

Гуськова И.В.¹, Грудзинский А.О.¹, Серебровская Н.Е.¹, Буреева Н.Н.¹

¹ Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

Условия формирования креативного капитала профессорско-преподавательского состава вузов

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Гуськова И.В., Грудзинский А.О., Серебровская Н.Е., Буреева Н.Н. Условия формирования креативного капитала профессорско-преподавательского состава вузов // Креативная экономика. – 2023. – Том 17. – № 2. – С. 579–596. doi: [10.18334/ce.17.2.117225](https://doi.org/10.18334/ce.17.2.117225)

АННОТАЦИЯ:

Статья посвящена анализу и оценке условий формирования креативного человеческого капитала профессорско-преподавательского состава вузов. В основу исследования легли материалы экспертного интервью с представителями руководства и кадровых служб российских организаций и руководящих работников одного из ведущих стартапов Кремниевой долины (США) как представителей компании, успех которых определяет креативный труд работников. Задача интервьюирования состояла в выявлении наиболее эффективных способов управления креативным персоналом. Подтверждение и оценка достигаемых результатов осуществлялись за счет обобщения и систематизации статистических данных системы высшего образования России. В процессе интервьюирования обсуждались практические способы работы с креативным персоналом в таких направлениях, как привлечение, развитие и удержание креативных сотрудников. На основе изученных материалов и экспертного мнения авторами дана оценка условия формирования креативного капитала профессорско-преподавательского состава вузов как представителей креативного персонала в направлениях привлечения, развития и удержания. Авторами статьи предпринята попытка обосновать необходимость изменения требований и разработки новых подходов в выявлении талантов среди профессорско-преподавательского состава, новых форматов оценки условий развития, обозначены основные проблемы в управлении талантами в системе высшего образования России, среди которых можно выделить нарастающий дефицит молодых специалистов на рынке труда высшего образования, старение кадров, низкую эффективность системы подготовки научных кадров, слабую работу с внешними рынками труда и т.д.

ФИНАНСИРОВАНИЕ:

Исследование выполнено в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030», проект Н-426-99_2022-2023 «Социально-экономические модели и технологии развития креативного человеческого капитала в инновационном обществе».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: креативный человеческий капитал, креативный персонал, профессорско-преподавательский состав, подготовка научных кадров

ОБ АВТОРАХ

Гуськова Ирина Владимировна, профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании, д-р эконом. наук, доцент (guskova545@yandex.ru)

Грудзинский Александр Олегович, директор Института экономики и предпринимательства, заведующий кафедрой университетского менеджмента и инноваций в образовании, д-р соц. наук, проф. (aog@unn.ru)

Серебровская Наталья Евгеньевна, профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании, д-р психол. наук, доцент (serebrovskaya@iee.unn.ru)

Буреева Наталья Николаевна, доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании, канд. физико-математических наук, доцент (bureeva@unn.ru)



Guskova I.V. ¹, Grudzinskiy A.O. ¹, Serebrovskaya N.E. ¹, Bureeva N.N. ¹

¹ Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod – National Research University (UNN), Russia

Conditions for the development of the creative capital of university academic staff

CITE AS:

Guskova I.V., Grudzinskiy A.O., Serebrovskaya N.E., Bureeva N.N. (2023) Usloviya formirovaniya kreativnogo kapitala professorsko-prepodavatelskogo sostava vuzov [Conditions for the development of the creative capital of university academic staff]. *Kreativnaya ekonomika*. 17. (2). – 579–596. doi: [10.18334/ce.17.2.117225](https://doi.org/10.18334/ce.17.2.117225)

ABSTRACT:

The article is devoted to the analysis and evaluation of the conditions for the development of creative human capital of the academic staff. The research is based on the materials of an expert interview with representatives of the management and personnel services of Russian organizations and executives of one of the leading Silicon Valley startups in the United States as representatives of a company whose success is determined by the employees' creative work. The interviewing task was to identify the most effective ways to manage creative staff. Confirmation and evaluation of the achieved results was carried out by generalizing and systematizing statistical data of the Russian higher education system. During the interviewing process, practical ways of working with creative staff in such areas as attracting, developing and retaining creative employees were discussed. The authors assess the conditions for the development of the creative capital of the academic staff as representatives of the creative staff in the areas of attraction, development and retention. The authors of the article attempt to substantiate the need to change the requirements and develop new approaches in identifying talents among the academic staff and new formats for assessing the conditions of development. The main problems in talent management in the higher education system of Russia are identified. They are as follows: the growing shortage of young specialists in the higher education labor market, aging of personnel, low efficiency of the system of academic staff training, weak work with external labor markets, etc.

FUNDING: The study was carried out within the framework of the realization of the Strategic Academic Leadership Program "Priority 2030", project H-426-99_2022-2023 "Socio-economic models and technologies for the creative human capital development in the innovative society".

KEYWORDS: creative human capital, creative staff, academic staff, academic staff training

JEL Classification: I23, I25, I26, E24, J24, O15

Received: 31.01.2023 / Published: 28.02.2023

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Guskova I.V. (guskova545@yandex.ru)

Введение

Современные экономические реалии строятся на том, что человек должен быть не только образован, но и продуктивен, активно втянут в экономическую деятельность и результативен. Все чаще результат должен быть новаторским, нестандартным и инновационным, так как современный мир требует возврата инвестиций как вложений. Поэтому именно система профессионального образования является предметом исследования, так как там формируются общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Изучение трендов развития современного инновационного общества показывает, что основной движущей силой роста экономик развитых и развивающихся стран является социальная группа людей, характеризующаяся высоким международным уровнем образования, творческими интеллектуальными способностями и предпринимательскими навыками поведения. Эту социальную группу в настоящее время принято называть «креативный (творческий) класс» или «креативный персонал» [1] (*Grudzinsky, Guskova, Serebrovskaya, 2022*).

Флорида Р. [2, с. 58] (*Florida, 2016, p. 58*) исходит из того, что «креативность стала ключевым фактором развития экономики и общества».

Проблему мотивации креативного персонала также изучал Д. Пинк в своей теории «Мотивация 3.0» [3, с. 283] (*Pink, 2013, p. 283*).

Алфи К. утверждает, что инновационного, креативного сотрудника не нужно заставлять что-то делать [4, С. 32]. Для эффективной работы таких специалистов, по мнению Й. Фраймута, необходимо способствовать их внутреннему стремлению к развитию [5, С. 57].

Креативные работники, по мнению М. Микалко, представляют собой уверенных в себе и радостных людей, позитивно настроенных на настоящее и будущее [6, С. 5] (*Mikalko, 2016, p. 5*). Д. Пффеффер пишет об издержках компаний в борьбе за таланты [7, С. 248] (*Pfeffer, 2001, p. 248*).

Среди других свойств креативных людей можно выделить высокий интеллект, независимость, уверенность в себе, готовность к риску [7, с. 158] (*Pfeffer, 2001, p. 158*).

Особенностям и методам привлечения и удержания креативного персонала посвящены труды ряда авторов: Р. Алина и Т. Атан – разработке стратегии управления талантами [8, с. 15] (*Riham Al Aina, Tarik Atan, 2020, p. 15*), И. Баканаускиене и др. – созданию позитивной организационной культуры с признанием заслуг и возможностями улучшения навыков [9, с. 15] (*Bakanauskiene,*

Bendaravičienė, Barkauskė, 2017, p. 15). Интересен подход М. Асмави и др. [10, с. 7595] (*Onsardi, Thamrin Abdullah, 2017, p. 7595*), которые рассматривают взаимосвязь прав и возможностей сотрудников и удовлетворенности работой на приверженность организации.

П. Дарма и А. Суприянто анализируют влияние материального стимулирования на удовлетворенность сотрудников работой [11, с. 76] (*Darma, Supriyanto, 2017, p. 76*), К. Риордан и Л. Макфарлан Шор – демографических факторов [12, с. 76] (*Riordan, Shore, 1997, p. 76*), но не анализируют прочее. Р. Эрдем и М. Демиркиран [13, с. 38, 46] (*Erdem, Demirkiram, 2016, p. 38, 46*), Т. Парк и Дж. Шоу [14, с. 268, 284] (*Bekle, 2002, p. 268, 284*) исследуют отрицательные экономические эффекты ухода креативного персонала.

Профессорско-преподавательский состав вузов относится к данной категории персонала, так как занимается креативным трудом и является носителем креативного человеческого капитала.

Креативный труд отличается своим творческим характером и содержательным качеством.

Привлечение, развитие и удержание к работе креативных преподавателей порождает новую проблему: разработку методов управления креативным персоналом [15] (*Grudzinskiy, Guskova, Serebrovskaya, Mariko, 2020*).

Гипотезой данного исследования стало предположение о том, что общепринятая международная методология оценки конкурентоспособности талантов, основанная на стратегии развития, удержания и привлечения кадров, вполне применима для диагностики креативного человеческого капитала профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов с точки зрения выявления наиболее слабых мест кадровой политики университетов.

Целью исследования стала диагностика и оценка условий привлечения, развития и удержания креативного персонала вузов на основе экспертной оценки и анализа экономико-статистических показателей.

Методология

Подбор методов нашего исследования был направлен на выявление качественных характеристик креативного труда ППС вузов. За основу была взята Методика определения глобального рейтинга конкурентоспособности талантов, которая включает три блока: привлечение, развитие и удержание персонала. В качестве эмпирического метода нами было выбрано глубинное экспертное интервью, которое должно было подтвердить гипотезу о наличии специфики в процессах привлечения, развития и удержания креативного

персонала, и анализ социально-экономических показателей, характеризующих условия развития креативного человеческого капитала ППС вузов на основе статистического анализа данных.

Экспертная выборка

Интервью проводилось с представителями кадровых служб и руководящего состава вузов Нижнего Новгорода и руководящих работников одного из ведущих стартапов Кремниевой долины (США).

Полученные результаты

За последнее десятилетие численность научных работников в России претерпела существенные изменения: в отдельные периоды она сокращалась, затем был незначительный прирост, а в последние годы продолжилось ее сокращение. Так, в 2021 году численность исследователей и разработчиков составляла 576,3 тыс. чел. (*табл. 1*) [16, с. 373, 17].

Приведенные в *таблице 1* данные показывают снижение среди занятых работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по всем категориям должностей. По сравнению с 2010 годом сокращение составило 37%. Профессорско-преподавательский состав сократился на 37,5%, научные работники – на 35,0%, но при этом руководящий персонал увеличился на 12,1%. Этот удивительный факт заставляет задуматься над нормальным соотношением управляемости и правильным распределением структуры персонала вузов.

Конечно, снижение персонала можно объяснить сокращением численности студентов на 74,1%. Цифры показывают более быстрое сокращение численности студентов по сравнению с численностью ППС, однако именно студентов-заочников стало гораздо меньше (сокращение составило 159,7%), что не приводит к необходимости сокращения штата вузов. Это приводит к определенным последствиям: увеличение нагрузки ППС, а именно аудиторной и учебной, вымыванию более молодых специалистов и менее опытных, отсутствию скамейки запасных в виде ассистентов и старших преподавателей.

Таблица 1

Численность работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам высшего образования, по категориям, тыс. чел. [16, с. 373, 17]

	2010/2011	2015/2016	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	Изменение 2010 к 2021,%
Всего							
Всего	903,4	724,5	633,5	607,9	590,8	576,3	-37,0
Руководящий персонал	26,5	24,0	28,6	29,1	29,4	29,7	12,1
Педагогические работники, всего	249,4	241,9	235,4	229,9	...
Профессорско-преподавательский состав	356,8	279,8	245,1	236,1	229,3	223,1	-37,5
из них ППС, осуществляющий образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	243,0	234,1	227,0	220,9	...
Иные педагогические работники	4,3	5,8	6,0	6,8	...
Научные работники	21,6	18,4	17,0	17,0	16,8	17,1	-35,0
Инженерно-технический персонал	47,2	46,7	41,3	40,9	40,5	39,8	-15,7
Административно-хозяйственный персонал	96,1	83,8	73,7	73,1	73,2	73,3	-2,4
Производственный персонал	16,1	11,7	9,2	9,6	9,0	8,8	-45,4
Учебно-вспомогательный персонал	163,4	121,8	101,4	95,4	92,4	90,0	-44,5
Обслуживающий персонал	175,6	138,3	113,0	101,1	94,3	87,6	-50,1
Численность студентов	7049,8	4766,5	4245,9	4161,7	4068,3	4049,3	-74,1
Из общей численности – по формам обучения:							

Окончание табл. 1

очная	3073,7	2379,6	2380,5	2369,8	2386,6	2429,3	-26,5
очно-заочная	304,7	149,1	135,0	155,6	181,5	206,1	-47,8
заочная	3671,3	2237,8	1730,4	1636,3	1500,3	1413,9	-159,7

Анализ квалификационного состава ППС представлен в *таблице 2*. За рассматриваемый период уровень квалификации у ППС практически не изменился. Удельный вес докторов наук и кандидатов наук в общей численности колеблется в районе 16 и 58% соответственно. При условии, что последние 10 лет наблюдалось сокращение численности ППС, можно предположить, что данное снижение было осуществлено за счет преподавателей, не имеющих ученых званий и степеней. Это и понятно, что и политика руководства вузов была направлена вытеснение молодых преподавателей, так как к ней подталкивали требования государственных образовательных стандартов, где есть ограничения по острепенности преподавательского состава.

Таблица 2

Численность профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования [16, 17]

	Тысячи человек			В процентах от общей численности		
	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Профессорско-преподавательский состав:						
имеют ученую степень:						
доктора наук	37,1	36,3	35,0	15,7	15,8	15,7
кандидата наук	136,5	132,9	129,6	57,8	58,0	58,1
PhD	0,7	0,9	0,8	0,3	0,4	0,4
имеют ученое звание:						
профессора	24,8	24,0	23,7	10,5	10,4	10,6
доцента	88,5	87,4	84,8	37,5	38,1	38,0

Получается, что легче сократить или вытеснить преподавателей без степени, чем подготовить новых. Процесс подготовки состоявшегося ученого и квалифицированного преподавателя (кандидата и доктора наук) сложный и дорогостоящий. При этом необходимо учитывать как врожденные, так и приобретенные способности выпускниками, а также сложившиеся взгляды и образ преподавателя вуза. А он зачастую в глазах молодого студента не совсем привлекателен. Поэтому мотивация работать в вузе у молодежи достаточно низкая. Наш тезис о старении ППС подтверждают данные *таблицы 3*.

Необходимо понимать, что доля профессоров старше 60 лет составляет в настоящее время 66,9%, а доля ассистентов моложе 29 лет – 38%, притом что и сама численность ассистентов практически равна профессорскому составу, но в течение профессиональной деятельности не все успевают вырасти до данного уровня квалификации, происходит естественный отсев, связанный как с профессиональными компетенциями, так и с внутренней и внешней мотивацией, основанной на уровне жизни и создании условий для развития креативного человеческого капитала ППС вузов.

Таблица 3

Структура численности ППС по возрастным группам и должностям, 2020/2021 [16, 17]

	Возраст									
	До 25	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65 и старше
Всего	0,4	4,4	8,7	11,6	14,0	12,3	9,4	9,8	9,7	19,6
Деканы факультетов	-	0,3	3,0	8,5	16,0	19,3	13,2	13,6	12,6	13,3
Заведущие кафедрами	-	-	1,0	5,2	11,8	13,6	11,6	13,9	15,2	27,6
Директора институтов	-	0,2	2,7	8,2	15,7	16,1	13,2	16,0	14,8	12,8
Профессора	-	-	0,2	1,6	4,7	7,2	8,1	11,3	14,8	52,1
-	-	0,8	7,1	13,6	17,4	14,7	10,4	10,2	9,5	16,2
Старшие преподаватели	0,1	6,8	16,2	15,5	14,7	11,2	9,2	8,8	7,4	10,0

Окончание табл. 3

Преподаватели	3,9	27,4	21,8	13,8	9,3	6,8	5,4	5,2	3,4	2,9
Ассистенты	5,0	33,2	23,4	13,5	7,9	5,3	3,3	3,0	2,1	3,2

По результатам исследования в рамках первого блока «Привлечение» было выявлено следующее.

В качестве профессионально важных качеств чаще всего упоминались профессионализм, умение работать в команде, образование, опыт работы, быстрая обучаемость и умение работать в состоянии стресса в сжатые сроки. Основными каналами поиска новых сотрудников в России являются наиболее популярные работные сайты в России. Но если искать преподавателей вузов, то данный канал работает слабо, необходимо понимать, что должность преподавателя любого уровня квалификации является избираемой на конкурсной основе и регулируется как внешними, так и внутриуниверситетскими нормативными документами, в которых прописаны определенные требования по каждой позиции, включающие публикационную активность, наличие ученой степени и звания и т.д., поэтому потенциальный рынок труда является крайне ограниченным и в основном внутриуниверситетским. Эта практика еще больше обуславливает важность подготовки научно-педагогических кадров (рис. 1) [18, с. 53–69] (Ryason, 2022, p. 53–69).



Рисунок 1. Доля выпускников вузов, поступивших на работу в научно-исследовательские организации, в общей численности выпускников

Низкий приток выпускников вузов в научно-исследовательские организации эксперты связывают с непопулярностью профессии исследователя

у большей части студентов. Так, по данным исследования НИУ ВШЭ, 58% студентов вузов дневной формы обучения ориентированы на работу в коммерческом секторе, 15% – на государственную службу, 17% – на работу в бюджетном секторе экономики и только 10% – на работу в научных организациях¹. В результате чего на работу в научно-исследовательские организации устраивается не более 1% выпускников в год (рис. 1) [18, С. 53–69] (Ryason, 2022, p. 53–69).

Современная мировая практика основывается на привлечении квалифицированных специалистов из-за рубежа. Иностраный преподаватель, приезжая, может закрыть дефицит преподавательских кадров в стране, при этом укомплектованность штатов профессорско-преподавательского состава в 2020/2021 году составляет от 82,7% до 93,9% в России [16, с. 396]. Опять же меньше всего молодых преподавателей, наиболее укомплектованы доцентские должности как основное среднее рабочее звено вузов.

Квалифицированный иммигрирующий преподаватель – это новые подходы, новые практики обучения, возникновение новых горизонтальных связей на уровне преподавателей, неожиданные, нестандартные научные направления и т.д. Доля иностранных работников в общей численности ППС вузов России составляет всего 0,6%, а от общей численности научных работников – 4,0% [16, с. 392]. Следует сделать вывод о том, что данный канал привлечения креативного ППС необходимо развивать, основываясь на лучших зарубежных практиках, также следует не забывать и о программе реэмиграции бывших соотечественников, которые проработали долгое время за рубежом, накопили приличный человеческий капитал, который может быть эффективно включен в российскую экономику.

Экспертная оценка блока «Развитие» показала, что большинство работодателей отметили активное использование программ повышения квалификации (в основном в дистанционной форме), привлекают университеты, другие образовательные и научные центры и при этом оплачивают обучение своих сотрудников.

В России сложившаяся система подготовки научно-педагогических кадров, которая имеет свою историю, несколько отличается от зарубежных аналогов, так как имеет два уровня: ученая степень кандидата и доктора наук, что имеет свои плюсы и минусы. Так, например, получение докторской степени удлинит процесс научных исследований, вокруг докторанта и решения его крупной научно-исследовательской задачи может формироваться круг моло-

¹ Источник: Индикаторы науки: 2022 [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13398> (дата обращения: 20.12.2022).

дых ученых, работающих в рамках одного научного направления. В качестве минуса можно отметить, что защита и достижение определенного статуса сокращает мотивацию на дальнейшую плодотворную научную работу. В современных условиях данный недостаток нивелируется институтом балльно-рейтинговой оценки труда преподавателя или эффективным контрактом.

Но в области подготовки научных кадров тоже не все однозначно. Если рассмотреть динамику показателей деятельности аспирантуры и докторантуры всех научно-исследовательских и образовательных организаций, то прослеживаются неблагоприятные тенденции (табл. 4).

Так, за период 2011–2021 гг. произошло сокращение числа организаций, имеющих аспирантуру, на 71,6%. Соответственно, сократилась численность обучающихся в аспирантуре – на 42,3%.

Таблица 4

Показатели деятельности аспирантуры и докторантуры научно-исследовательских и образовательных организаций [17]

	Количество организаций, имеющих:		Численность обучающихся, чел.		Прием, чел.		Выпуск, чел.		из него с защитой диссертации, чел.	
	аспи-ран-туру	до-кто-ран-туру	аспи-ран-тов	до-кто-ран-тов	аспи-ран-тов	до-кто-ран-тов	аспи-ран-тов	до-кто-ран-тов	аспи-ран-тов	до-кто-ран-тов
2011	1570	608	156279	4562	50582	1696	33082	1321	9635	382
2012	1575	597	146454	4554	45556	1632	35162	1371	9195	394
2013	1557	585	132002	4572	38971	1582	34733	1356	8579	323
2014	1519	478	119868	3204	32981	166	28272	1359	5189	231
2015	1446	437	109936	2007	31647	419	25826	1386	4651	181
2016	1359	385	98352	921	26421	397	25992	1346	3730	151
2017	1284	223	93523	1059	26081	439	18069	253	2320	65
2018	1223	213	90823	1048	27008	393	17729	330	2198	82
2019	1187	195	84265	955	24912	386	15463	356	1629	82
2020	1189	183	87751	979	27710	351	13957	339	1245	63
2021	1174	182	90156	932	27992	210	14326	354	1500	87

Источник: Индикаторы науки: 2022 [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13398> (дата обращения: 20.12.2022).

При этом разрыв между приемом в аспирантуру и выпуском из нее сохранился в 2011–2021 гг. на уровне почти 50%. Но самый низкий показатель – выпуск аспирантов с защитой диссертации. За рассматриваемый период он сократился на 84,4% и в 2021 году составлял 10,5% от окончивших аспирантуру. Этот показатель характеризует низкую эффективность системы подготовки научных кадров высшей квалификации.

Анализ показателей деятельности докторантуры показывает, что ее эффективность ниже, чем аспирантуры (*табл. 4*), так, сокращение научных организаций, имеющих докторантуру, составляет 70,1%, снижение численности докторантов – 79,6%. Выпуск с защитой диссертации за рассматриваемый период составлял в разные годы от 11 до 25% от выпуска из докторантуры.

К факторам по удержанию персонала большинство респондентов отнесли наличие элементов организационной культуры, наличие моральных и ценностно-нормативных устоев, сформированного командного духа в организации.

Были упомянуты такие необходимые условия труда, как гибкость графика работы, применение удаленной занятости, возможность доступа к корпоративным информационным ресурсам, возможность свободного обмена мнениями с руководителями, построение диалога между коллегами по реализации проекта.

Финансовые стимулы преобладают, однако различные формы нематериального поощрения, включая должностной рост (престижные названия должностей, которые часто вводятся именно для поощрения сотрудника), развитие чувства сопричастности к компании и др., также имеют важное значение для сотрудников.

Низкая привлекательность научной деятельности может быть связана с низкой заработной платой в сфере исследований и разработок. Для уточнения этого предположения мы провели сравнение заработной платы исследователей и разработчиков со среднемесячной заработной платой в экономике за период 2010–2021 гг. (*табл. 5*).

Анализ данных по среднемесячной заработной плате ученых и по экономике в целом показывает преимущественный рост зарплаты научных сотрудников по отношению к средней заработной плате в России от 119,5% до 149,2% соответственно.

В 2021 году среднемесячная зарплата исследователей и разработчиков на 54,2% была выше среднемесячной зарплаты в целом по экономике. Следовательно, на протяжении всего рассматриваемого периода заработная плата

ученых превышала среднемесячную зарплату по экономике в целом в среднем на 25%.

Таблица 5

Сопоставление заработных плат научных работников со среднемесячной зарплатой в экономике

	Среднемесячная заработная плата научных работников, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата в экономике, тыс. руб.	Среднемесячная зарплата научных работников в процентах к среднемесячной зарплате в экономике
2010	25,0	21,0	119,5
2011	28,4	23,4	121,5
2012	32,5	26,6	122,2
2013	35,6	29,8	119,6
2014	39,5	32,5	121,7
2015	41,5	34,0	122,0
2016	43,5	36,7	118,6
2017	48,8	39,2	124,7
2018	53,2	43,7	121,7
2019	75,2	47,8	157,3
2020	78,8	51,1	154,2
2021	84,3	56,5	149,2

Источник: рассчитано на основе данных Росстата: Индикаторы науки: 2022 [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13398> (дата обращения: 20.12.2022) и Труд и занятость в России 2021 2022 [Электронный ресурс] URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (дата обращения: 22.12.2022).

Средняя заработная плата предполагает оплату труда для сотрудников средней квалификации, то есть в данной категории работает большинство занятых. Хотя такое предположение достаточно условно и требует отдельного исследования. Квалификация исследователя должна быть высокой, предполагает дорогостоящие и долгосрочные инвестиции в человеческий капитал человека, который должен обладать определенными врожденными компетенциями: ум, память, склонность к анализу и синтезу и т.д.

По данным исследования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, 80% опрошенных в ходе исследования россиян считают ученых альтруистами, 53% опрошенных указали, что считают работу ученых скучной, 42% отметили, что ученые зарабатывают меньше представителей других профессий [19] (*Ratay, Nefedova, 2018*).

Слабая заинтересованность выпускников вузов в продолжении научной и преподавательской карьеры кроется в достаточно низком социальном статусе, нет информационной повестки о важности данной профессии и длинной профессиональной карьере. Статистика не показывает разрыва в зарплатах молодых и состоявшихся ученых, плюс доля молодежи невелика, поэтому и уровень оплаты труда определяется уже опытными сотрудниками. То есть выпускник, делая выбор на рынке труда и анализируя усилия, как умственные, так и психологические, энерго-затратные, не настроен на долгосрочную профессиональную карьеру, думая, что такого уровня жизни, статуса он достигнет за более сжатые сроки и с меньшими совокупными затратами.

Необходимо отметить и другие проблемы в научной сфере:

1. Бюрократизация научной сферы в виде ужесточения контроля соблюдения различных процедур: порождается принцип – главное не суть, а процесс.
2. Отсутствие частных инвестиций со стороны бизнеса в развитии науки, что является распространенной практикой в зарубежных странах.
3. Недостаточно развитая инфраструктура научной отрасли, что затрудняет процесс коммерциализации результатов научной деятельности.
4. Мотивация ученых со стороны государства, в том числе и за счет внедрения нематериальных стимулов труда исследователей и разработчиков.

Заключение

К сожалению, работа с талантами, их поиск и продвижение в российской практике, особенно в научной сфере и сфере высшего образования, недостаточно распространен, что объясняется все еще низким спросом на инновации, недостаточной конкуренцией, высокой монополизацией рынков и другими инерционными социально-экономическими факторами и выявленными тенденциями [20]:

- происходит сокращение численности занятых в науке по всем категориям должностей, что обусловлено замедлением темпов экономического роста и постоянными преобразованиями, происходящими в научном секторе;
- сокращается приток молодых специалистов в науку;

– наблюдается старение профессорско-преподавательского состава, и отсутствует достаточно необходимая замена молодыми специалистами;

– продолжается снижение эффективности системы подготовки квалифицированных кадров (аспирантуры и докторантуры) по причине ее постоянного реформирования за последние несколько лет;

– несмотря на превышение размера заработной платы научных работников над среднемесячной зарплатой по экономике в целом, она еще недостаточна по сравнению с уровнем оплаты труда ученых западных стран.

Однако ситуация меняется, и как показывает сегодняшняя практика, креативный класс, нацеленный на развитие, вносит все больший вклад в повышение благосостояния нашего общества и государства.

Вышеизложенный материал позволяет сделать вывод. Что управление креативным капиталом профессорско-преподавательского состава должно строиться в системе трех направлений: привлечение, развитие и удержание.

Такая политика предполагает большие инвестиции в сферу науки и образования, которые должны трансформироваться не только в росте заработной платы, но и в повышении социального статуса ученого и преподавателя, социальной значимости данной профессии, в более долгосрочной перспективе – в воспитании детей и молодежи, привитии новых ценностей и служении обществу, родине, человечеству.

ИСТОЧНИКИ:

1. Grudzinsky A., Guskova I., Serebrovskaya N. Evaluation of creative personnel management practices in Russian and foreign companies // Dela Press Conference Series: Economics, Business and Management. – 2022. – № 001 (023).
2. Флоида Р. Креативный класс. – Москва: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2016. – 384 с.
3. Пинк Д. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует. – Москва: «Альпина Диджитал», 2013.
4. Альфи Кон Воспитание сердцем. Без правил и условий. / Альфи Кон; пер. с англ. В. Степановой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.
5. Фраймата Й. Страх в работе менеджеров. Психология и инновационный менеджмент. – Харьков: Издательство Гуманитарный центр, 2005. – 414 с.
6. Микалко М. Рисовый шторм и еще 21 способ мыслить нестандартно. / Майкл Микалко; пер. с англ. Ларисы Царук, Сергея Комарова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

7. Pfeffer J. [Fighting the War for Talent is Hazardous to your Organization's Health](#) // Organizational Dynamics. – 2001. – № 29(4). – p. 248–259. – doi: 10.1016/S0090-2616(01)00031-6.
8. Riham Al Aina, Tarik Atan [The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance](#) // Sustainability. – 2020. – № 12. – p. 8372. – doi: 10.3390/su12208372.
9. Bakanauskienė I., Bendaravičienė R., Barkauskė L. [Organizational attractiveness: an empirical study on employees attitudes in lithuanian business sector](#) // Problems and Perspectives in Management. – 2017. – № 15(2). – doi: 10.21511/ppm.15(2).2017.01.
10. Onsardi A, Thamrin Abdullah M. A. [The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty](#) // International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM). – 2017. – № 5(2). – p. 7590–7599. – doi: 10.18535/ijssrm/v5i12.03.
11. Darma P. S., Supriyanto A. S. [The Effect of Compensation on Satisfaction and Employees Performance](#) // Management and Economics Journal Management and Economics Journal. – 2017. – № 1 (1). – p. 69–78. – doi: 10.18860/mec-j.v1i1.4524.
12. Riordan C. M., Shore L. M. [Demographic Diversity and Employee Attitudes: An Empirical Examination of Relational Demography Within Work Units](#) // Journal of Applied Psychology. – 1997. – № 82(3). – p. 342–358. – doi: 10.1037/0021-9010.82.3.342.
13. Erdem R., Demirkiram M. [Reflections of qualified personnel turnover to the Ministry of Health of the Republic of Turkey: a phenomenological research](#) // Journal of Management, Marketing and Logistics. – 2016. – № 3(1). – p. 38–49. – doi: 10.17261/Pressacademia.2016116528.
14. Бекле С.Ф. Человеческий фактор в системе управления инновационными процессами на предприятиях. / Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Москва, 2002.
15. Грудзинский А.О., Гуськова И.В., Серебровская Н.Е., Мариико В.В. [О магистерской программе «Управление креативным персоналом»: методологические основания](#) // Высшее образование в России. – 2020. – № 11. – с. 51–62.
16. Индикаторы науки: 2022 : статистический сборник. / Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский, М.Н. Коцемир и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 400 с.
17. Образование в цифрах 2022 : краткий статистический сборник. / Л.М. Гохберг, Л.Б. Кузьмичева, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 132 с.
18. Рясов С.Ю. Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций. / диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). – Москва, 2022.

19. Ратай Т.В., Нефедова А.И. Привлекательность научной карьеры в России. / Наука. Технологии. Инновации. – М.: НИУ ВШЭ, 2018.
20. Глобальный индекс конкурентоспособности талантов 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/> (дата обращения: 28.02.2021).

REFERENCES:

- Indikatory nauki: 2022 : statisticheskiy sbornik* [Indicators of science 2022: statistics] (2022). (in Russian).
- Obrazovanie v tsifrakh 2022 : kratkiy statisticheskiy sbornik* [Education in figures 2022: statistics in brief] (2022). (in Russian).
- Alfi Kon (2019). *Vospitanie serdtsem. Bez pravil i usloviy* [Education by the heart. Without terms and conditions] (in Russian).
- Bakanauskiene I., Bendaravičienė R., Barkauskė L. (2017). *Organizational attractiveness: an empirical study on employees attitudes in lithuanian business sector* *Problems and Perspectives in Management*. (15(2)). doi: [10.21511/ppm.15\(2\).2017.01](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2).2017.01).
- Bekle S.F. (2002). *Chelovecheskiy faktor v sisteme upravleniya innovatsionnymi protsessami na predpriyatiyakh* [The human factor in the management system of innovative processes at enterprises] (in Russian).
- Darma P. S., Supriyanto A. S. (2017). *The Effect of Compensation on Satisfaction and Employees Performance Management and Economics Journal Management and Economics Journal*. (1 (1)). 69–78. doi: [10.18860/mec-j.v1i1.4524](https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524).
- Erdem R., Demirkiram M. (2016). *Reflections of qualified personnel turnover to the Ministry of Health of the Republic of Turkey: a phenomenological research* *Journal of Management, Marketing and Logistics*. (3(1)). 38–49. doi: [10.17261/Pres-sademia.2016116528](https://doi.org/10.17261/Pres-sademia.2016116528).
- Flolda R. (2016). *Kreativnyy klass* [Creative class] (in Russian).
- Fraymata Y. (2005). *Strakh v rabote menedzherov. Psikhologiya i innovatsionnyy menedzhment* [Fear in the managers' work. Psychology and innovation management] (in Russian).

- Grudzinskiy A.O., Guskova I.V., Serebrovskaya N.E., Mariko V.V. (2020). *O magisterskoy programme «Upravlenie kreativnym personalom»: metodologicheskie osnovaniya* [About the master's program "creative personnel management": methodological foundations]. *Higher education in Russia*. (11). 51–62. (in Russian).
- Grudzinskiy A., Guskova I., Serebrovskaya N. (2022). *Evaluation of creative personnel management practices in Russian and foreign companies Dela Press Conference Series: Economics, Business and Management*. (001 (023)).
- Mikalko M. (2016). *Risovyy shturm i eshche 21 sposob myslit nestardartno* [Rice storm and 21 more ways of non-standard thinking] (in Russian).
- Onsardi A, Thamrin Abdullah M. A. (2017). *The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. (5(2)). 7590–7599. doi: [10.18535/ij-srm/v5i12.03](https://doi.org/10.18535/ij-srm/v5i12.03).
- Pfeffer J. (2001). *Fighting the War for Talent is Hazardous to your Organization's Health Organizational Dynamics*. (29(4)). 248–259. doi: [10.1016/S0090-2616\(01\)00031-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00031-6).
- Pink D. (2013). *Drayv: Chto na samom dele nas motiviruet* [Drive: What really motivates us] (in Russian).
- Ratay T.V., Nefedova A.I. (2018). *Privlekatelnost nauchnoy karery v Rossii* [The attractiveness of a scientific career in Russia] (in Russian).
- Riham Al Aina, Tarik Atan (2020). *The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance Sustainability*. (12). 8372. doi: [10.3390/su12208372](https://doi.org/10.3390/su12208372).
- Riordan C. M., Shore L. M. (1997). *Demographic Diversity and Employee Attitudes: An Empirical Examination of Relational Demography Within Work Units Journal of Applied Psychology*. (82(3)). 342–358. doi: [10.1037/0021-9010.82.3.342](https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.342).
- Ryasov S.Yu. (2022). *Povyshenie trudovogo potentsiala nauchnykh rabotnikov nauchno-issledovatel'skikh organizatsiy* [Increasing the labor potential of researchers in research organizations] (in Russian).