



УДК 378.2

В.Ч. Родевич, кандидат юридических наук, доцент, заместитель начальника Академии МВД Республики Беларусь по научной работе (e-mail: Ord.by@tut.by)

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЙ

Анализируются проблемы подготовки научных кадров и рассматриваются пути их решения. Затрагиваются аспекты планирования, ценности исследовательских работ, механизм развития научного потенциала личности и обосновывается необходимость выстраивания взаимоотношений в творческом коллективе. Предлагается прогноз развития будущего исследователя на основе изменений имеющихся подходов к подготовке научных кадров.

Ключевые слова: научные кадры, исследования, диссертация, стратегия, инновация, соискатель, наука, ученый.

Современное состояние науки характеризуется поиском инновационных способов и средств повышения эффективности подготовки кадров высшей научной квалификации, ее организационной основы, решения проблем методологического и этического характера. Такая работа обуславливает необходимость анализа ряда проблемных аспектов, позволяющих дать ответы на некоторые вопросы. Что надо делать, чтобы улучшить подготовку научных кадров? Какие механизмы организации работы с будущими исследователями являются преобладающими? Какой результат мы стремимся получить в науке? Какого ученого должна получить страна?

Следует отметить, что решение поставленных амбициозных целей в науке невозможно без сформированного аппарата квалифицированных исследовательских кадров. Соответственно, становится очевидной необходимость совершенствования процедуры их подготовки. При этом важно разработать подходы и определить долгосрочные требования к развитию научных учреждений с учетом соотношения их со стратегией «Наука и технологии: 2018–2040», предложенной на II съезде ученых Республики Беларусь.

Сопоставляя заинтересованность и потребность в исследователях, все чаще возникает необходимость в определении фактического положения дел в подготовке ученых и необходимости вывода о перспективах ее совершенствования.

Самостоятельный аспект, требующий внимания в подготовке научных кадров, заключается в существовании иллюзии, что все ученые должны давать одинаковый научный результат. Практика работы в учреждении высшего образования показывает, что невозможно требовать одинакового весомого результата от всех исследователей, так как это заведомо ведет к установлению средних показателей, и, следовательно, прожектеры такого подхода остаются удовлетворенными в достижении количественных показателей в работе. На наш взгляд, довольствуясь усредненными данными, мы замедляем темп развития науки. Необходимо признать очевидное: для всех лиц, включенных в такую работу, одинакового результата не будет; ошибочно требовать от каждого значимых научных исследований. Как показывает практика учреждений высшего образования, наивысший потенциал имеет группа ученых, защитившая кандидатскую диссертацию 10–15 лет назад, так как в это время происходит подготовка основных значимых работ ученого, специалист проявляет себя как исследователь и организатор исследовательских работ (например, имеются защитившиеся ученики).

Так, очевидна востребованность разработки определенной современной модели подготовки научных кадров с выработанными стандартами, которая должна отражать публикации, имеющие отношение к развитию теории, ценность их для развития учебных дисциплин, наличие научных работ в международных изданиях и актов о внедрении результатов научно-исследовательской работы в практику, количество лиц, защитивших диссертацию и соискателей. Такие показатели особенно ценны для оценки работы руководителя кафедры или определенных лидеров научных коллективов.

В этой связи следует обратить внимание на стратегическое планирование в рассматриваемой работе, что позволит увидеть перспективы кадрового состава кафедры и развития его научного потенциала. Вполне очевидно, что быстрого результата ни в науке, ни в подготовке научных кадров нет. На наш взгляд, такое планирование должно носить краткосрочный (5 лет) и долгосрочный (10–15 лет) характер. В 5-летний срок осуществляется реализация научных проектов, однако подготовка научных кадров высшей квалификации вызывает к более длительному времени и не может ограничиваться формальной констатацией установленных сроков.

По данному вопросу требуется содержательный анализ технологии заявленного процесса, который (например, работа над докторской диссертацией) состоит из опубликования ряда значимых научных работ, где на подготовку и выход одной рукописи приходится затратить в среднем два года. Участие в законодательских проектах (для ученых-юристов) и апробация разработанных теоретических основ в виде научно-практических рекомендаций занимает значительное время. Работа над рукописью докторского диссертационного исследования проходит в течение нескольких лет. Очевидно, что указанное должно осуществляться в рамках выработанной стратегии подготовки и реализации крупных научных проектов.

Особенность научного планирования в данном вопросе заключается в постановке рабочих гипотез реализации планов и скрупулезной их апробации в научных изданиях и практических органах. В стратегии подготовки научных кадров и развития науки необходимо видеть объективную значимость конечного результата уже на стадии планирования (потому как, какой он – конкретный научный продукт, – нам пока неизвестно), и что с ним делать дальше, где применить, куда направить. По этой причине цифровые показатели, о которых мы говорили раньше, слабо связаны с ростом научного потенциала учреждения высшего образования. Нас могут подвергнуть критике за столь резкий вывод, но необходимо объективно обращать внимание на произведенный продукт, его качество и востребованность на рынке исследовательских работ.

Чем качественнее научный труд, тем больше спрос на него, тем он известнее за пределами учреждения образования, где произведен, тем выше оценка специалистов научных школ и, соответственно, выше имидж его автора и коллектива, в котором он работает. Указанные подходы для многих очевидны. Но важным представляется создание условий для производства качественного научного продукта через формирование научного потенциала вуза.

Секрет «ясновидения» прост: необходимо внимательно читать то, что сегодня пишут в своих тезисах, статьях, монографиях, и видеть процесс развития исследователя. Следует также помнить, что подготовка научной работы и есть выполнение квалификационного задания, по результатам которого определяется способность лица решать более сложные исследовательские задачи.

Сегодня также видится необходимой собственной вузовская логистика подготовки научных кадров, особенно в подготовке докторских исследований. Такая работа более качественно осуществляется кластерами под руководством лидеров научной сферы. Если ученые разобщены в своих творческих пристрастиях и существуют как самостоятельные единицы, то и в достижении значимых научных результатов будет наблюдаться озабоченность только их собственными результатами. В этой связи важным объединяющим моментом в подготовке высококвалифицированных научных кадров выступает принадлежность соискателя к научной школе, занимающейся разработкой вопросов, значимых для теории и практики.

Следует признать, что ключевым моментом в достижении истинного научного результата является организация данного процесса, направленного на создание работ, необходимых для изыскания и внедрения новых теоретических концептов. Оставление молодого ученого с собственными исследовательскими представлениями о развитии науки и его самостоятельным ростом в ней сказывается на полученном результате, который может характеризоваться слабой

эффективностью в теоретическом и практическом аспектах. Следовательно, ряд таких быстрых собственных побед трансформируют логику научного мышления в логику достижения личного результата. Ограничивая себя собственной сложившейся матрицей, подготовкой исследовательских работ, сам в себе формируешь озабоченность своими же результатами без учета их в системном стремлении достижения крупного научного результата. Такой исследователь делает то, что ему нравится, и в таких условиях обычно ограничивается уже имеющимися знаниями, гипотезами и, возможно, уже встречающимися разработками по исследуемому вопросу. И не надо бояться, что значимый научный результат будет употребляться с местоимением «мы» вместо комплексационного «я». Таким образом, нацеленность молодых исследователей на создание фундаментальных работ как основы развития науки и собственного научного потенциала позволяет двигаться вперед в поисках истины и достигать высоких результатов.

Не менее важно интегрироваться в международную научную деятельность. В данном случае речь идет и о выдвижении собственных идей, и об участии в продвижении уже сформулированных понятий. Именно здесь место в науке найдется для всех желающих. Нельзя оставаться в стороне, если хочешь добиться признания на международном уровне.

Признание за пределами страны – это участие в совместных международных проектах. Достижение такого результата возможно при вовлечении в подготовку кадров известных ученых из других вузов, которые одновременно, прямо или опосредованно, будут заняты решением конкретных исследовательских задач. Такой подход необходим для поиска нового взгляда на интересующие исследовательские вопросы и укрепления научных связей.

На наш взгляд, упущения в подготовке научных кадров заключаются в том, что некоторые молодые ученые к полученному первому результату в науке относятся как к конечному итогу всей своей исследовательской деятельности, потому что как только они подготовили диссертацию и защитили ее, они рассматриваются уже как первоочередные кандидаты для выдвижения на вышестоящие должности и получения различных поощрений. Самое неблагоприятное в данном случае это то, что исследователь убежден в закономерности такого роста: «у меня все хорошо, я успешен, у меня все сложилось; я из зоны комфорта не выйду». Соответственно, мало кто понимает, что такой подход к научной деятельности – это начало конца. В данной ситуации важно изменить отношение к себе, так как в рациональном мире прошлых заслуг не бывает.

С какого момента начинается наука? Очевидно, что с выбора темы и научного руководителя, когда кандидат в соискатели погружается в тайны поиска истины, преисполнен желанием решать проблемные вопросы, мечтает навести порядок в допускаемых упущениях на практике. Когда заканчивается наука? Никогда.

Такая пытливость должна быть сохранена в течение всего процесса исследовательской работы, в том числе и после защиты как кандидатской, так и докторской диссертации. Лучше, если она подкреплена мотивационной составляющей, направленной на результат в науке.

Надо понимать, что мотивированность на результат в науке находится в материальной, социальной, психологической защите соискателя. Здесь важным представляется выстраивание механизмов работы, основанных на приоритетах, которые существенны для лиц, вовлеченных в науку. В основном речь идет о получении денежных вознаграждений. Кроме обеспечения материального благополучия в будущем, в первую очередь надо говорить о создании стимулов, когда у ученого возникла бы мотивация к тому, чтобы «создать не просто новое, но прежде всего действительно необходимое для страны, ее экономики, населения» [1, с. 170].

Все сказанное выше еще раз подтверждает необходимость выстраивания в вузе единой научно-инновационной системы, включающей в себя совместные разработки фундаментальной и прикладной науки. Очень значимо при этом объединение молодых ученых из различных научных специальностей в единый коллектив для решения единой исследовательской задачи. При таком системном взаимодействии должна быть отмечена роль лидера, создающего эффективные механизмы достижения целей в науке, объединяющие целеустремленных молодых людей и разрешающие препятствия на пути создания качественного продукта (анкетирование, интервьюирование, доведение до использования в практической деятельности результатов исследования).

Итоговое знание, полученное в ходе такого творческого союза, представленное как элементы взаимодействующей между собой целой системы знаний, раскроет возможности каждого

участника, выявит те или иные необходимые сведения для решения сложной научной задачи. Ведь часто теоретик до конца не может представить, какое открытие даст осязаемый результат на практике, и, наоборот, прикладная наука не может делать шаги к собственному развитию без фундаментальных знаний. Именно в такой научной дискуссии рождается востребованный материал для развития теории и обогащения практики. Соответственно, участие в создании такого продукта должно явиться главным стремлением ученого.

Желание решения сложных научных задач должно обеспечиваться формированием мотивировки социального характера, которая, на наш взгляд, может заключаться в создании условий как для собственного роста, так и для реализации сформированных возможностей исследователя.

Должно быть понимание того, что исследователь ценен как сейчас, так и в будущем. Приобретая уверенность в завтрашнем дне, формируя корпоративное мышление, становясь частью процесса образования, исследователь понимает и обратную связь: вуз в нем также заинтересован. Чем выше результативность ученых в науке, тем сильнее должна становиться такая связь, потому что в подготовке научных кадров, учреждение высшего образования более заинтересовано, чем сам соискатель. Это уже становится результатом не одного исследователя, а всего научного коллектива целого учреждения образования. Чувство вузовского «локтя» обяжет соискателя с новыми силами трудиться на благо такого коллектива; именно поэтому руководителю важно понимать ту или иную мотивационную составляющую, которая движет соискателем, и принимать решения по их реализации. Таким образом, у исследователя будет формироваться потребность в самовыражении, и этот процесс нельзя затягивать. Несмотря на имеющуюся возможность заниматься длительной исследовательской работой, период максимального творческого подъема не вечен, и его необходимо стимулировать.

Следующим серьезным аспектом в подготовке научных кадров является формирование универсальных ценностей в научном коллективе, основанных на взаимном уважении друг к другу. Насколько универсальными и действенными могут быть нравственные подходы в формировании коллектива, настолько эффективным может стать их применение в формировании творческой атмосферы в учреждении высшего образования. На наш взгляд, должна быть обеспечена консолидация сотрудников, объединение усилий для достижения научных целей. Здесь необходимо вести речь о создании вузовского менталитета (мировосприятия, умонастроения [2, с. 350]) как особого мышления, объединяющего чиновников, научного руководителя и соискателя совместно решать научные задачи. Речь идет о формировании коллективной черты учреждения образования. Следует заметить, что у каждого из них есть свое представление о ценностных ориентациях и установках, отличные от других. В условиях высоких требований к научным результатам необходимо настраивать творческий потенциал исследователей на определенную культуру и традиции в научной деятельности.

Современные тенденции отраслевой науки свидетельствуют о сконцентрированности на предложениях и рекомендациях для практической деятельности, что ведет к формированию определенной ментальности в науке. Нельзя сказать, что это плохо. На наш взгляд, требуется расширение спектра фундаментальных исследований, создающих условия для развития нового вузовского уклада, нацеленного на подготовку значимых научных исследований. Для эффективной работы необходимо сформировать представление об уважительном отношении к ученым, на чьих работах выстраиваются итоговые суждения, понимание роли научных руководителей в росте будущих исследователей. Таким образом, может быть создано гармоничное взаимодействие между учителем и учеником, которое станет основой для дальнейшего творческого союза. В данных вопросах доминирующая роль отводится научным руководителям, которые личным примером вырабатывают мерилы человеческих ценностей, которые на благодатном обучающемся ученике, имеющих устоявшиеся позитивные нравственные основы, приобретают особую ценность и неповторимую культуру межличностного и научного общения.

Итак, процесс творческого становления исследователя должен проходить через критерии оценки уровня освоения исследовательского труда. В данном случае можно наблюдать прямую зависимость. Если в механизме подготовки рассматриваемых лиц предстоит решить ряд последовательных задач, то сбой на любом из его этапов будет серьезным препятствием для решения более сложной задачи – подготовки ученого. Если в этом процессе произошел застой, то это показывает невысокую результативность на каком-то этапе такой работы.

При изучении правил планирования и реализации решений в построении системы подготовки кадров высшей научной квалификации следует обратить внимание на необходимость дифференциации понятий «наука» и «подготовка научных кадров». Нет сомнения в том, что это взаимосвязанные и взаимообусловленные понятия, но не тождественные, и при этом находящиеся в разных векторах самостоятельного функционирования и развития. Так, если «наука стремится к тому, чтобы создать задел знаний для будущих форм практического изменения мира» [3, с. 224], то в построении эффективной системы подготовки научных кадров важным представляется определить, когда такая работа может считаться выполненной. На наш взгляд, одним из важнейших результатов научного исследования является получение соискателем необходимого продукта, имеющего ценность для теории и практики. В этом процессе в первую очередь необходимо сравнить, уловить тенденцию, выделить уникальность работы, определить степень инновационности продукта, и на его основе составить прогноз развития будущего исследователя. Только таким образом можно вести речь о выполнении качественной работы по подготовке ученого.

Если придерживаться формального подхода, т. е. только выполнения индивидуального плана исследователя, то можно не заметить, как наступает застойный период. Процесс подготовки ученого может быть благополучным только при достижении успехов на различных этапах исследовательской деятельности, и здесь необходимы целеустремленность и желание трудиться на качественный конечный результат.

Список использованных источников

1. Соснина, Т.Н. Семантический статус понятий «инновация», «инновационный процесс», «инновационный продукт» (методологический аспект) / Т.Н. Соснина // Вестн. Самар. аэрокосм. ун-та. – № 3. – 2014. – С. 168–178.
2. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова ; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковик, 1997. – 944 с.
3. Философия : учеб. пособие / Я.С. Яскевич [и др.]; под общ. ред. Я.С. Яскевич. – Минск : Выш. шк., 2012. – 474 с.

Дата поступления в редакцию: 16.09.19

V.Ch. Rodevich, *Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Deputy Head for Scientific Work of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus*

PROBLEMS OF SCIENTIFIC PERSONNEL TRAINING AND THEIR SOLUTION

The article deals with the problems of scientific personnel training and their solution. It focuses on the aspects of planning, value of research works, mechanism of development of scientific potential of a person and issues of cooperation and relationship in a creative team. The forecast of development of a future researcher based on the change of the available approaches for training of scientific personnel is given.

Keywords: scientific personnel, research, thesis, strategy, innovation, applicant for a degree, science, scientist.