

Валентина МУЗЫЧУК, Елена ФЕДОРОВА

КАДРЫ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОРЫВА: БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ?*

Статья посвящена основным проблемам и перспективам кадрового обеспечения «запуска» инновационных процессов в российской экономике. Акцентируется внимание на текущем состоянии научно-исследовательских кадров, системе их подготовки и переподготовки, а также на условиях труда и практике стимулирования в организациях, занимающихся научными исследованиями и разработками.

Ключевые слова: государственная политика в сфере науки и образования, инновационная экономика, научно-исследовательские кадры, система подготовки и переподготовки кадров

Среди основных целевых ориентиров государственной политики России декларируется создание «экономики лидерства и инноваций». Эту задачу предлагается решить путем повышения вложений в человеческий капитал, подъема отечественной системы образования и науки, поскольку «уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности»¹. Однако решению этой проблемы препятствует ряд факторов.

Как отмечалось в докладе Центра проблем исследования федерализма Института экономики РАН «Проблемы «запуска» инновационных процессов в экономике Российской Федерации»², в число таких факторов входит, во-первых, инерционность сырьевой модели развития отечественной экономики, которая порождает как невостребованность самих инноваций, так и связанных с ними изменений технологического уклада самой экономики. Во многом именно этим объясняется неготовность к инновационной модернизации руководства подавляющей части отечественных предприятий и организаций.

* В подготовке статьи принимали участие научные сотрудники ИЭ РАН В.М. Ленева и Н.Е. Синюкова.

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.

² Проблемы «запуска» инновационных процессов в экономике Российской Федерации / Рук. авт. кол. С.Д. Валентей. М.: ИЭ РАН, 2010.

Во-вторых, сырьевой сценарий развития сводит на нет необходимость резкого увеличения объема инвестиций в сферу разработки и внедрения инноваций³.

В-третьих, дистанцирование государства от ответственности за развитие науки и образования в стране наряду с упованием на «невидимую руку» рынка вносят существенные противоречия между намеченной целью и средствами ее достижения⁴.

Указанные препятствия проецируются на сферу кадрового обеспечения. В результате накопленные за почти двадцатилетнюю историю современной России социальные риски, включая перманентное реформирование образования и науки, серьезно *подрывают основу* инновационного «прорыва» — систему воспроизводства и повышения качества человеческого потенциала. Свидетельство тому — характеристика текущего состояния научно-исследовательских кадров, система их подготовки и переподготовки, а также условия труда и система стимулирования.

Качество научно-исследовательских кадров

Согласно данным Росстата, исследователи в возрасте 60-ти и более лет — это самая многочисленная возрастная группа научных работников. На их долю приходится 25,2% от общего числа исследователей. Исследователи в возрасте до 29 лет составляют 17,6%, в возрасте от 40 до 49 лет — 16,7%. Основной «провал» отмечается в трех возрастных группах: от 30 до 39 лет, от 50 до 54 лет и от 55 до 59 лет, на долю которых приходится соответственно 14,2%, 13,0% и 13,3% (см. рис. 1)⁵.

«Возрастной провал» поколения 30–39 лет свидетельствует о невос требованности профессии ученого или исследователя. Одной из причин является то, что в отечественной науке не действуют механизмы привлечения молодежи, социально-экономическое положение которой вынуждает выбирать иные сферы деятельности.

Кадровый «провал» в возрасте 50–59 лет — красноречивое свидетельство «утечки мозгов». Он связан с событиями почти двадцатилетней давности, когда из-за глубокого социально-экономического кризиса начала и середины 1990-х гг. представители одной из самых продуктивных в научном плане возрастных групп (30–39 лет) были вынуждены покинуть отечественную науку: уехать за границу или уйти из профессии.

³ В 2009 г. этот показатель в России составил 0,9% от ВВП, тогда как в Финляндии — 3,7%, Швеции — 3,5%, Японии — 3,4%, Германии — 2,6%, Австрии — 2,5%, США — 2,3%, Франции — 1,9%, Великобритании — 1,6%. Показатель внутренних затрат на исследования и разработки в расчете на одного исследователя в России составляет 59,5 тыс. долл. США, что значительно меньше уровня развитых стран: в Швейцарии — 394,7 тыс. долл., США — 264,2 тыс. долл., Германии — 254,9 тыс. долл., Японии — 218,5 тыс. долл., Франции — 196,1 тыс. долл., Великобритании — 153,9 тыс. долл. (Наука, технологии и инновации России: крат. стат. сб. М.: ИПРАН РАН, 2010. С. 63, 64).

⁴ Согласно Докладу Министерства образования и науки Российской Федерации о результатах и основных направлениях деятельности на 2010–2012 гг., к 2015 г. планируется сокращение удельного веса организаций государственного сектора науки во внутренних затратах на научные исследования и разработки до 20%. При этом доля внебюджетных средств должна достичь 50% от внутренних затрат на научные исследования и разработки (Финансирование науки и инноваций в России: состояние, проблемы, перспективы. М.: ИПРАН РАН. С. 105).

⁵ Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009. С. 265.

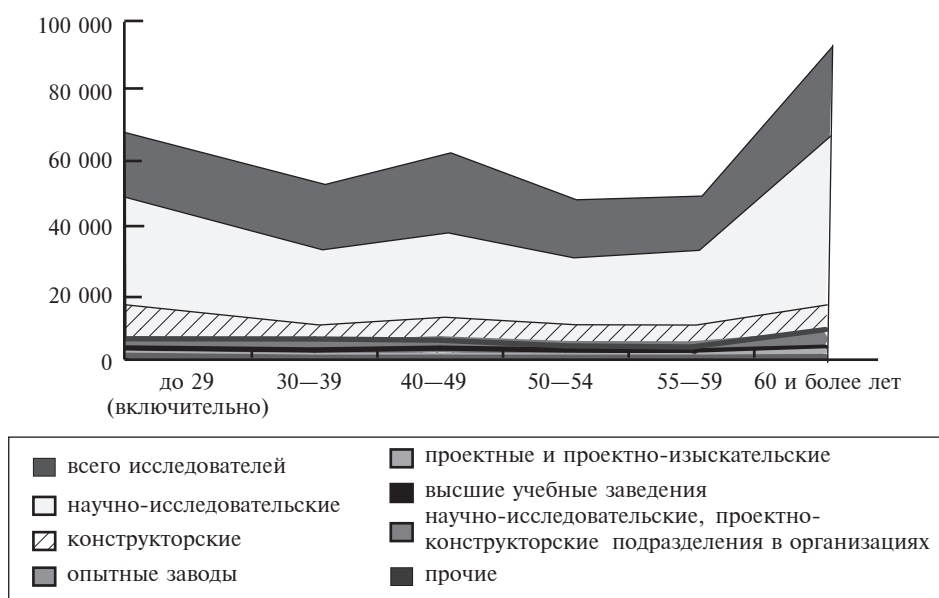


Рис. 1. Численность исследователей по возрастным группам и типам организаций в 2008 г. (чел.)

Проблема старения научных кадров обостряется на фоне *разрыва преемственности поколений*, который порождает коллапс самой системы передачи информации из-за разрушения связи «учитель — ученик». И особенно остро она проявляется в образовании и науке. Усугубляется эта проблема продолжающимся год от года *сокращением общей численности научно-исследовательских работников*.

Так, в 1991 г. персонал, занятый научными исследованиями и разработками, насчитывал в России 1677,8 тыс. чел., а к 2009 г. их численность сократилась более чем в два раза и составила 742,4 тыс. чел. Следует отметить, что наибольшее сокращение произошло в исследовательской среде. Как показано на *рисунке 2*, число исследователей за рассматриваемый период сократилось почти в три раза: с 1079,1 тыс. чел. в 1991 г. до 369,2 тыс. чел. в 2009 г.⁶ В настоящее время доля исследователей составляет 49,7% от общей численности научно-исследовательских кадров, в то время как в 1991 г. этот показатель был равен 64,3%⁷.

На 10 000 занятых в экономике России приходится только 66 исследователей (2009 г.), в то время как в инновационно ориентированных странах этот показатель составляет: в США — 95 чел., Японии — 106 чел., Швеции — 106 чел., Финляндии — 162 чел., Норвегии — 99 чел., Великобритании — 80 чел., Германии — 75 чел., Франции — 84 чел.⁸.

⁶ Приложение к Российскому статистическому ежегоднику — 2010. М.: Росстат, 2010.

⁷ Поскольку действовавшая в 1991 г. классификация работников научных организаций отличается от существующей, данные по техникам не выделены в отдельный столбец.

⁸ Наука, технологии и инновации России: крат. стат. сб. М.: ИПРАН РАН, 2010. С. 60–62.

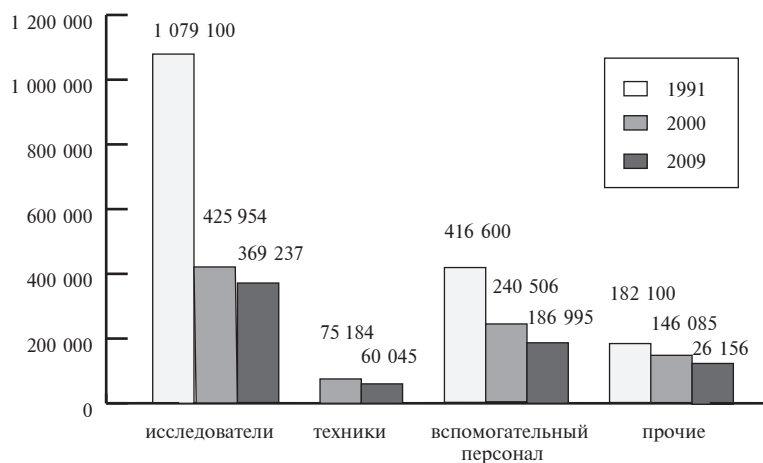


Рис. 2. Численность персонала, занятого научно-исследовательскими разработками (чел.)⁹

По данному показателю Россия отстает от ведущих стран мира в 1,5–2,5 раза, что свидетельствует об очевидной нехватке научных кадров, необходимых для инновационного прорыва¹⁰.

Проблема дефицита научно-исследовательских кадров не только не устраняется с момента провозглашения курса на переход к инновационному типу развития, но, наоборот, прогрессирует на фоне *существенного сокращения научно-исследовательских организаций*, преимущественно государственной формы собственности. Особенно остро эта тенденция отмечается в отраслевом секторе науки.

В 1991 г. в России насчитывалось 4564 организации, занимающихся научными исследованиями и разработками, в то время как к 2009 г. их количество сократилось в 1,3 раза и составило 3536 организаций.

По формам собственности из 3666 организаций, занимавшихся научными исследованиями и разработками в 2008 г., 42% относились к предпринимательскому сектору; 39% — государственному сектору, из которых более половины принадлежали к академическому сектору науки; 16% — сектору высшего образования и только 3% — сектору некоммерческих организаций (см. рис. 3).

В докладе Министерства образования и науки Российской Федерации — «Доклад о результатах и основных направлениях деятельности на 2010–2012 годы» — неэффективность отечественной науки связывают с тем, что в ней функционируют слишком много государственных организаций в организационно-правовой форме учреждений, которые, в свою очередь, обособлены от системы высшего профессионального образования и предприятий реального сектора экономики.

⁹ См., напр.: Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009. С. 263; Наука, технологии и инновации России: крат. стат. сб. М.: ИПРАН РАН, 2010. С. 14; Российский статистический ежегодник 1994. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1994. С. 143.

¹⁰ На долю России приходится 8,9% мировой научной общественности, тогда как на долю США — 22,8%, Китая — 14,7% и Японии — 11,7% (Ленчук Е.Б. Кадровое обеспечение российской экономики в условиях перехода к инновационной модели развития. / Проблемы управления в экономике знаний/ Под ред. В.Я. Афанасьева и Б.З. Мильнера. М.: ГУУ, 2010 С. 96).



Рис. 3. Численность организаций, выполнявших научные исследования и разработки по секторам деятельности в 2008 г.

Решить данную проблему предлагается путем сокращения государственного сектора науки, а также привлекая организации высшего профессионального образования к проведению фундаментальных и прикладных исследований. При этом проведение научных исследований на базе организаций высшего образования декларируется не в качестве открытия новых исследовательских площадок, а исключительно как *альтернатива государственному* (в т.ч. академическому) *сектору науки*. Однако авторами этого предложения *не принимается в расчет* тот факт, что существенное отставание заработной платы педагогического персонала от заработной платы в среднем по экономике за последние двадцать лет вынуждало преподавателей увеличивать лекционную нагрузку, искать возможности подработки, вследствие чего происходила трансляция старых знаний при катастрофической нехватке времени на их обновление. Последнее, в свою очередь, является основой научно-исследовательской деятельности. В настоящее время порог устаревания информации не превышает пяти лет. Результат не замедлил сказаться — низкое качество преподавания и отсутствие условий для исследовательской деятельности характеризуют современное состояние отечественной высшей школы.

Не вызывает сомнений необходимость развития вузовской науки, но это не должно происходить ценой развала академического сектора. Следует подчеркнуть, что без участия государства вряд ли станет возможным возрождение вузовского сектора науки.

Система подготовки и переподготовки кадров

Одной из ключевых проблем в системе подготовки кадров является *оторванность* подготовки специалистов высшей школы *от реальных потребностей экономики*. Речь, в частности, идет о разрыве цепочки: «образовательное учреждение — специалист — работодатель». Одним из итогов этого разрыва выступает перепроизводство специалистов по экономике и управлению в ущерб тем специальностям, которые являются локомотивом «запуска» инновационных процессов.

Так, по данным Росстата, в 2008 г. из 1125,3 тыс. специалистов, выпущенных государственными (муниципальными) вузами, *каждый третий* получил диплом по специальности «экономика и управление» (33,4%). Суммарно количество дипломированных специалистов по гуманитарным наукам и «экономике и управлению» составило 50% от

общего выпуска организаций высшего профессионального образования (см. рис. 4). Доля выпускников по специальностям в промышленности, транспорте, связи и энергетике не превысила 15% от общего выпуска.

Аналогичная картина наблюдается и в секторе коммерческого образования: из 275,5 тыс. специалистов, выпущенных негосударственными образовательными учреждениями высшего профессионального образования в 2009 г., 47% выпускников получили дипломы по экономике и управлению¹¹.

Допуская не вполне корректное сравнение с уровнем 1990 г. в связи с тем, что выпуск специалистов учитывался не по группам специальностей, а по отраслевым группам учебных заведений, обратим внимание на то, что в 1990 г. приоритетными направлениями подготовки специалистов с высшим образованием были *промышленность и народное просвещение*. Из 401 тыс. выпускников 36% приходилось на промышленные вузы и 33% — на вузы, специализирующиеся на подготовке педагогических кадров. Таким образом, на долю вузов с промышленной и образовательной специализацией приходилось 68,8% выпуска специалистов¹².

Дисбаланс в подготовке специалистов по экономике и управлению в ущерб техническим специальностям наблюдается и в среднем профессиональном образовании. Из 631,7 тыс. выпускников государственных (муниципальных) учреждений среднего профессионального образования в 2008 г. каждый четвертый получил диплом по экономике и управлению (25,3%)¹³.

В секторе послевузовского образования отмечается странная метаморфоза: по показателям деятельности аспирантуры и докторантуры в 2009 г. численность «остепененных» научных работников в три раза выше уровня 1991 г., чего нельзя сказать о достижениях отечественной науки.

С определенной долей вероятности можно говорить о *девальвации научных степеней*, которая ведет к *профанации научной деятельности* как таковой. В 1991 г. насчитывалось 1288 организаций, осуществляющих подготовку в аспирантуре. К 2009 г. их количество увеличилось в 1,2 раза, составив 1547 организаций. В 1991 г. было выпущено 16 322 аспиранта, из которых только 3103 защитили кандидатские диссертации. Количество выпущенных аспирантов в 2009 г. более чем в два раза выше уровня 1991 г. — 34 245 чел., из них 10 770 защитили кандидатские диссертации. Та же тенденция отмечается и в докторантуре: в 1992 г. 338 организаций осуществляли подготовку докторантов, в 2009 г. их число возросло почти в 1,8 раза до 598 организаций. Выпуск докторантов в 2009 г. составил 1302 чел., что в три раза выше уровня 1991 г. (430 чел.).

В 1990 г. львиная доля выпуска аспирантов приходилась на технические науки (37,5%). Второе место занимали физико-математические науки, численность аспирантов по которым почти в 3,5 раза была ниже, чем по техническим наукам (11,2%). Третье — экономические науки (10%). Четвертое — медицинские (6,8%). Суммарно на эти четыре группы специальностей приходилось 65,5% от всего выпуска аспирантов¹⁴.

¹¹ Российский статистический ежегодник — 2010. М.: Росстат, 2010.

¹² Народное хозяйство в РСФСР в 1990 г.: Стат. ежегодник. М.: Госкомстат РСФСР, 1991. С. 254.

¹³ Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009. С. 354.

¹⁴ Народное хозяйство в РСФСР в 1990 г. Стат. ежегодник. М.: Госкомстат РСФСР, 1991. С. 329.

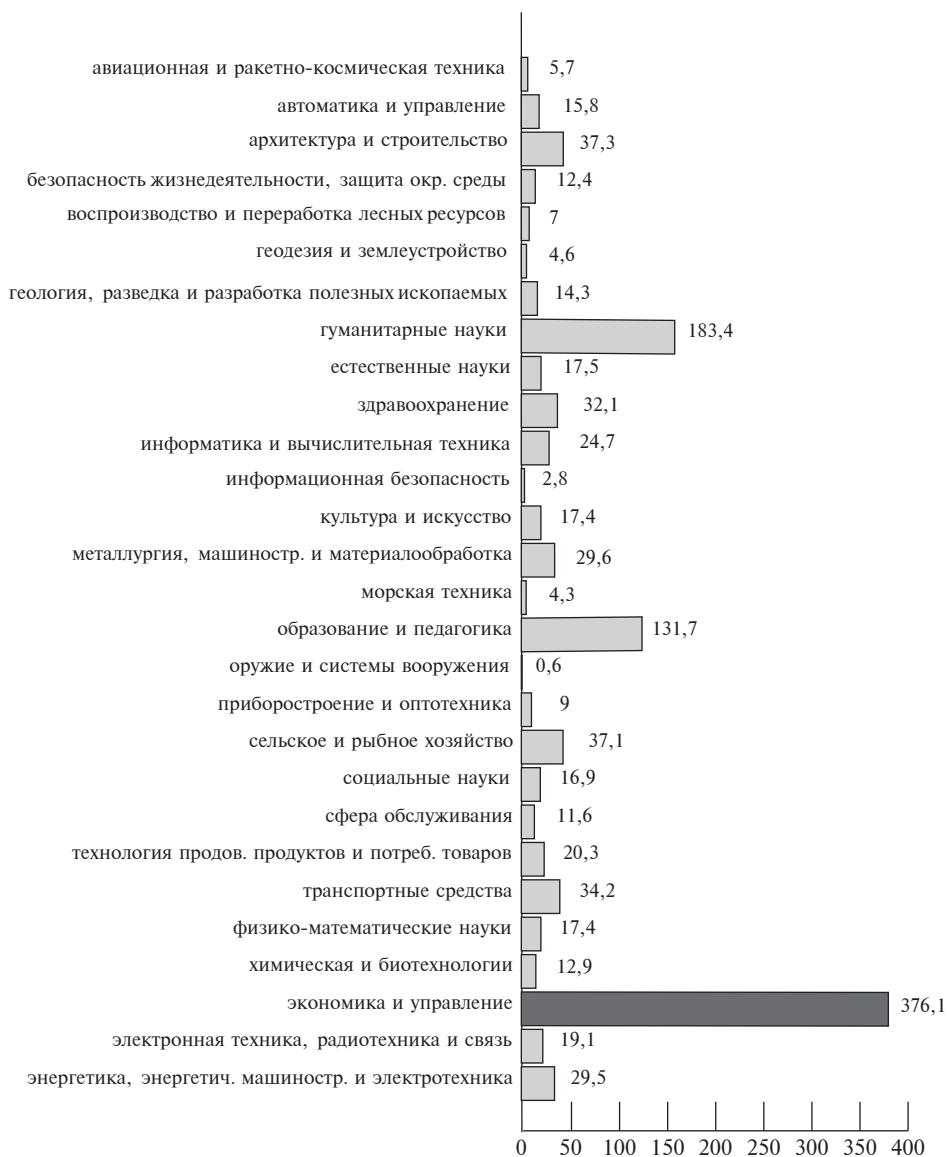


Рис. 4. Выпуск специалистов государственными (муниципальными) вузами по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки в 2008 г. (тыс. чел.)¹⁵

В 2007 г. пропорции подготовки аспирантов по отраслям наук качественно изменились. Несмотря на то что самую многочисленную группу по-прежнему составляют аспиранты по техническим наукам, их доля в общем выпуске снизилась до 22,1%. С небольшим отрывом от технических наук в группу лидеров входят экономические науки (17,9% от всего выпуска), занимая второе место. Выпуск по медицинским наукам занимает третье место, по юридическим наукам — четвертое, по

¹⁵ Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009. С. 348.

педагогическим — пятое, а выпуск по физико-математическим наукам занимает шестое место (5,2% от всего выпуска)¹⁶. Следует отметить, что суммарный выпуск по экономическим и юридическим специальностям превышает выпуск аспирантов по техническим наукам.

Оценивая кадровый потенциал инновационной экономики, традиционно акцентируется внимание исключительно на кадрах науки и высшей школы. Однако инновации ценны не только сами по себе, но и в отношении своей практической применимости для качественного совершенствования жизни людей. Экономика инноваций требует не только научно-исследовательских кадров, но и квалифицированных рабочих, т.к. инновации должны не только разрабатываться, но и *внедряться в серийное производство*. В России же наряду с оторванностью процесса подготовки специалистов с потребностями экономики, отмечаются *серьезные диспропорции* в подготовке специалистов по уровням профессионального образования. Речь идет о крене в подготовке специалистов с высшим образованием в ущерб среднему и начальному профессиональному образованию, что свидетельствует о *низком социальном статусе рабочих профессий* (см. рис. 5).

Крен в повсеместное получение высшего образования в России во многом обусловлен снижением его качества на фоне огромного количества негосударственных вузов и повсеместного открытия филиалов государственных вузов в средних и малых городах России.

Так, с 1991 по 2009 г. количество образовательных учреждений высшего образования в России увеличилось в 2 с лишним раза: с 519 до 1114, причем из них 662 государственных и 452 негосударственных вузов. За рассматриваемый период число учреждений начального профессионального образования, напротив, сократилось в 1,6 раза. Из 2866 учреждений среднего профессионального образования — 2564 учреждения с государственной формой собственности и 302 — с негосударственной (см. рис. 6).

Между тем принято считать, что для постиндустриального общества минимум 30% взрослого населения должны иметь высшее образование¹⁷. Данные Доклада о развитии человека — 2009 свидетельствуют, что этому условию отвечают не так много стран: США (36,2%), Япония (30%), Финляндия (30,3%), Канада (38,2), Норвегия (31,7%) и Израиль (39,7%)¹⁸. В России этот показатель значительно ниже и составляет 24,5% с учетом лиц с неполным высшим образованием¹⁹. Поэтому разговоры о перепроизводстве специалистов с высшим образованием в России не имеют под собой реальных оснований. С большей долей вероятности можно утверждать, что диспропорции в подготовке специалистов по уровням образования связаны не с «излишком» образования, а с *хронической невостребованностью профессий высококвалифицированных рабочих*.

¹⁶ Индикаторы науки — 2009. Стат. сб. М. 2009. С. 58.

¹⁷ Карпенко М. Современная гуманитарная академия: прецедент инновационно-технологического прорыва. // Российский экономический журнал. 2007. № 4. С. 57.

¹⁸ Human Development Report — 2009. Overcoming barriers: Human Mobility and Development. New York: 2009. P. 199–200.

¹⁹ Гловацкая Н.Г., Лазуренко С.Г. Модернизация российской системы образования в условиях перехода к инновационной экономике. М.: ИЭ РАН, 2009. С. 19.

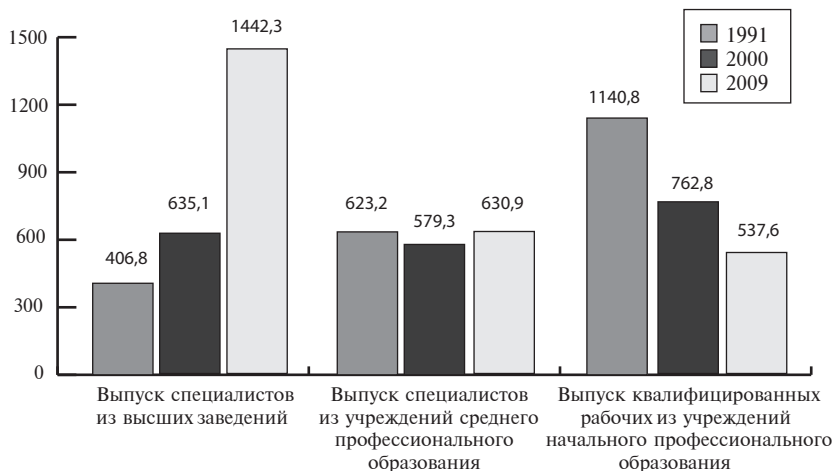


Рис. 5. Подготовка специалистов и квалифицированных рабочих в образовательных учреждениях профессионального образования (на конец года; тыс. чел.)²⁰

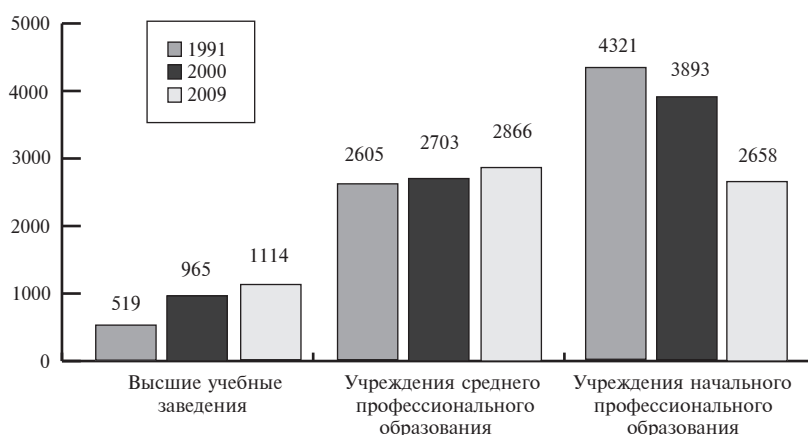


Рис. 6. Численность образовательных учреждений профессионального образования (на конец года)²¹

В течение двух десятилетий в стране воспроизводится порочная система отношений в сфере подготовки кадров. Невостребованность высококвалифицированной рабочей силы порождается отсутствием рабочих мест. А это приводит к сворачиванию объемов подготовки рабочих специальностей, что, в свою очередь, способствует девальвации социального статуса квалифицированного рабочего. И это объяснимо. Если мировая практика свидетельствует о том, что профессия квалифицированного рабочего очень востребована, поскольку обеспечивает рабочему и его семье высокие стандарты качества жизни, то в нашей стране социально-

²⁰ Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009. С. 347.

²¹ Там же.

экономическое положение подавляющей части населения способно удовлетворять лишь текущие потребности, а потому не в состоянии оплатить даже базовое образование. Бессмысленно в данной ситуации говорить о возможности перехода России к инновационной модели развития.

Условия труда и система стимулирования в сфере научных исследований и разработок

Сфера научных исследований и разработок характеризуется *низким уровнем заработной платы*, явно недостаточным для повышения престижа и роста уважения к профессии ученого, исследователя, а также для привлечения в науку молодежи.

По данным Росстата, в 2008 г. среднемесячная заработная плата работников организаций, занимающихся научными исследованиями и разработками, составила 24 916 руб., что в 1,44 раза выше уровня среднемесячной заработной платы по экономике в целом (17 290 руб.)²².

Однако в региональном разрезе данный показатель существенно дифференцирован.

Так, разрыв между среднемесячной заработной платой работников организаций, занимающихся научными исследованиями и разработками, в субъектах РФ составил 8,4-кратную величину (см. рис. 7). Минимальная среднемесячная заработная плата в сфере научно-исследовательских разработок была отмечена в Орловской области и равнялась 7614 руб., а максимальная — в Чукотском автономном округе (64 223 руб.). Москва в данном рейтинге занимает 13-е место с размером среднемесячной зарплаты в 29 856 руб. Следует отметить, что только в 20 субъектах РФ среднемесячная заработная плата в науке и научном обслуживании превышала в 2008 г. среднероссийский показатель.

Проблема низкого уровня заработной платы усугубляется *колоссальным разрывом в оплате труда топ-менеджмента и рядовых сотрудников* российских компаний. Речь не идет конкретно об организациях, занимающихся научными исследованиями, но данный факт отражает сложившуюся в настоящее время в России практику взаимоотношений руководства с персоналом. Однако, если говорить не только о разработке инноваций, но и необходимости их внедрения в серийное производство, то колоссальный разрыв в оплате труда может стать серьезным камнем преткновения на пути кадрового обеспечения «запуска» инновационных процессов.

В 2009 г. информационно-аналитический интернет-портал *Slon.ru* представил рэнкинг корпоративной несправедливости, анализируя данные официальной финансовой отчетности крупнейших российских компаний с численностью персонала не менее 8000 чел. Рэнкинг корпоративной несправедливости был составлен на основе расчета коэффициента корпоративного неравенства, представляющего собой соотношение размера вознаграждений топ-менеджмента в среднемесячном эквиваленте к величине среднемесячных зарплат рядовых сотрудников. Максимальное значение коэффициента корпоративного неравенства в крупнейших российских компаниях было отмечено на 245-кратной отметке.

²² Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2009. С. 398–399.

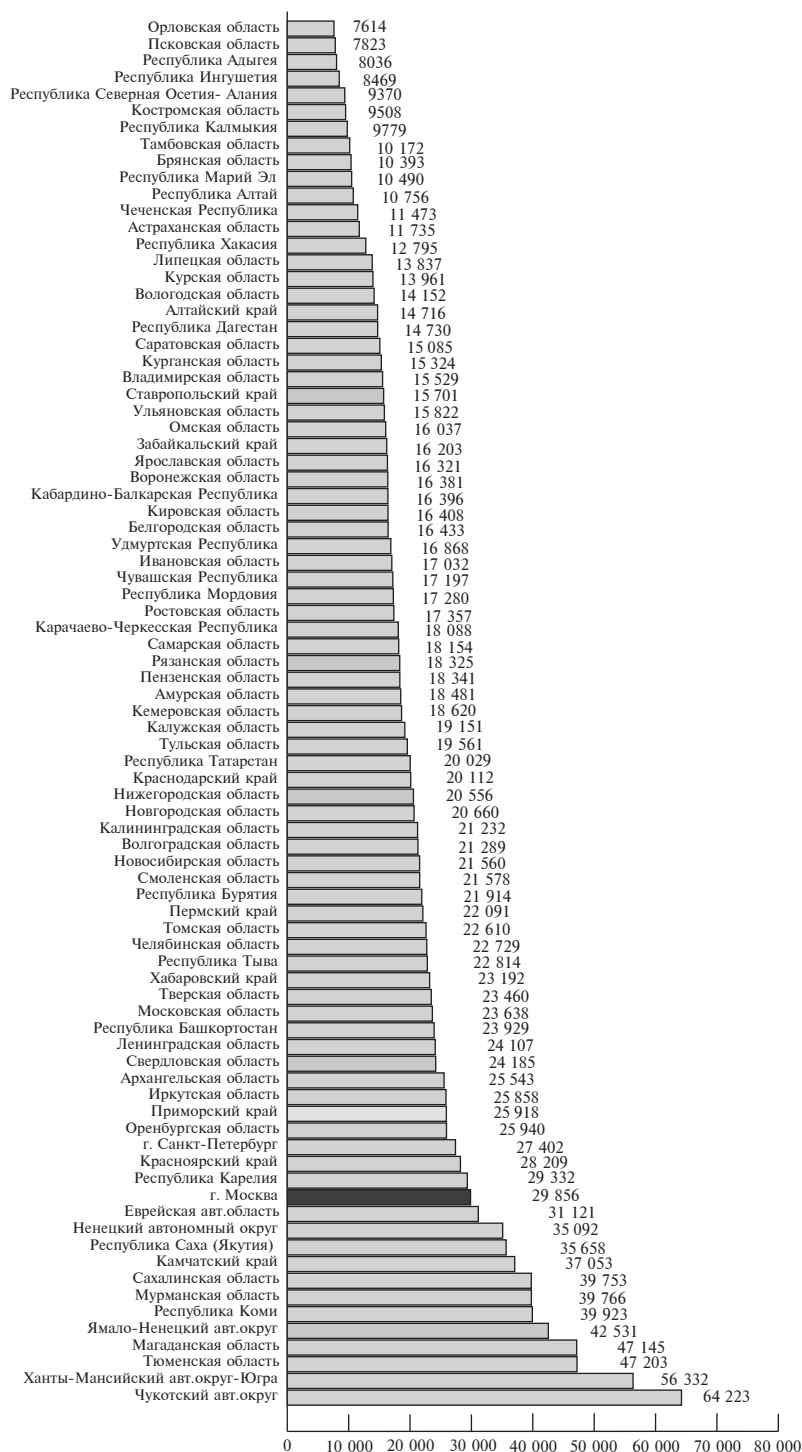


Рис. 7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, занимающихся научными исследованиями и разработками, в 2008 г. (руб.)²³

²³ Указ. соч. С. 534–623.

В международном рэнкинге корпоративной несправедливости Россия за годы либеральных реформ шагнула далеко вперед (см. табл. 1). Во многом почти 159-кратный разрыв (на основе официальной отчетности) в вознаграждении топ-менеджеров и рядовых сотрудников объясняется слишком низкими размерами заработной платы основного контингента работников российских компаний. Обращает на себя внимание, что высокие коэффициенты корпоративной несправедливости отмечены в российских государственных компаниях или компаниях, контрольный пакет акций которых находится у государства.

Так, на вершине рэнкинга оказался Сбербанк с коэффициентом корпоративного неравенства в 130,6 раза. Соотношение среднемесячной величины вознаграждения топ-менеджмента и зарплат рядовых сотрудников составило: в РЖД – 75,7, в Норильском никеле – 62,8, на КамАЗе – 42,8, в АЛРОСе – 41, в Аэрофлоте – 32,7, в Ростелекоме – 24,6, в Транснефти – 20,8²⁴.

Т а б л и ц а 1

Уровень корпоративного неравенства в отдельных странах мира

Страна	Вознаграждение, \$ тыс. в год		Коэффициент несправедливости
	работники	руководство	
США	40,9	10 400,0	254,3
Швейцария	70,9	12 575,2	177,4
Италия	38,3	6694,4	174,8
Великобритания	61,4	9973,5	162,4
Россия	8,3	1316,3	158,6
Гонконг	17,5	2700,0	154,3
Австралия	47,9	6000,0	125,3
Франция	48,0	5737,4	119,5
ЮАР	14,1	1400,0	99,3
Бельгия	59,5	5838,4	98,1
Нидерланды	56,1	3600,0	64,2
Германия	64,3	3778,1	58,8
Швеция	52,9	2775,8	52,5
Ирландия	44,8	800,0	17,9

Источник: Миллионы топов и тысячи рабочих. Рэнкинг корпоративной несправедливости: пятьдесят различий в зарплатах руководителей и подчиненных [Электронный ресурс]. Режим доступа (17.08.2011): <http://slon.ru/articles/129932/>.

²⁴ Для сравнения, в Германии самой справедливой компанией в 2008 г. был признан Deutsche Bank, в котором разрыв между зарплатами топ-менеджеров и рядовых сотрудников был 8-кратным, а самой несправедливой – Volkswagen с 213-кратной разницей в доходах. (Вайсберг В., Бешлей О. Оторвавшиеся от трудового коллектива [Электронный ресурс]. Режим доступа (17.08.2011): http://slon.ru/money/otorvavshiesya_ot_trudovogo_kollektiva-132117.xhtml)

Условия неопределенности, формируемые существующей институциональной средой, не способствуют реализации долгосрочных проектов с высокой степенью персональной ответственности. Политика сиюминутности целей и задач, имитация деятельности как таковой отражаются на сфере кадрового обеспечения. Так, очень распространенной формой поиска кадров стало переманивание специалистов у конкурентов, так как в большинстве организаций бюджеты на развитие персонала либо незначительны, либо отсутствуют как таковые. Это, в свою очередь, низводит важнейшую мотивационную составляющую — *систему ротации кадров*. Отсутствие ротации персонала сказывается на текучести кадров, повышении неудовлетворенности своей работой, подрывает внутреннюю мотивацию к труду, сводит на нет необходимость декларируемой системы непрерывного образования в течение жизни. Для сравнения, производительность японских компаний, где существует система пожизненного найма, в два раза выше американских и в десятки раз превышает производительность российских компаний²⁵.

К специфике современных трудовых отношений в России можно также отнести тот факт, что в большинстве организаций система стимулирования сводится преимущественно к *материальным составляющим*. В результате, с одной стороны, зарплата подавляющей части населения перестает быть стимулом к работе, становясь своего рода социальным пособием, которое позволяет выживать в существующих социально-экономических условиях. С другой — система нематериального стимулирования (социальных выплат, помощи в особых случаях, наград и статусных различий, лотерей, предоставления бесплатных санаторно-курортных путевок, программ обучения, оплаты обедов, предоставления бесплатных театральных или концертных билетов и пр.) является скорее исключением, чем правилом²⁶.

В заключение, отметим, что, программные документы Правительства свидетельствуют о понимании проблем науки и образования в контексте перехода к инновационному развитию, связанных с ухудшением состояния этих сфер и снижением качества научного и образовательного потенциала общества в целом. Однако между декларативными выступлениями чиновников и реальными действиями по созданию экономики инноваций — дистанция огромного размера. Предлагаемые решения ставят под угрозу перспективы перехода экономики России к инновационной модели развития, поскольку, во-первых, образование и наука перестали быть сферами ответственности государства, в то время как бизнес не заинтересован в поддержке долгосрочных капиталоемких проектов с высокой степенью риска. Во-вторых, в ходе экономических преобразований двух последних десятилетий создана

²⁵ Летуновский В. Что такое мотивация по-русски? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.help-hr.ru/catalog/k_zam/element.php?ID=1546.

²⁶ В рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг. Минобрнауки выделило 2 млн руб. на исследование «Разработка программы нематериальной мотивации молодых научно-педагогических работников», которое позволит разработать систему нематериального стимулирования молодых ученых и педагогов вузов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.infox.ru/science/enlightenment/2011/02/17/Nyematyerialnaya_mot.phtml.

система хозяйствования, при которой не востребованы ни инновации, ни научно-исследовательские и педагогические кадры. В-третьих, беспрецедентный уровень коррупции изнутри разрушает основы российской государственности, что, в частности, сводит на нет любые попытки государства по созданию благоприятной институциональной среды, способствующей налаживанию диалога между инноваторами и инвесторами. Наконец, в рамках перехода к инновационно ориентированной экономике в обществе насаждается превратное отношение к науке исключительно как к бизнесу, что в корне неверно. История научных знаний свидетельствует о том, что изначально наука возникла из естественного стремления человека к познанию явлений природы, но никак не из коммерческих соображений. Аналогичная ситуация складывается и в системе подготовки кадров, где с каждым годом выхолащивается ценностная составляющая образовательного процесса.

В этой ситуации трансформация отечественной науки и образования в направлении их включенности в национальную инновационную систему требует активной государственной поддержки. Поддержки непротиворечивой и последовательной. Задав курс на инновационную модернизацию, Правительство должно не декларировать эту идею, а реально проводить ее в жизнь. И, возможно, начинать следует с пересмотра политики в области образования на всех уровнях подготовки кадров (от школы до вуза), на всех уровнях управления (от государства до органов местного самоуправления) и с учетом отраслевой и пространственной специфики всех сегментов, входящих в национальную инновационную систему России.