

Проблемы подготовки научных кадров в современных условиях

Докладчик

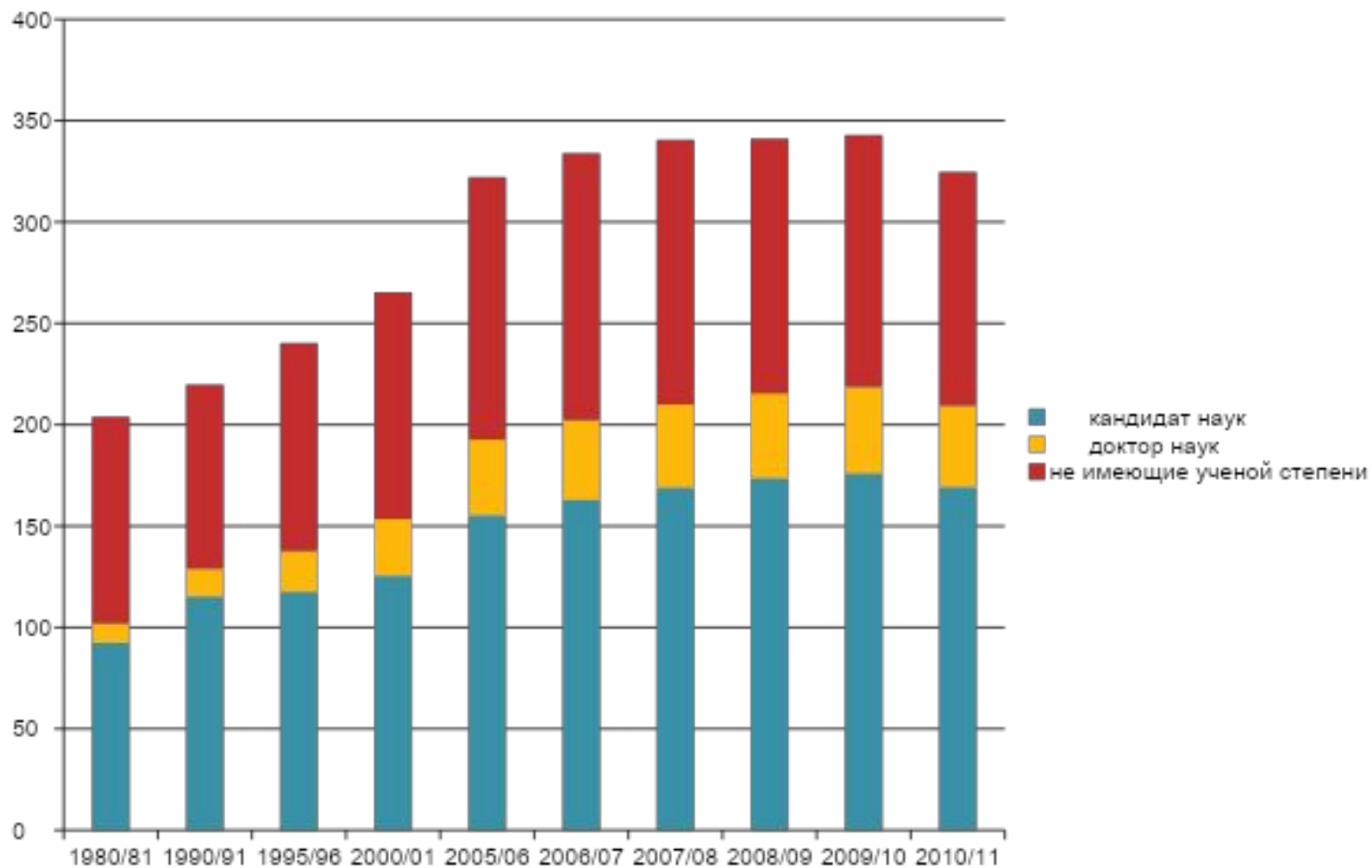
к.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Маркетинг и менеджмент»

руководитель НОЦ «Проблемы управления в социальных и экономических системах»

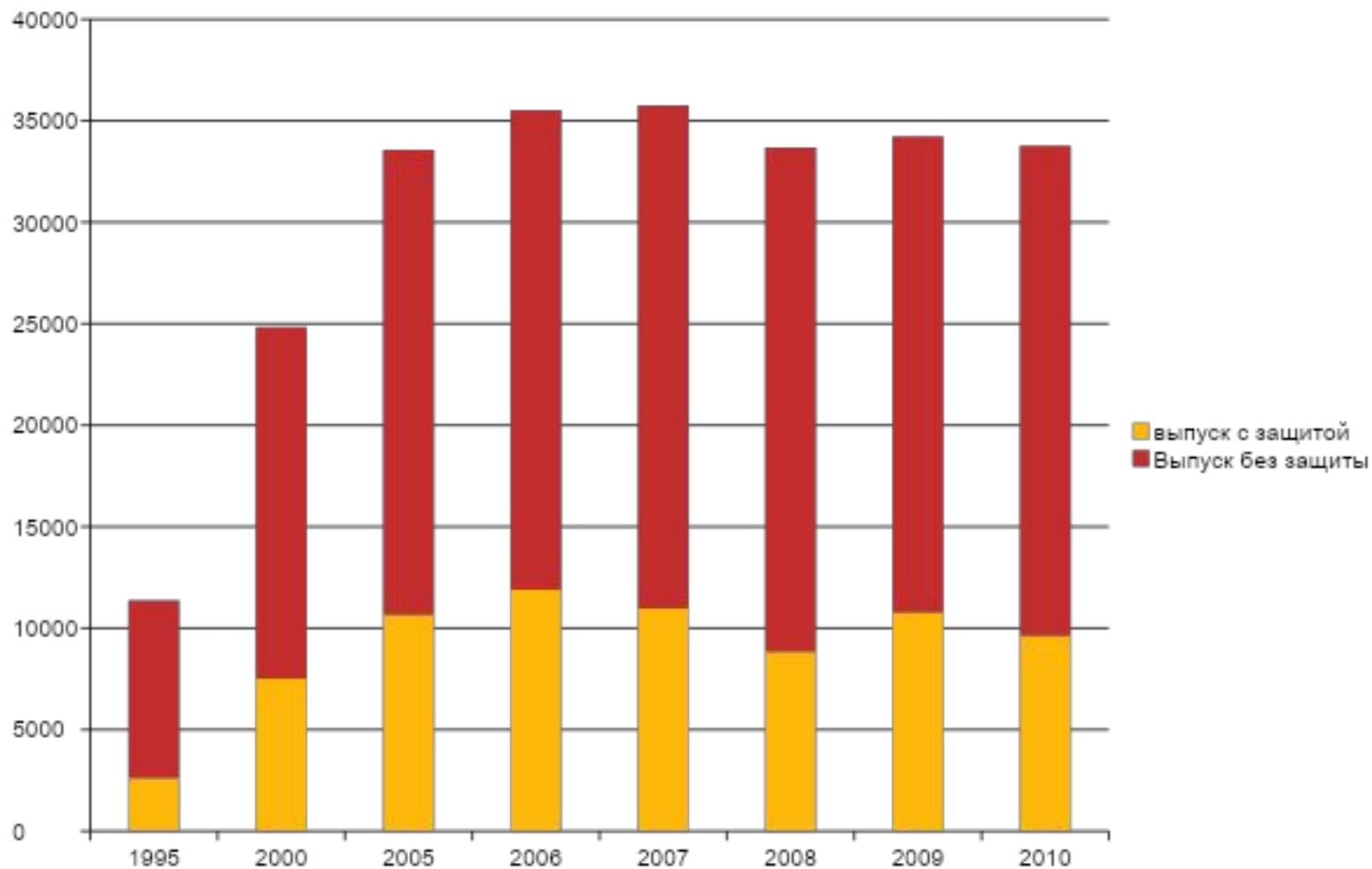
ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет «МАМИ»

СОРОКИНА Галина Петровна

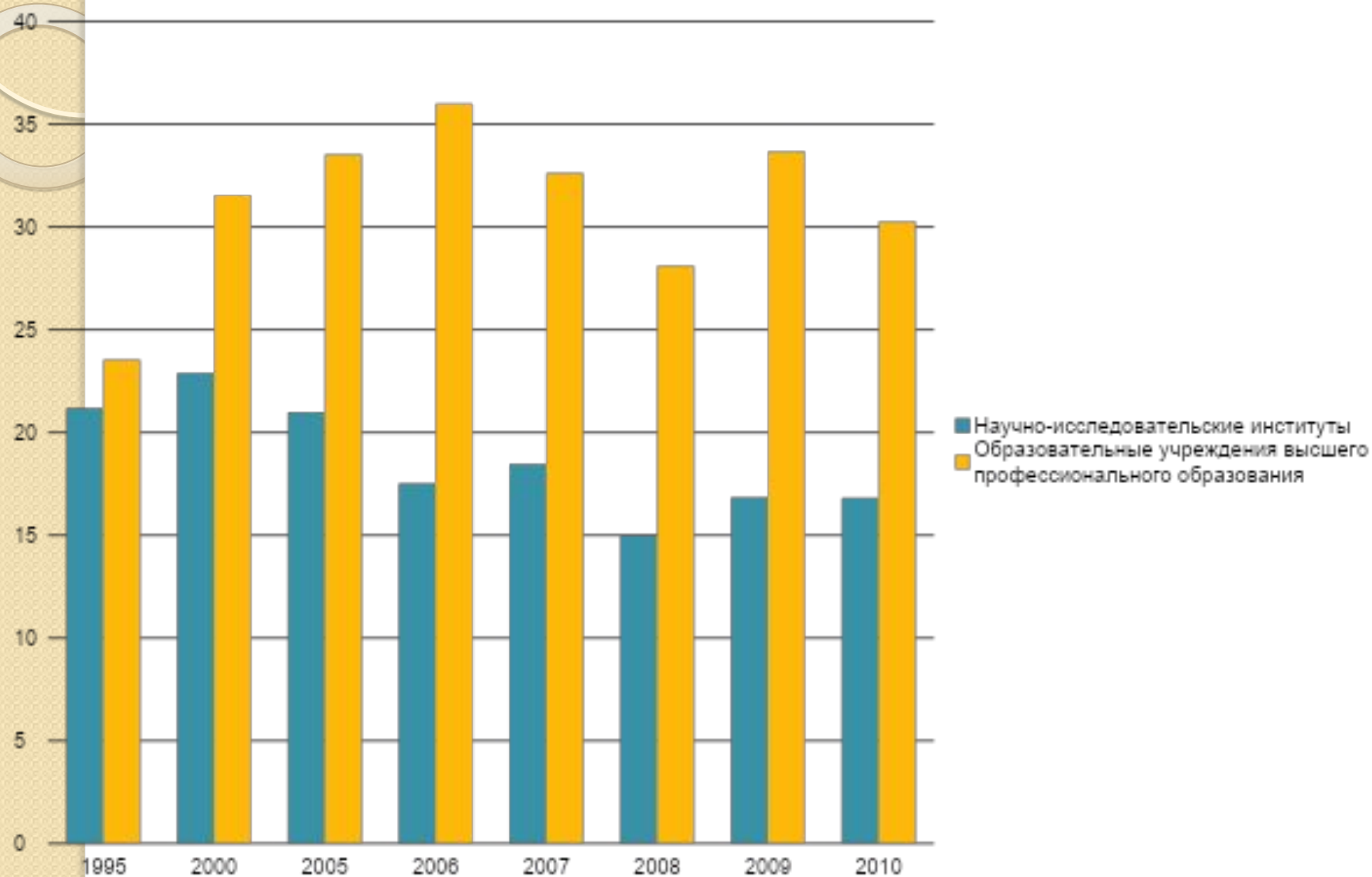
Структура ППС вузов России



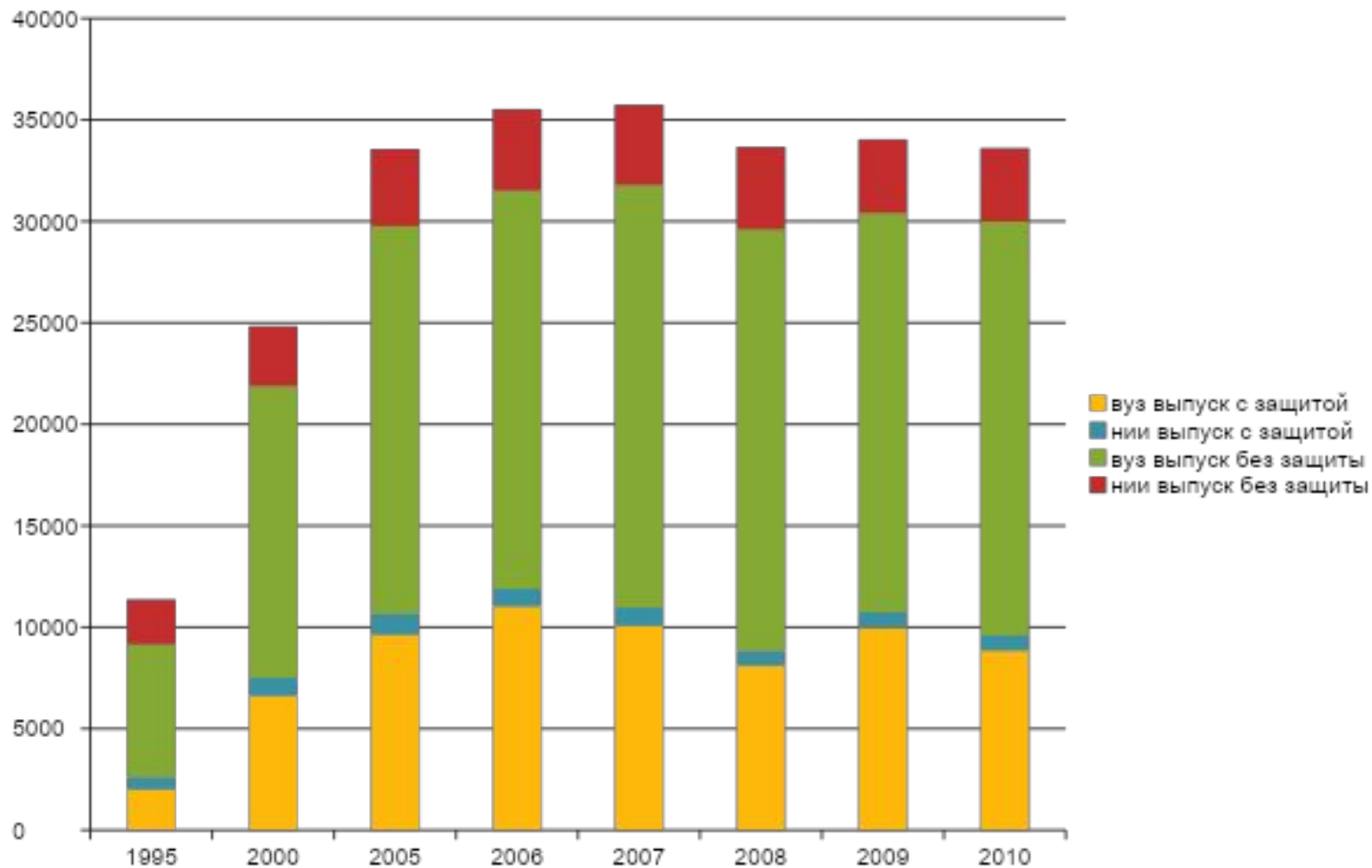
Выпуск из аспирантуры по годам



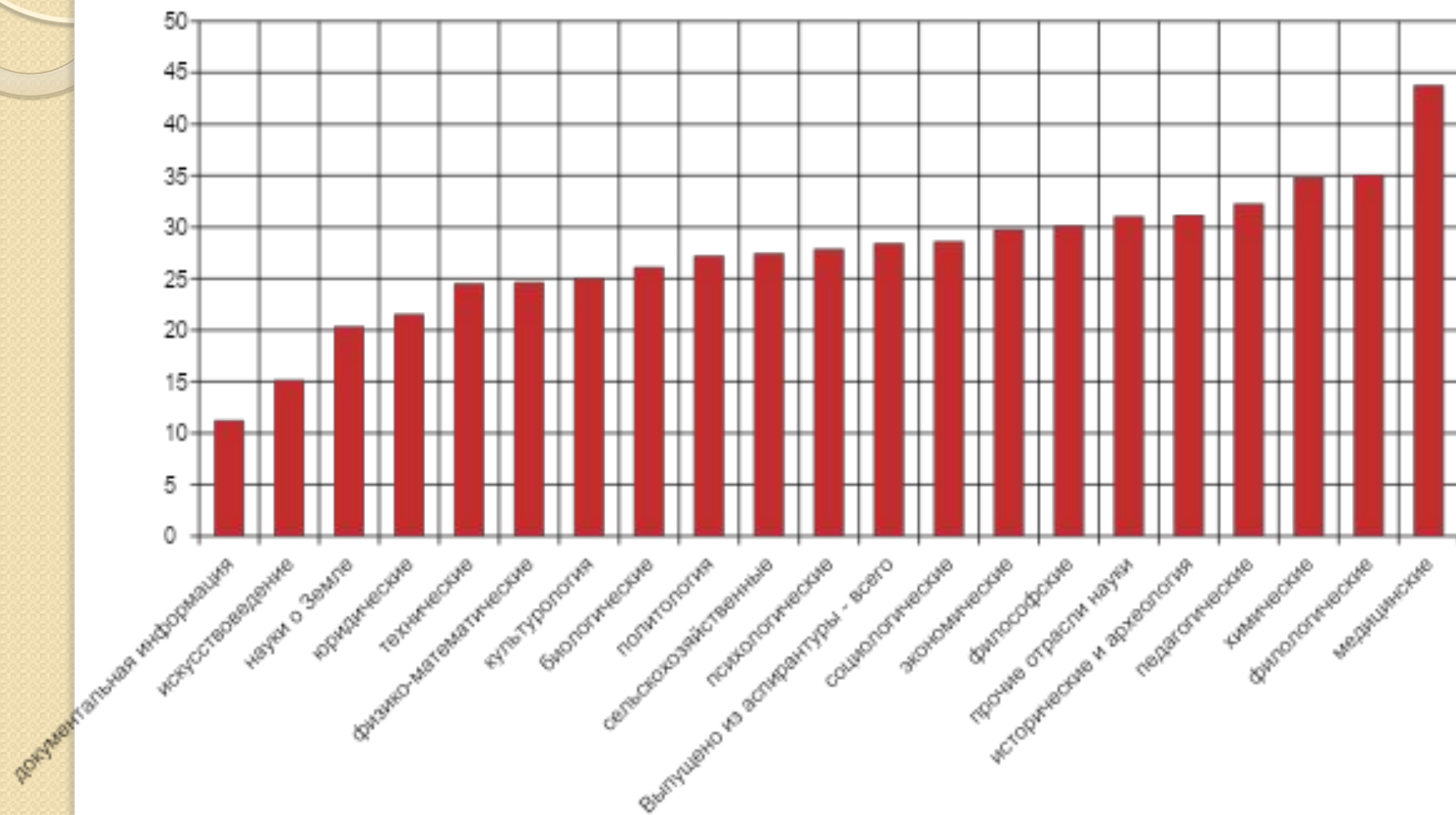
Процент выпуска аспирантов с защитой по годам



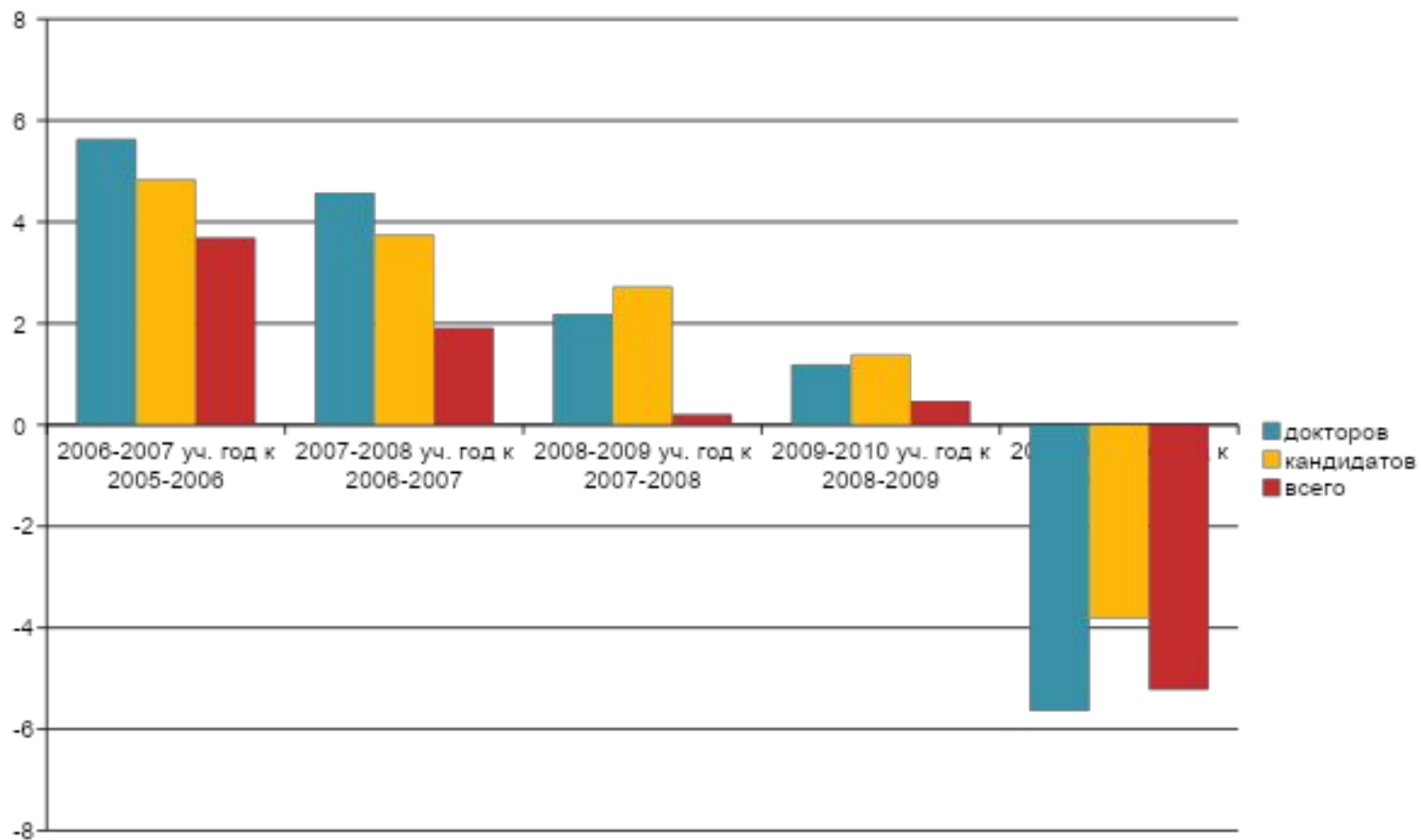
Выпуск из аспирантуры



Процент от выпуска защищенных кандидатских диссертаций по отраслям



Темпы качественного изменения структуры ППС



Выявление проблемы:

1. **Снижение контингента ППС**
2. **Снижение темпов прироста ППС имеющих ученую степень**

Проблема обусловлена:

- А) Заработными платами ППС вузов ниже средних показателей оплаты труда по региону.
- Б) Снижением престижа вузовского преподавателя.
- В) Естественной убылью доминирующей возрастной группы ППС в российских вузах (старше 60 лет).
- Г) Низким КПД работы аспирантуры

Выявление проблемы

3. Низкий процент выпускников аспирантуры защищающих диссертационную работу в срок

Основные причины:

- А) Стипендии, выплачиваемые аспирантам ниже МРОТ, что вынуждает аспирантов зарабатывать деньги, зачастую на работах не связанных с научной деятельностью
- Б) Ограниченные возможности по постановке эксперимента по теме диссертации, из –за:
- стагнационных процессов на большой доле национальных предприятий;
 - слабой заинтересованности вузов и нии в привлечении молодых специалистов к научным исследованиям;
 - устаревшей лабораторной базой вузов.

Выявление проблемы

4. Низкая заинтересованность аспирантов в защите диссертационной работы.

Причины:

- А) Нарушено первичное целеполагание поступления в аспирантуру (отсрочка от армии, альтернатива работе, желание родителей);
- Б) Изменение целевого вектора в процессе обучения (успешная карьера не связанная с наукой, несовместимость с научной карьерой);
- В) Слабая мотивация научных руководителей в защите аспирантов.

Выявление проблемы

5. Снижение конкурсных требований при поступлении в аспирантуру.

Причина:

- А) Установленный аккредитационный показатель количества аспирантов на 100 студентов (4 человека);
- Б) Несоответствие количества выделяемых бюджетных мест в аспирантуру данному показателю, что вынуждает вузы набирать платежеспособных, но не всегда одаренных аспирантов;
- В) Низкий престиж профессии ученого, а следовательно смещение первоначального вектора целеполагания аспирантов.

Решение проблемы на уровне государства

1. Учитывать региональную специфику при финансировании вузов.
2. Развитие программ поддержки научных исследований, в том числе с участием молодых ученых.
3. Повышение федеральной части стипендий аспирантов.
4. Поддержка программ развития материально-технической базы вузов, в том числе в виде создания ЦКП.
5. Приведение в соответствие аккредитационного показателя по количеству аспирантов и соотношения выделяемых бюджетных мест в аспирантуру и контингента студентов.

Решение проблемы на уровне вуза

1. Усиление входного контроля потенциала соискателя ученой степени (прием в аспирантуру только соискателей с опытом научной работы в составе научного коллектива, или с реальными научными статьями, результатами НИР и т.д.)
2. Развитие института целевой аспирантуры с заключением трёхстороннего договора – аспирант, научный руководитель, вуз)
3. Введение минимального лимита участия молодых исследователей в научной работе
4. Активное участие в отраслевых, региональных, федеральных программах по развитию материально-технической базы, в том числе ЦКП
5. Развитие отраслевой и межотраслевой интеграции в области науки и образования.
6. Поддержка научных и инновационных инициатив преподавателей и аспирантов
7. Формирование потенциала молодых ученых еще на уровне бакалавриата и специалитета в виде внедрения программ проектного обучения.