

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Ю.В. Бухун

Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт»
г. Киев, Украина

Сегодня мировая космическая отрасль – это мощная глобальная отрасль, численность работников которой насчитывает более 1 млн, а общий ежегодный объем продаж превышает 100 млрд долларов [1]. Анализ показывает, что сегодня мировая космическая деятельность находится на одном из переломных этапов, и в ближайшие десять-пятнадцать лет ее развитие будет определяться новизной в инновациях. Одной из основных движущих сил развития ракетно-космической техники в течение следующих десяти-пятнадцати лет станет дальнейшая коммерциализация космической деятельности. Кроме запланированного США, ЕС (в лице Европейского Космического Агентства), Китая и другими странами более широкого привлечения частных аэрокосмических компаний и корпораций для выполнения перспективных широкомасштабных космических проектов, дальнейшее развитие получит уже сформированный коммерческий международный рынок космических товаров и услуг, в частности в сфере создания космических систем наблюдения, навигации, телекоммуникации, средств вывода [2].

В Украине космическая отрасль формирует позитивный международный имидж страны. Во всем мире широко известна ее высокотехнологичная космическая продукция. Космическая отрасль относится к постиндустриальному экономическому укладу, ее сохранение и укрепление – средство обеспечения структурных изменений в экономической системе на пути инновационного развития, а объемы ее продукции стабильно растут даже тогда, когда бюджетное финансирование сокращается. Проблема же сохранения кадрового потенциала отрасли за последние десять лет стала критической. Низкий уровень зарплаты в отрасли не обеспечивает закрепление кадров. Из принятых на работу молодых специалистов остаются работать только 20–30 %. Остальные идут в коммерческие структуры после 3–4 лет работы [3].

Ведущие организации отрасли в пределах своих возможностей направляют усилия на закрепление и омоложение кадров. Например, в ГКБ «Южное» действует программа стимулирования молодых специалистов, которая предусматривает выплату надбавок к установленным окладам, доплату за дипломы с отличием и персональные надбавки. Осуществляется также частичное погашение расходов за проживание в общежитиях, льготное приобретение жилья за счет беспроцентных займов [4]. Однако этих усилий недостаточно.

Кадровый потенциал является важнейшим фактором развития любой наукоемкой отрасли и не может появиться без длительной подготовки и устранения всех причин его дефицита. К сожалению, положение страны в этом плане крайне тяжелое – Украина является одной из стран, которые имеют одну из самых высоких в мире степень депопуляции, происходит снижение многих качественных характеристик населения. Структура и большие масштабы внешних миграционных потоков, ускоренное старение населения, деформация структуры подготовки кадров, ее несоответствие потребностям рынка, необоснованность дифференциации заработной платы в пользу отраслей, которые не определяют экономический прогресс страны, критически растущее экономическое неравенство населения вместе с приведенными

выше постоянными демографическими тенденциями негативно влияют на формирование современного и, особенно, будущего трудового и интеллектуального потенциала страны.

Позиции Украины остаются достаточно стабильными в области общей образованности населения. Эти позиции должны быть усилены в первую очередь за счет более эффективной системы постоянного повышения квалификации – так называемого «обучения в течение всей жизни». Другой аспект повышения значений соответствующих показателей – использование по назначению и согласно полученному образованию молодых специалистов, приходящих на рынок труда.

Инновативность экономики зависит от создателей инноваций, их квалификации, инновационной культуры, мотивации. Важно также, чтобы потенциал отдельных личностей и сообществ, создающих инновации, был тесно связан с предпринимательством, мотивированный на достижение конкретных целей в создании и распространении инноваций. Эти задачи должны решаться системно и совместно с образованием, наукой, предпринимательством.

Главной целью мероприятий, которые следует направить на совершенствование системы образования, является создание условий для приведения уровня и качества образовательного потенциала требованиям кадрового обеспечения инновационного развития космической отрасли Украины.

Ключевой стратегией в привлечении молодых ученых в космическую отрасль является преодоление глубокого разрыва, который сложился между наукой Украины и развитыми странами в условиях оплаты труда и требовательности к системе формирования кадрового потенциала науки. Уровень оплаты труда научных работников в Украине остается самым низким среди европейских стран. В то же время он фактически не влияет на качество формирования кадрового потенциала науки в рамках существующей системы оценки результатов деятельности ученых.

С целью преодоления этого разрыва следует сконцентрировать государственную поддержку для обеспечения финансового и материально-технического обеспечения для эффективно работающих ученых и научных коллективов, создать на базе лучших из них высокотехнологичные центры международного значения, условия труда в которых будут способствовать возвращению из-за границы украинских специалистов, а также будут привлекательными для зарубежных ученых. Следует также ввести в практику отношений в научной сфере контрактную форму, которая позволит устанавливать для ученых размер оплаты труда, уровень которой будет соответствовать европейским стандартам. Заработок ученого должен зависеть не от звания, а от его конкретного вклада в развитие науки и стимулировать рост творческой активности.

Важно также усовершенствовать систему научной подготовки специалистов с высшим образованием, восстановить в высших учебных заведениях требование обязательного сочетания учебного и научного процессов, широкого участия студентов в выполнении НИОКР, внедрить программы частной и государственной поддержки стажировки молодых ученых в зарубежных научных центрах.

Существующая организационно-функциональная структура науки претерпела значительные изменения за годы становления украинской государственности. Но в силу того, что процесс реформирования науки происходил преимущественно без соответствующей ориентации, без согласованности с реформой других сфер общественной жизни, в организации науки возникло немало кризисных проблем. Современная отечественная космическая научная сфера не способна адекватно реагировать на экономические и общественные вызовы и слишком слабо влияет на развитие страны. В то же время предпринимательство слабо опирается на значительный творческий потенциал научных космических разработок [5].

Для осуществления эффективной государственной поддержки прикладных исследований и разработок, которые имеют важное значение для страны, следует создать Фонд поддержки прикладных исследований и разработок, в рамках которого на основе самостоятельности (независимости от министерства или ведомства) смогут объединиться научные учреждения. По существующим примерам состав постоянных участников этого фонда должен формироваться и пересматриваться правительством страны. Включенные в реестр научные учреждения имеют право получать на выполнение государственных заказов до 50 % средств от общего объема выполненных ими НИОКР.

Основная цель реформирования вузовского сектора науки заключается в обеспечении органического сочетания процесса обучения студентов с научно-исследовательской деятельностью, приведение системы подготовки высококвалифицированных специалистов в соответствии с рыночными потребностями, повышения их способности эффективно работать в инновационной экономике [6].

Для этого на базе высших учебных заведений, которые имеют соответствующие традиции в деле развития науки, весомый вклад и научный потенциал, нужно создать систему национальных исследовательских университетов. Этот статус должен обеспечиваться предоставлением соответствующей поддержки в финансировании их научной деятельности.

Важнейшей для привлечения перспективных кадров, особенно молодых, является инфраструктура инновационного развития космической отрасли Украины, которая сейчас находится в зачаточном состоянии. В ней представлены только отдельные типы инновационных структур, в частности технопарки, центры, научно-технические предприятия, фонды. Причем деятельность лишь незначительной их части соответствует задачам, которые должны решаться ими, исходя из мирового опыта организации различных типов инновационных структур, особенно в космической сфере.

Выводы. Подытоживая изложенное, можно утверждать, что повышение международного статуса Украины и обеспечения национальных интересов требуют сохранения и развития существующего научно-технического и кадрового потенциала космической отрасли. С этой целью необходимо обеспечить выполнение принятых стратегических решений и внедрять принципиально новые подходы к организации работы и учебы для существующих молодых кадров, а также к привлечению новых. Инновационное развитие Украины должно стать эффективным средством развития информационного общества и экономики, основанной на знаниях.

Литература

1. Facts and figures 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.asd-europe.org/fileadmin/templates/images/publications/Facts___Figures_2013.pdf.
2. Aerospace industry association: Annual report. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.aia-aerospace.org/research_reports/.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник за 2013 р. – К. : Держкомстат України, 2014 р. – 314 с.
4. Попович, О.С. Основні тенденції в динаміці кадрового потенціалу української науки останнього десятиріччя / О.С. Попович, Т.М. Червінська // Наука та наукознавство. – 2012. – № 3(61). – С. 53–66.
5. *Малицький, Б.А.* Актуальні питання методології та практики науково-технічної політики / Б.А. Малицький, І.О. Булкін, І.Ю. Єгоров; під ред. Б.А. Малицького. – К. : УкрІНТЕІ, 2011. – 204 с.
6. Зведений прогноз науково-технологічного та інноваційного розвитку України на найближчі 5 років та наступне десятиліття / під ред. А.П. Шпака, Б.А. Малицького, О.С. Поповича, В.Л. Богданова. – К. : Фенікс, 2012.