунок коштів Державного бюджету основної діяльності наукових установ, підготовки наукових кадрів, утримання та розвитку наукової інфраструктури, посилення системи цільової фінансової підтримки молодих науковців через гранти, премії, стипендії і цільові програми забезпечення житлом;

- вдосконалення нормативно-правової бази функціонування наукової, освітянської, інноваційної сфер держави;

- здійснення комплексу організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію структури Академії та її установ;

- підняття престижності наукової діяльності, залучення до неї талановитої молоді.

При виконанні усіх зазначених передумов можна вибудувати оптимістичний прогноз посилення кадрового потенціалу та розв'язання соціальних проблем науковців НАН України на період 2014–2023 рр.

Визначення етапів реалізації Концепції та розрахунків відповідних прогнозних індикаторів здійснено на основі аналізу поетапних тенденцій динаміки показників кадрового потенціалу НАН України у період 1991–2012 рр. та їх екстраполяції на відповідні етапи періоду 2014–2023 рр. з урахуванням віддалених наслідків. При цьому застосовано також такі відправні положення:

- загальна чисельність працівників НАН України та працівників наукових установ приймається в подальшому сталою на рівні, досягнутому на момент припинення дії негативних тенденцій (стабілізації);

- посилення кадрового потенціалу досягається шляхом якісних змін: підвищення у раціональних розмірах питомої ваги наукових працівників (дослідників) у загальній чисельності працівників, а також збільшення абсолютної чисельності молодих вчених, докторів та кандидатів наук і підвищення їх питомої ваги у загальній кількості наукових працівників (дослідників).

Прогнозуються такі основні етапи:

- період продовження дії негативних тенденцій динаміки показників кадрового потенціалу – 2014–2015 рр.;

- період стабілізації (з урахуванням віддалених наслідків та різномоментного закінчення дії різних негативних тенденцій) – 2016–2017 рр.;

- період позитивної динаміки показників кадрового потенціалу – 2018–2023 рр.

Завдання:

- забезпечення ефективного відтворення кадрового потенціалу, насамперед науковців вищої кваліфікації;

- активізація роботи установ з підготовки наукових кадрів в магістратурі, аспірантурі та докторантурі, розроблення та запровадження нових ефективних форм такої діяльності;

- ініціювання прийняття законодавчих актів, спрямованих на створення більш привабливих умов праці для вчених, в тому числі молодих, в наукових установах Академії;

- покращення ситуації з оплатою праці та стипендій;

- суттєве поліпшення забезпечення житлом працівників НАН України;

Заходи:

1. Реалізувати ефективну кадрову політику, яка забезпечить розвиток провідних наукових шкіл, стимулюватиме професійне зростання, створить умови для ротації кадрів і посадового зростання науковців.

2. Здійснити запровадження системи комплексної наукометричної оцінки діяльності наукових працівників; вдосконалення конкурсного відбору та заміщення посад завідувачів наукових відділів та лабораторій; поступове зменшення в штатних розписах установ частки адміністративного персоналу.

3. Покращити роботу з підготовки резерву керівних кадрів в установах Академії, зокрема відновити проведення в Президії НАН України щорічних курсів для осіб, які вперше зайняли керівні посади, та осіб, включених до резерву кадрів.

4. Постійно здійснювати заходи із залучення до установ Академії талановитої молоді, зокрема шляхом розвитку та розширення системи її цільової фінансової підтримки. Забезпечувати доступ молоді до сучасного наукового обладнання, створювати умови для міжнародних обмінів молодими науковцями. Вирішити питання щодо збільшення тривалості навчання в аспірантурі з відривом від виробництва до чотирьох років.

5. Домогтися підвищення розмірів заробітної плати наукових працівників та стипендіального забезпечення аспірантів і докторантів НАН України до рівня, конкурентоспроможного з провідними національними вищими навчальними закладами.

6. Активізувати роботу з відкриття нових спеціальностей за сучасними напрямками науки і техніки, створення перспективних факультетів, навчальних кафедр в академічних інститутах, організації стажування студентів у наукових лабораторіях і відділах.

7. Отримати ліцензію на здійснення НАН України освітрянської діяльності, забезпечити розвиток в Академії системи магістерської підготовки фахівців з підвищеним творчим потенціалом.

8. Вирішити на законодавчому рівні питання довготермінового пільгового та квотного надання молодим спеціалістам кредитів для придбання або будівництва житла.

9. Підготувати конкретні пропозиції з формування окремої програми забезпечення працівників Академії службовим житлом.

10. Домогтися врегулювання на законодавчому рівні питання створення житлово-будівельних кооперативів для будівництва житла на земельних ділянках, які знаходяться в постійному користуванні НАН України, із залученням коштів працівників Академії.

11. Підготувати конкретні обґрунтовані пропозиції, спрямовані на виділення коштів для компенсації частини оплати оренди житла для молодих і запрошених для роботи в НАН України фахівців (***Концепція розвитку НАН України на 2014–2023 роки // Національна академія наук України (<http://www.nas.gov.ua/text/pdfNews/CONCEPTSIYA%20ROZVYTKU.pdf>)***).