

Об особенностях спроса на рынке труда научных работников Беларуси

To the issue of specific features of demand in the labor market of belarusian scientists

Воронцовская Людмила Григорьевна, магистр управления и экономики, младший научный сотрудник

Института экономики НАН Беларуси

Voronetskiya Liudmila, Master of Management and Economics, PhD student, junior researcher,

Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus

e-mail: lu7y@mail.ru

Аннотация

Работа посвящена исследованию спроса на рынке труда научных работников Беларуси. На основе разработанной автором методики социологического исследования определены приоритетные требования белорусских работодателей к кандидатам на научные и научно-педагогические должности, а также выявлена степень соответствия данных требований реальной ситуации. Дополнительно составлен рейтинг требований к научным работникам со стороны работодателей на основе средних значений баллов, присвоенных за соответствующий ранг по каждому требованию. В результате обработки результатов анонимного анкетирования подтвердилась гипотеза о том, что характеристики научных работников Беларуси не соответствуют значительному количеству приоритетных требований, предъявляемых к ним со стороны потенциальных работодателей. Делается вывод о дисбалансе спроса и предложения на рынке труда научных работников Беларуси.

Ключевые слова: рынок труда научных работников Беларуси, социологическое измерение, анкетирование, спрос на рынке труда, сбалансированность спроса и предложения.

Abstract

The paper is devoted to the study of the demand in the labor market of scientific workers of Belarus. On the basis of the sociological research methodology developed by the author, the priority requirements of Belarusian employers to candidates for scientific and pedagogical posts are identified. Moreover the degree of compliance of these requirements with the actual situation is identified. The rating of requirements to scientific workers from employers on the basis of average values of the points appropriated for the corresponding rank according to each requirement is made. As a result of processing the results of an anonymous questioning, the hypothesis was confirmed that the characteristics of Belarusian scientists do not correspond to a significant number of priority requirements imposed on them by potential employers. It is concluded that an imbalance of supply and demand in the labor market of Belarus scientific workers is observed.

Keywords: labor market of scientific workers of Belarus, sociological measurement, questioning, labor demand, balance of supply and demand.

Поступила в редакцию / Received: 06.09.2018

Web: <http://elibrary.miu.by/journals/item.eui/issue.2/article.11.html>

Введение

Актуальность исследования обусловлена тем, что кадровый научный потенциал является важным объектом управления как на микроуровне, когда отдельные организации, осуществляющие НИОКР, заинтересованы в повышении своей конкурентоспособности, так и на макроуровне, когда кадровый научный потенциал положительно влияет на инновационное развитие страны и ее конкурентоспособность на международной арене. В то же время, недостаточно представлена информация, характеризующая спрос на рынке труда научных работников и удовлетворенность качеством предложения на данном рынке со стороны работодателей.

Цель работы: изучение влияния требований к научным (научно-педагогическим) кадрам со стороны работодателей и степени соответствия кандидатов данным требованиям на спрос на рынке труда научных работников Беларуси.

Объектом исследования являются руководители научных организаций и руководители вузов; деканы факультетов; заведующие отделами, лабораториями, кафедрами и секторами; работники кадровых служб

вузов и научных организаций. Предмет исследования – влияние требований к научным (научно-педагогическим) кадрам со стороны работодателей и степени соответствия кандидатов данным требованиям на спрос на рынке труда научных работников Беларуси.

Выбор объекта и предмета исследования объясняется тем, что Республика Беларусь обладает недостаточно сильным кадровым научным потенциалом за счет снижения численности научных работников, снижения их квалификационного уровня, старения научных кадров, проблем воспроизводства научных работников за счет молодого поколения, которое не стремится выбрать научную карьеру, недостаточной реализации потенциала существующими исследователями. Все это не лучшим образом отражается на рынке труда научных работников, на возможности в полной мере удовлетворить спрос со стороны работодателей на научных работников и в долгосрочной перспективе может привести к истощению кадрового потенциала в сфере науки.

Основная часть

Сбалансированность спроса и предложения на рынке труда научных работников является показателем эффективности функционирования данного рынка и может рассматриваться как косвенный показатель эффективности государственного регулирования.

О проблемах с предложением на рынке труда научных работников Беларуси, в том числе с его обеспечением в долгосрочной перспективе, свидетельствуют результаты ряда социологических исследований [1, с. 70–72; 2; 3]. Высокая заработная плата хоть и не является самоцелью и главным мотивом для ученых, но она все же важна. Ее критически низкий уровень, а также недостаточное финансирование материальной базы не позволяют полноценно реализовать интерес к науке, что создает угрозу интеллектуальной миграции за рубеж.

Для изучения спроса на рынке труда научных работников Беларуси, включающее определение приоритетных требований к кандидатам на научные и научно-педагогические должности со стороны белорусских работодателей и выявления степени соответствия данных требований реальной ситуации, нами разработана и применена методика социологического исследования [4, с. 365–367].

Методика исследования и гипотезы

Методика исследования спроса на рынке труда научных работников предполагает проведение опроса (анонимного анкетирования), в результате которого подтверждается одна из взаимоисключающих гипотез:

1) характеристики научных работников не соответствуют значительному количеству приоритетных требований, предъявляемых к ним со стороны работодателей;

2) характеристики научных работников в целом соответствуют приоритетным требованиям к ним со стороны работодателей, но существуют проблемы с удовлетворением некоторых приоритетных требований;

3) нет конфликта между характеристиками научных работников и приоритетными требованиями, предъявляемыми к ним со стороны работодателей.

Респондентам предлагается заполнить анкету «Требования работодателей к кандидатам на научные (научно-педагогические) должности», представленную в виде таблицы с перечнем 20 возможных требований. В первой колонке потенциальным работодателям следует ранжировать требования к кандидатам от 1 до 20, где 1 – наиболее значимое для работодателя требование к кандидату. Во второй колонке нужно оценить, насколько в целом кандидаты на научные (научно-педагогические) должности в Беларуси соответствуют требованиям. Оценка выставляется по пятибалльной шкале: от 1 до 5, где 5 – наилучшее значение.

Обработка результатов проводится следующим образом. Ранги переводятся в баллы: 1–4 место – 5 баллов, 4–8 место – 4 балла, 9–12 место – 3 балла, 13–16 место – 2 балла, 17–20 место – 1 балл. Подсчитывается отклонение средних значений оценок всеми работодателями соответствия характеристик научных ра-

ботников Беларуси их требованиям от средних значений (в баллах) по каждому требованию к научным работникам со стороны работодателя.

Если значение отклонения попадало в интервал (0,25; 4], то это означает, что данное требование не может быть в полной мере удовлетворено со стороны научных работников. Значение отклонения в интервалах [-4; -0,25) свидетельствовало о том, что характеристики научных работников позволяют удовлетворить данное требование, но само требование не является для работодателей приоритетным. Значение отклонения в интервале [-0,25; 0,25] говорит об отсутствии конфликта между требованием и возможностью легко найти соответствующего ему научного работника.

Попадание в интервал [-0,25; 0,25] всех приоритетных требований к научным работникам будет означать, что подтвердилась третья гипотеза. Если одно или несколько (до 5) приоритетных требований не попадут в данный интервал, то это будет говорить о справедливости второй гипотезы. Если значимые и приоритетные требования работодателей будут представлены в небольшом количестве в данном интервале или вовсе отсутствовать в нем, то это будет означать, что подтвердилась первая гипотеза.

Результаты и обсуждение

В феврале–августе 2018 г. было проведено анкетирование среди потенциальных работодателей системы академической, вузовской и отраслевой науки (руководители научных организаций и вузов; деканы факультетов; заведующие отделами, лабораториями, кафедрами и секторами; работники кадровых служб вузов и научных организаций). Анкеты заполнили 100 человек из следующих организаций: Институт экономики НАН Беларуси, Институт социологии НАН Беларуси, Белорусский государственный университет, Гродненский государственный университет им. Я. Купалы, Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Гомельский государственный технический университет им. П.О. Сухого, Гомельский государственный медицинский университет, Белорусский государственный университет транспорта, Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, Центр экономических исследований BEROС, Исследовательский центр ИПМ, Центр исследования общественного управления «СИМПА».

Результаты представлены в таблицах 1 и 2. Требования со стороны работодателей к кандидатам на научные (научно-педагогические) должности, соответствующие тому или иному номеру в таблице 1, представлены в таблице 2.

Таблица 1 – Распределение номеров требований работодателей по интервалам

Интервал	Номера требований к научным работникам со стороны работодателей
(0,25; 4]	2, 3, 4, 6, 7, 12, 20
[-0,25; 0,25]	8, 9, 10
[-4; -0,25)	1, 5, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

В результате исследования подтвердилась первая гипотеза: характеристики научных работников не соответствуют значительному количеству приоритетных требований:

- аналитический склад ума, способности к исследовательской деятельности;
- наличие ученой степени (для молодых исследователей: учеба в аспирантуре и высокая мотивация защитить диссертацию);
- наличие стажа и опыта работы в области НИОКР

(в том числе дополнительное обучение, стажировки, повышение квалификации);

- наличие солидного перечня публикаций, а также других результатов исследований;
- наличие подтверждений признания научным сообществом (грамоты, цитирование, патенты, акты о внедрении);
- страстная увлеченность наукой и высокая мотивация к научному труду;
- знание иностранных языков.

Таблица 2 – Результаты анкетирования

№ п/п	Возможные требования со стороны работодателей к кандидатам на научные (научно-педагогические) должности	Среднее значение оценок	Среднее значение переведенных в баллы рангов	Отклонение (значения столбца 4 – значения столбца 3)
1	Получение высшего образования в престижном вузе	3,41	2,83	-0,58
2	Наличие подтверждений признания научным сообществом (грамоты, цитирование, патенты, акты о внедрении)	3,21	3,75	0,54
3	Наличие стажа и опыта работы в области НИОКР (в т.ч. дополнительное обучение, повышение квалификации)	3,54	3,98	0,44
4	Наличие ученой степени (для молодых исследователей: учеба в аспирантуре и высокая мотивация защитить диссертацию)	3,51	4,27	0,76
5	Наличие диплома о высшем образовании с отличием	3,52	2,85	-0,67
6	Наличие солидного перечня публикаций, а также других результатов исследований	3,40	3,97	0,57
7	Аналитический склад ума, способности к исследовательской деятельности	3,67	4,49	0,82
8	Надежность, порядочность, честность, преданность организации и т.п.	3,70	3,95	0,25
9	Коммуникабельность, бесконфликтность, стрессоустойчивость	3,68	3,55	-0,13
10	Исполнительность, ответственность, самодисциплина	3,66	3,84	0,18
11	Организаторские способности и лидерские качества	3,28	2,99	-0,29
12	Страстная увлеченность наукой и высокая мотивация к научному труду	3,16	3,72	0,56
13	Стремление к карьерному росту	3,41	2,17	-1,24
14	Высокая мобильность, готовность к длительным командировкам	3,09	2,27	-0,82
15	Наличие положительных рекомендаций	3,36	2,53	-0,83
16	Соблюдение режима рабочего времени, дисциплина на рабочем месте	3,70	2,50	-1,2
17	Отсутствие желания работать по совместительству в ущерб основной работе	2,73	1,81	-0,92
18	Отсутствие перспектив частого и (или) длительного (даже по уважительной причине) отсутствия на работе	3,10	1,63	-1,47
19	Отсутствие жилищных проблем	3,01	1,37	-1,64
20	Другое (знание иностранных языков)	1,78	2,78	1,00

Дополнительно составлен рейтинг требований к научным работникам со стороны работодателей на основе средних значений баллов, присвоенных за со-

ответствующий ранг по каждому требованию (таблица 3).

Таблица 3 – Рейтинг требований работодателей к кандидатам на научную (научно-педагогическую) должность

Место в рейтинге	Требование работодателей (и его порядковый номер)
1	Аналитический склад ума, способности к исследовательской деятельности
2	Наличие ученой степени (для молодых исследователей: учеба в аспирантуре и высокая мотивация защитить диссертацию)
3	Наличие стажа и опыта работы в области НИОКР (в т.ч. дополнительное обучение, стажировки, повышение квалификации)
4	Наличие солидного перечня публикаций, а также других результатов исследований (выполненных работ по грантам и др.)
5	Надежность, порядочность, честность, преданность организации и т.п.
6	Исполнительность, ответственность, самодисциплина
7	Наличие подтверждений признания научным сообществом (грамоты, цитирование, патенты, акты о внедрении)
8	Страстная увлеченность наукой и высокая мотивация к научному труду
9	Коммуникабельность, бесконфликтность, стрессоустойчивость
10	Организаторские способности и лидерские качества
11	Наличие диплома о высшем образовании с отличием
12	Получение высшего образования в престижном вузе
13	Другое (знание иностранных языков)
14	Наличие положительных рекомендаций
15	Соблюдение режима рабочего времени, дисциплина на рабочем месте
16	Высокая мобильность, готовность к длительным командировкам
17	Стремление к карьерному росту
18	Отсутствие желания работать по совместительству в ущерб основной работе
19	Отсутствие перспектив частого и (или) длительного (даже по уважительной причине) отсутствия на работе
20	Отсутствие жилищных проблем

Самыми значимыми требованиями к научным работникам являются: аналитический склад ума, способности к исследовательской деятельности; наличие ученой степени (для молодых ученых: высокая мотивация защитить диссертацию); наличие стажа и опыта работы в области НИОКР; наличие солидного перечня публикаций, а также других результатов исследований; надежность, порядочность, честность, преданность организации и т.п. Наименее значимыми требованиями к характеристикам научных работников являются: стремление к карьерному росту; отсутствие желания работать по совместительству в ущерб основной работе; отсутствие перспектив частого и (или) длительного (в т.ч. уважительной причине) отсутствия на работе; отсутствие жилищных проблем.

Результаты социологического исследования подтверждают наличие проблем со сбалансированностью спроса и предложения на рынке труда научных работников Беларуси, при том, что сбалансированность спроса и предложения является показателем эффективности функционирования данного рынка и может рассматриваться как косвенный показатель эффективности его государственного регулирования. Снижение качества предложения и несоответствие его существующему спросу может быть связано с повышением прямой и перекрестной относительной эластичности предложения на рынке труда научных работников Беларуси, т.е. по цене труда научного работника и цене альтернативных рабочих мест. А зарплата ученых в Беларуси, более низкая, чем в США, ЕС, России, Казахстане и др. создает угрозу «утечки умов».

Таким образом, низкая привлекательность научного труда, порожденная недостаточно учитываемыми результатами труда, низкими зарплатами и невысоким престижем профессии ученого, приводит к тому, что

качественная характеристика предложения на рынке труда научных работников Беларуси слабо соответствует требованиям к профессиональным компетенциям научных работников, предъявляемым со стороны работодателей. Это свидетельствует о дисбалансе спроса и предложения на данном рынке, в частности можно говорить о явлении на рынке труда научных работников Беларуси, которое в экономической науке принято называть «отрицательный отбор».

Решение существующей проблемы необходимо начать с усиления эксплицитной государственной политики на рынке труда научных работников, повышения качества предложения, организации эффективной оплаты труда, предполагающей значительное повышение уровня оплаты труда научных работников при росте его эффективности и результативности. Это усилит конкуренцию со стороны предложения и будет способствовать положительному отбору на данном рынке.

Заключение

Новизна исследования заключается в следующем. Анонимное анкетирование позволило изучить значимые требования к научным работникам со стороны работодателей; проанализировать мнение работодателей по поводу реальной возможности в современных условиях легко найти научного работника, соответствующего каждому из предложенных требований; оценить расхождения между приоритетными требованиями работодателей к характеристикам научных работников и реальным соответствием научных работников Беларуси данным требованиям.

В результате исследования подтвердилась первая гипотеза: характеристики научных работников не соответствуют значительному количеству приоритетных требований, таких как:

- аналитический склад ума, способности к исследовательской деятельности;
- наличие ученой степени (для молодых исследователей: учеба в аспирантуре и высокая мотивация защитить диссертацию);
- наличие стажа и опыта работы в области НИОКР (в т.ч. дополнительное обучение, стажировки, повышение квалификации);
- наличие солидного перечня публикаций, а также других результатов исследований;
- наличие подтверждений признания научным сообществом (грамоты, цитирование, патенты, акты о внедрении);
- страстная увлеченность наукой и высокая мотивация к научному труду;
- знание иностранных языков.

Качественная характеристика предложения на рынке труда научных работников Беларуси слабо соответствует требованиям к профессиональным компетенциям научных работников, предъявляемым со стороны работодателей. Это свидетельствует о дисбалансе спроса и предложения на данном рынке.

Результаты могут быть использованы при разработке рекомендаций по регулированию рынка труда научных работников Беларуси, направленных на повышение эффективности его функционирования, достижение сбалансированности между спросом и предложением, улучшение воспроизводства кадрового научного потенциала страны.

Литература / References

- [1] Воронежская, Л.Г. Влияние различных мотивов и возможностей их реализации преподавателями высшей школы на кадровый потенциал в системе высшего образования: сб. работ 72-й науч. конф. студентов и аспирантов Белорусского государственного университета: в 3 ч. / Л.Г. Воронежская. – БГУ, 2015. – Ч. 3. – С. 70–73.

Voroneckaja, L.G. Vlijanie razlichnyh motivov i vozmozhnostej ih realizacii prepodavateljami vysshej shkoly na kadrovyy potencial v sisteme vysshego obrazovanija: sb. rabot 72-i nauch. konf. studentov i aspirantov Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta: v 3 ch. / L.G. Voroneckaja. – BGU, 2015. – Ch. 3. – P. 70–73.

- [2] Результаты социологического опроса молодых ученых (проблемы молодых ученых, отток научных кадров, мотивация и поддержка молодых ученых) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vnauke.by/news/Rezultaty-sociologicheskogo-oprosa-molodyx-uchenyx>. – Дата доступа: 03.08.2018.

Rezultaty sociologicheskogo oprosa molodyh uchenyh (problemy molodyh uchenyh, ottok nauchnyh kadrov, motivacija i podderzhka molodyh uchenyh) [Electronic resource]. – Mode of access: <http://vnauke.by/news/Rezultaty-sociologicheskogo-oprosa-molodyx-uchenyx>. – Date of access: 03.08.2018.

- [3] Соловей, А.П. Ориентиры молодых ученых [Электронный ресурс] / А.П. Соловей // Навука. – 2017. – № 28. – Режим доступа: <http://gazeta-navuka.by/novosti/1393-orientiry-molodykh-uchenykh>. – Дата доступа: 10.09.2017.

Solovej, A.P. Orientiry molodyh uchenyh [Electronic resource] / A.P. Solovej // Navuka. – 2017. – № 28. – Mode of access: <http://gazeta-navuka.by/novosti/1393-orientiry-molodykh-uchenykh>. – Date of access: 10.09.2017.

- [4] Воронежская, Л.Г. О методике социологического исследования спроса на рынке труда научных работников Беларуси / Л.Г. Воронежская // Социальное знание и проблемы современного развития белорусского общества в условиях глобализации: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 16–17 ноября 2017 г.; редкол. И.В. Котляров [и др.]. – Минск: Ин-т социологии НАН Беларуси, 2017. – С. 365–367.

Voroneckaja, L.G. O metodike sociologicheskogo issledovanija sprosa na rynke truda nauchnyh rabotnikov Belarusi / L.G. Voroneckaja // Social'noe znanie i problemy sovremennogo razvitija belorusskogo obshhestva v usloviyah globalizacii: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Minsk, 16–17 nojabrja 2017 g.; redkol. I.V. Kotljarov [i dr.]. – Minsk: In-t sociologii NAN Belarusi, 2017. – P. 365–367.