

Система управления профессиональным развитием НПР на основе мотивации их научной активности

ИЗБАСОВА Нургүль Борановна, постдокторант, ведущий специалист,
nurgul.izbassova@gmail.com,
НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова»,
32 микрорайон, Актау, Казахстан.

Аннотация. Большинство университетов мира применяют мотивационную модель, при которой научно-педагогические работники (НПР) получают степени и звания, необходимые для карьерного роста. Однако объективные (отсутствие вакантных мест, нехватка финансов) и субъективные (отсутствие интереса к исследованиям) факторы могут замедлять их профессиональное развитие. Мировая практика показывает, что субъективные факторы можно минимизировать, внедряя эффективные системы мотивации для НПР, ориентированные на проведение качественных исследований, которые способствуют карьерному росту. В статье представлена усовершенствованная система управления профессиональным ростом НПР вузов РК, основанная на мотивации их научной активности. Важным критерием являются документы, подтверждающие внедрение научных разработок, такие как договоры о финансировании, совместные проекты и публикации с практиками. Предложена методика оценки деятельности НПР и подразделений университетов, позволяющая разработать гибкий перечень мероприятий для стимулирования их квалификации. Это создает синергетический эффект, способствующий повышению профессионализма и производительности работы НПР.

Ключевые слова: мотивация, рейтинг, оценка труда профессорско-преподавательского состава, научно-педагогические работники, высшие учебные заведения, высшее образование, трудовые ресурсы, информационные технологии.

Введение

Ситуация в системе высшего образования (ВО) РК (конкуренция между вузами на рынке образовательных услуг, рейтинговая оценка университетов, многовекторная направленность стратегий развития университетов, индивидуальные мотивационные потребности НПР) диктует необходимость появления механизмов, позволяющих приблизить индивидуальные мотивационные потребности НПР к возможностям вуза по их реализации.

Оптимальным решением для НПР и вузов, на наш взгляд, будет удовлетворение собственных мотивационных потребностей посредством участия в деятельности, которая является приоритетной для вуза (публикации в журналах с высокими показателями квартилей или импакт-фактором, профориентационная работа с абитуриентами, предоставление образовательных услуг и т.п.).

Креативная природа учебно-воспитательных и научных (УВН) видов работы НПР

тяжело поддается формализации. Предложенные в [1-5] методики рейтинговых оценок НПР дают возможность качественные условия такой деятельности представлять при помощи коэффициентов. Коэффициенты – это количественные показатели работы НПР и структурных подразделений (далее – СП) вуза. За последние несколько лет методики и модели, которые применяют для оценивания работы НПР, сводились поиску, в основном, качественных критериев. Поиск количественных условий (критериев) расчета и оценивания различных аспектов УВН видов работ НПР, представляющих беспристрастную информацию о сильных и слабых сторонах деятельности как вузов в целом, так и отдельных НПР в частности, – необходимое условие совершенствования как работы вуза, так и мотивационной составляющей отдельных НПР.

Обзор литературы

В работах [1-5] показано, что в основу

большинства существующих систем мотивации НПР положено поощрение непосредственной научно-педагогической деятельности с ориентацией на конечный итог. В то время как сам процесс творческого поиска, научных исследований и изобретательской деятельности находится вне поля внимания при разработке и реализации системы мотивации НПР в университетах [6-10].

Недостаточная мотивация и низкий уровень заработной платы молодых ученых в вузах заставляют их тратить свое свободное время на поиск дополнительных доходов, а не на научные исследования.

Кроме того, разделяем мнение авторов работ [7, 9, 11, 12], которые предлагают учитывать результаты научно-практической деятельности конкретной кафедры, основанные на осуществлении реальных изменений в публичной и рыночной среде через внедрение научно-исследовательских и экспертно-аналитических разработок, программ и проектов социально-экономического развития НПР, выполненных по заказу органов власти и управления и принятых к практическому использованию, что подтверждено документально. Например, документальное подтверждение – это наличие договоров о финансировании работ, совместных проектов, договоров творческого сотрудничества, актов внедрения результатов, совместных публикаций с практиками в каждой из областей исследований.

С учетом исследований [1-5] предлагается усовершенствовать существующие системы мотивации НПР в контексте эффективной профессиональной деятельности и непрерывного профессионального развития на основе сочетания трех элементов поощрения: конечного результата; процесса; отношений.

Цель исследования

Разработка усовершенствованной системы управления профессиональным развитием НПР на основе мотивации их научной активности.

Основной материал статьи

Конечная стратегическая задача разработки и внедрения рейтинговой методики оценивания – достигнуть стратегических целей для любого современного университета – попасть в топ лучших вузов РК.

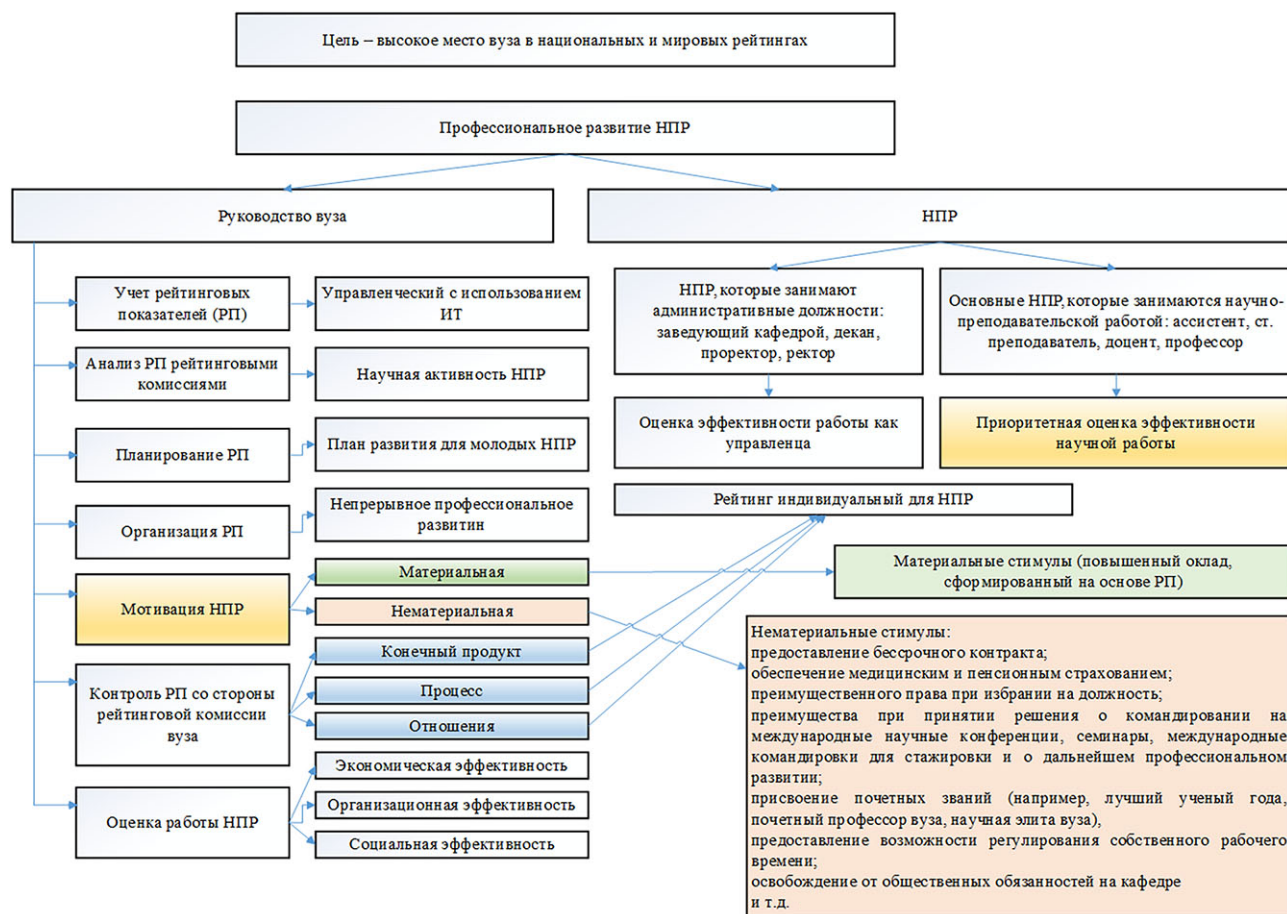
В результате анализа наиболее известных мировых рейтингов установлено, что основным фактором обеспечения высокой конкурентоспособности вузов в мире является научная и исследовательская деятельность [6-10]. Подавляющее большинство ученых единодушно во мнении, что про-

цесс управления состоит из таких основных функций, как планирование, организация, мотивация и контроль [1]. Не исключение и процесс управления профессиональным ростом НПР. Соответственно, было доказано, что существующая система управления профессиональным ростом НПР в РК не отвечает современным требованиям и не обеспечивает высокой конкурентоспособности отечественных университетов в мире. Именно поэтому разработана усовершенствованная система управления профессиональным ростом НПР на основе мотивации их научной активности (см. рисунок).

В первую очередь требуется пересмотр системы показателей, используемых при анализе достигнутых результатов с целью планирования дальнейшего профессионального роста НПР вуза. Для этого существующая система профессионального развития использует в равной степени показатели учебно-методической и научной работы. В то же время, как показано в ходе исследования, именно научная работа и ее результаты являются определяющими при формировании международного рейтинга вузов.

Следует отказаться от использования в анализе количественных показателей, характеризующих в основном фактическое состояние существующей ситуации безотносительно к полученным реально результатам и качеству деятельности (количество работников, учебную нагрузку и количество дисциплин и модулей, преподаваемых дисциплин, количество выпускных работ и т.п.), а также учет количества имеющихся докторов наук/кандидатов наук, аспирантов/докторантов, которые не отражают результативность научной деятельности в вузе. Большинство НПР, уже имеющих опыт осуществления научных исследований и имеющих ученые степени и ученые звания, основной мотив к профессиональному росту видят в самом процессе научного труда, в творческом характере научно-педагогической деятельности. Поэтому, не менее важна нематериальная (статусная) мотивация, под которой следует понимать предоставление особых преференций для тех НПР, которые набрали больше баллов по результатам оценки научной активности. Сюда можно отнести предоставление преимущественного права при избрании на должность, при принятии решения о командировании на международные научные конференции, семинары, международные командировки для стажировки и о дальнейшем профессиональном развитии, присвоении почетных званий (например, лучший ученый года, почетный профессор вуза, научная элита вуза) и др.

В качестве нематериального стимулиро-



Усовершенствованная система управления профессиональным ростом НПР на основе мотивации их научной активности

вания тех НПР, которые достигли наиболее весомых и значимых для вузов и для экономики страны в целом научных достижений, интересно использование опыта университетов США в предоставлении бессрочного контракта (причисление в штат постоянных работников, «пожизненный наем»), а также обеспечение медицинским и пенсионным страхованием.

В системе управления профессиональным ростом НПР целесообразно применять управленческий учет результатов научной деятельности с применением электронной карты научной активности, который заключается в отражении реальных результатов профессионального роста в режиме онлайн, что обеспечит конкурентные условия среди НПР в университете и на рынке труда.

В этом случае использование информационных технологий не создает дополнительную информацию, но позволяет обобщить и систематизировать результаты научной активности НПР и получить мощный источник управленческих инноваций. Поскольку усовершенствование информационной среды

ВУЗов, разработка и имплементация в практику управленческой деятельности в области образования современных ИКТ позволяет построить качественно новую систему управления учебным заведением, создать единое информационное пространство. Это, наряду с кадровым потенциалом, становится важнейшим стратегическим ресурсом развития образования [1, 4, 10].

Посредством электронного учета результатов научной деятельности руководство университетов сможет осуществлять постоянный контроль за текущей деятельностью каждого конкретного НПР и оценивать его работу по критериям, ориентированным на достижение конечных результатов, на процесс профессионального роста, а также на установление и расширение деловых отношений. Это позволит не только следить за ходом выполнения запланированных научных работ, но и оперативно корректировать их в соответствии с изменением условий функционирования вузов и его конечной цели.

Практическая ценность работы состоит

в том, что данная методика была реализована в виде организационно-технического решения на платформах веб-сервера Apache Tomcat и сервера БД MS SQL Server 2012/2017/2019. Что обеспечило эффективное сопровождение информационной системы (ИС) для оценивания рейтинга НПР Есеновского университета. Предложенная ИС является адаптивной, поскольку обеспечивает настройки системы показателей и правил оценивания результатов и процесса учета в зависимости от показателей. Заметим, что в зависимости от приоритетов деятельности вуза можно гибко менять показатели оценивания тех или иных видов работ, например, увеличивая такие важные на сегодня критерии, как научная или инновационная деятельность НПР.

Результаты и обсуждение

Таким образом, в ходе исследования показано, что качественные показатели позволяют увидеть и обобщить некоторые количественные условия (критерии), описывающие мотивацию НПР, качественно реализовывать не только, собственно образовательный процесс, но и работу вуза в целом, в соответствии с его миссией и стратегией. На наш взгляд, предлагаемая в работе методика оценивания деятельности НПР и подразделений университета позволит менеджменту вуза разработать гибкий перечень мероприятий по стимулированию роста квалификации НПР, вследствие чего возникнет синергетический эффект, приводящий к росту профессионализма НПР, производительности их педагогической и научной-исследовательской работы. Заметим, что предлагаемая методика и варьируемое каждым конкретным вузом количество показателей и рейтинговых индикаторов

не изменяют физическую сущность предлагаемой методики. Важно то, что в зависимости от приоритетов деятельности вуза можно гибко менять показатели оценки тех или иных видов работ, например, увеличивая такие важные на сегодня критерии, как научная или инновационная деятельность НПР. Предлагаемая методика согласуется с международными практиками, а также стандартом управления ISO 9001:2008.

Выводы

- Показано, что качественные показатели позволяют увидеть и обобщить некоторые количественные критерии, описывающие мотивацию НПР, качественно реализовывать не только собственно образовательный процесс, но и работу вуза в целом, в соответствии с его миссией и стратегией.

- Предложена усовершенствованная система управления профессиональным ростом НПР на основе мотивации их научной активности.

- Показано, что необходимо приоритетно учитывать результаты научно-практической деятельности конкретной кафедры, основанные на осуществлении реальных изменений в публичной и рыночной среде через внедрение научно-исследовательских и экспертно-аналитических разработок, программ и проектов социально-экономического развития НПР, выполненных по заказу органов власти и управления и принятых к практическому использованию, что подтверждено документально. Например, документальное подтверждение – это наличие договоров о финансировании работ, совместных проектов, договоров творческого сотрудничества, актов внедрения результатов, совместных публикаций с практиками в каждой из областей исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Trubilin, A.I., Grigorash, O.V. «Metodika ocenki effektivnosti raboty professorsko-prepodavatel'skogo sostava i kafedry. Politematicheskij setevoy elektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Methodology for assessing the effectiveness of the work of the teaching staff and the department. Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University]», no. 93 (2013), pp. 134-143. (In Russian).
2. Haritonov, E.A., Mihajlov, O.V., Haritonova, N.E. On the rating system of motivation for scientific and pedagogical activity. Higher education in Russia, (5). (2014). Pp. 12-17. (In Russian).
3. Shostak, A.V. Rating assessment as an element of the system for monitoring the quality of education at the university. modern education, 7, (2010). Pp. 28-32. (In Russian).
4. Shostak, A.V. Rating as an integral part of European education quality standards. Science and modernity, (5-1). (2010). (In Russian).
5. Melnichuk, D., Shostak, A. (2006). About system criteria development and coefficients calculation for

- an estimation of agrarian-educational lectures yearly performance. MOTROL. Motoryzacija i energetyka rolnictwa. Lublin, 8, pp. 138-148.
6. Larionova, M.V. Methodology for Comparative Analysis of International Approaches to Ranking Higher Education Institutions. Bulletin of International Organizations, (1), (2012). Pp. 34-69. (In Russian).
 7. Efimova, I.N., Makovejchuk, A.V. Analysis of the impact of university rankings on the motivation of applicants. Bulletin of the Nizhny Novgorod University. NI Lobachevsky, (6-1). (2013). Pp. 41-56. (In Russian).
 8. Bebenina, E.V. Using ratings to optimize the development strategies of universities of a credit institution. STAGE: economic theory, analysis, practice, (1). (2019). Pp. 145-154. (In Russian).
 9. Pechenyuk, A.V. Evaluation of the motivational orientation of scientific and pedagogical workers to professional development. Business Inform, (8). (2014). Pp. 317-322. (In Russian).
 10. Bestelesnaya, L.I., Vasil'ev, V.B., Pechenyuk, A.V. State-market regulation of the professional development of scientific and pedagogical workers in the universities of Ukraine. A: Actual problems of the economy, no. (3), (2017). 189 p. (In Russian).
 11. Аквазба, Е.О., Медведев, П.С. Мотивация труда педагогических работников как фактор эффективного управления образовательной организацией // Современные проблемы науки и образования. (1-1). 2015. С. 1476-1486.
 12. Кавешникова, Л.А., Агафонова, М.С. Мотивация преподавателей как основа качества высшего образования // Научное обозрение. Экономические науки. (2). 2016. С. 78-81.

Ғылыми белсенділігін ынталандыру негізінде ҒПҚ кәсіби дамуын басқару жүйесі

ИЗБАСОВА Нургуль Борановна, постдокторант, жетекші маман,
nurgul.izbassova@gmail.com,
«Ш. Есенов атындағы Каспий технологиялар және инжиниринг университеті» КеАҚ,
32 шағын ауданы, Ақтау, Қазақстан.

Аңдатпа. Әлемдегі көптеген университеттер ғылыми және педагогикалық қызметкерлер (ҒПҚ) мансаптық өсу үшін қажетті дәрежелер мен атақтар алатын мотивациялық модельді пайдаланады. Алайда объективті (бос жұмыс орындарының жоқтығы, қаржы тапшылығы) және субъективтік (зерттеу жұмыстарына қызығушылықтың болмауы) факторлар олардың кәсіби дамуын тежейді. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, мансаптық өсуге ықпал ететін жоғары сапалы зерттеулер жүргізуге бағытталған ғылыми көмекшілерді ынталандырудың тиімді жүйелерін енгізу арқылы субъективтік факторларды барынша азайтуға болады. Мақалада Қазақстан Республикасының жоғары оқу орындарында ғылыми қызметтің мотивациясына негізделген ғылыми қызметкерлердің кәсіби өсуін басқарудың жетілдірілген жүйесі ұсынылған. Маңызды критерий болып ғылыми әзірлемелердің жүзеге асырылуын растайтын құжаттар, мысалы, қаржыландыру туралы келісімдер, бірлескен жобалар мен практиктермен жарияланымдар табылады. ҒПҚ және университет бөлімшелерінің қызметін бағалау әдістемесі ұсынылды, бұл олардың біліктілігін ынталандыру бойынша іс-шаралардың икемді тізімін жасауға мүмкіндік береді. Бұл зерттеу тобының кәсібилігі мен өнімділігін арттыруға көмектесетін синергетикалық әсерді тудырады.

Кілт сөздер: ынталандыру, рейтинг, профессор-оқытушылар құрамының еңбегін бағалау, ғылыми-педагогикалық қызметкерлер, жоғары оқу орындары, жоғары білім, еңбек ресурстары, ақпараттық технологиялар.

The System of Management of Professional Development of SPW on the Basis of Motivation of Their Scientific Activity

IZBASSOVA Nurgul, Postdoctoral Fellow, Leading Specialist, nurgul.izbassova@gmail.com,
NPJSC «Caspian University of Technology and Engineering named after Sh. Yessenov»,

32 Microdistrict, Aktau, Kazakhstan.

Abstract. Most universities in the world use a motivational model in which research and teaching staff (R&P) receive degrees and titles necessary for career growth. However, objective (lack of vacancies, lack of finances) and subjective (lack of interest in research) factors can slow down their professional development. World practice shows that subjective factors can be minimized by introducing effective motivation systems for research assistants, focused on conducting high-quality research that contributes to career growth. The article presents an improved system for managing the professional growth of academic staff at universities in the Republic of Kazakhstan, based on the motivation of their scientific activity. An important criterion is documents confirming the implementation of scientific developments, such as funding agreements, joint projects and publications with practitioners. A methodology for assessing the activities of academic staff and university departments is proposed, which allows us to develop a flexible list of activities to stimulate their qualifications. This creates a synergistic effect that helps increase the professionalism and productivity of the research team.

Keywords: motivation, rating, evaluation of the work of the teaching staff, scientific and pedagogical workers, higher educational institutions, higher education, human resources, information technology.

REFERENCES

1. Trubilin, A.I., Grigorash, O.V. «Metodika ocenki effektivnosti raboty professorsko-prepodavatel'skogo sostava i kafedry. Politematicheskij setevoy elektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Methodology for assessing the effectiveness of the work of the teaching staff and the department. Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University]», no. 93 (2013), pp. 134-143. (In Russian).
2. Haritonov, E.A., Mihajlov, O.V., Haritonova, N.E. On the rating system of motivation for scientific and pedagogical activity. Higher education in Russia, (5). (2014). Pp. 12-17. (In Russian).
3. Shostak, A.V. Rating assessment as an element of the system for monitoring the quality of education at the university. modern education, 7, (2010). Pp. 28-32. (In Russian).
4. Shostak, A.V. Rating as an integral part of European education quality standards. Science and modernity, (5-1). (2010). (In Russian).
5. Melnichuk, D., Shostak, A. (2006). About system criteria development and coefficients calculation for an estimation of agrarian-educational lectures yearly performance. MOTROL. Motoryzacija i energetyka rolnictwa. Lublin, 8, pp. 138-148.
6. Larionova, M.V. Methodology for Comparative Analysis of International Approaches to Ranking Higher Education Institutions. Bulletin of International Organizations, (1), (2012). Pp. 34-69. (In Russian).
7. Efimova, I.N., Makovejchuk, A.V. Analysis of the impact of university rankings on the motivation of applicants. Bulletin of the Nizhny Novgorod University. NI Lobachevsky, (6-1). (2013). Pp. 41-56. (In Russian).
8. Bebenina, E.V. Using ratings to optimize the development strategies of universities of a credit institution. STAGE: economic theory, analysis, practice, (1). (2019). Pp. 145-154. (In Russian).
9. Pechenyuk, A.V. Evaluation of the motivational orientation of scientific and pedagogical workers to professional development. Business Inform, (8). (2014). Pp. 317-322. (In Russian).
10. Bestelesnaya, L.I., Vasil'ev, V.B., Pechenyuk, A.V. State-market regulation of the professional development of scientific and pedagogical workers in the universities of Ukraine. A: Actual problems of the economy, no. (3), (2017). 189 p. (In Russian).
11. Akvazba, E.O., Medvedev, P.S. Motivacija truda pedagogicheskikh rabotnikov kak faktor jeffektivnogo upravljenja obrazovatel'noj organizaciej // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija, (1-1). 2015. Pp. 1476-1486.
12. Kaveshnikova, L.A., Agafonova, M.S. Motivacija prepodavatelej kak osnova kachestva vysshego obrazovanija // Nauchnoe obozrenie. Jekonomicheskie nauki, (2). 2016. Pp. 78-81.