

# РАМКИ РЕГИОНАЛЬНЫЕ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННАЯ

ПРОБЛЕМЫ ВУЗОВСКОЙ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ:  
ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ СИСТЕМЫ

К семи приоритетным направлениям развития казахстанского общества, выдвинутым Президентом страны – Лидером нации Н. А. Назарбаевым в Послании «Казахстанский путь-2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», как известно, относится формирование наукоёмкой экономики, то есть экономики, которая должна базироваться на результатах науки. Практически это означает переход Казахстана к несырьевой экономике, предусматривающий глубокую переработку природных ресурсов с созданием, выпуском и реализацией востребованной и конкурентоспособной продукции. Такая коренная модернизация экономики, заложенная в Плате Нации «100 конкретных шагов», накладывает большую ответственность на отечественную науку и образование, требует мобилизации и реализации их потенциала в конкретных отраслях.

Как известно, большой пласт научных кадров и научных исследований сосредоточен в вузах страны, следовательно, и вклад вузовской науки в создание наукоёмкой экономики должен быть соответствующим. Наукоёмкая экономика – это не только прорывные технологии, передовая инфраструктура, новые эффективные механизмы и оборудование и др., но это и инновационно мыслящие, конкурентоспособные кадры. Поэтому на вузовские коллективы возлагается большая ответственность, так как именно компетентным специалистам нужно будет создавать наукоёмкую экономику.

**З**а годы независимости вузовская наука и высшее образование претерпели ряд реформ. На этом долгом и тернистом пути были и успехи и неудачи. Как говорится, что сделано, то сделано, былого не вернуть и не исправить. Надо идти вперед и только так можно достичь желаемых результатов. Сейчас много взглядов на проблемы вузовской науки и высшего образования в стране, и не меньше предложений по их решению. Автора-

ми их выступают не только профессионалы от вузов, но и нередко те, кто знает вузовскую систему понаслышке. Разве что ленивый не советует, как нам обустроить вузовскую сферу, чтобы и качество было, и коррупции не было. Это говорит о том, что как вузовская наука, так и высшее образование нуждаются в коренных и неотложных качественных изменениях, без которых вузы не смогут стать научной и кадровой опорой наукоёмкой экономики.



Опираясь на многолетний опыт и зная вузовскую систему изнутри, можно утверждать, что решение проблем вузовской науки и высшего образования нельзя каждый раз превращать в новую кампанию. Этот важный процесс нужно реализовать комплексно, поэтапно и планомерно с учетом мнения вузовских коллективов. Именно последний фактор должен быть определяющим, так как только вузам хорошо известно, что мешает им работать. Исходя из высканной позиции, нами выделен

**ряд проблем, выстраданных вузовской практикой, нерешенность которых существенно тормозит развитие вузов, и прежде всего региональных.**

Так, одной из актуальных проблем вузовских коллективов является **низ-**

кий уровень заработной платы ППС (профессорско-преподавательского состава) и ВСП (вспомогательного персонала). Низкая заработная плата вынуждает преподавателей работать одновременно в нескольких вузах, что, конечно, негативно отражается на качестве занятий. Некоторые из них из-за финансовых проблем идут на сделку с совестью и совершают коррупционные правонарушения.

Данная ситуация с заработной платой обусловлена тем, что количество ППС в вузах (количество ставок) традиционно определяется только по объему учебной нагрузки. Иными словами, при формировании штата ППС учитывается только учебная нагрузка в часах (кредитах) и не учитываются другие компоненты деятельности преподавателя, к которым относятся научно-исследовательская (НИР), учебно-методическая (УМР) и воспитательная работы (ВР). За результаты НИР (научные статьи, патенты, монографии и др.), УМР (учебные пособия, учебники и др.) преподаватель не получает денежного вознаграждения, и его заработная плата не зависит от качества и результативности этих видов работ. Более того, заработная плата преподавателя никоим образом не зависит также от качества проводимых им учебных занятий и результативности обучения студентов. Таким образом,

**существующая система оплаты труда не стимулирует многогранную деятельность ППС, не адекватна рыночным отношениям и не формирует конкурентную среду в вузовском коллективе.**

В сложившихся условиях было бы правильным создать новую систему оплаты труда, которая учитывала бы объемы, качество и результативность всех видов работы ППС на основе единых критериев, принятых для всех вузов страны. Введение дифференцированной стимулирующей системы оплаты труда ППС, несомненно, позволит поднять не только уровень НИР, УМР и ВР в вузах страны, но и повысить также уровень профессиональной деятельности ППС, а также сделать ее конкурентноспособной и реализовать рыночный принцип: за высокие и качественные результаты – высокую оплату.



**Многогранность деятельности преподавателя и недостаточный уровень его заработной платы, прежде всего, оказывают негативное влияние на развитие вузовской науки.**

Учитывая, что заработная плата зависит только от объема учебной нагрузки (объема учебных часов), многоопытный преподаватель (кандидат или доктор наук) обязательно предпочитает работать на 1, 2,5, 1,5 или даже на 1,75 ставки. Данная учебная загруженность усугубляется также большим документационным обеспечением, традиционно сопровождающим учебный процесс. Естественно, что при такой ситуации, в которой находятся вузовские ученые, нельзя серьезно надеяться на выполнение ими каких-либо серьезных научных исследований, и тем более получение новых выдающихся научных результатов. Но, если это и удастся кому-то, то лишь немногим. **Поэтому было бы логичным преподавателей с учеными степенями разделить на две специальные группы по направлениям деятельности. Первая группа, это примерно 70% от ППС, будет заниматься только образовательным процессом, а вторая группа, примерно 30% ППС, будет заниматься только научной деятельностью.** Представители первой группы должны получать заработную плату за результативность

в образовательном процессе (но не за отработанные учебные часы, а за конкретные учебные достижения студентов), а представители второй группы – за конкретные результаты научной деятельности. Такая дифференцированная специализация должна осуществляться в зависимости от склонностей, способностей, опыта и наработок каждого преподавателя. Предлагаемый подход позволит устранить распыление творческого потенциала ППС и сосредоточит кадры на достижение конкретных целей, что вызовет мощный всплеск прежде всего вузовской науки. Данное предложение следует рассматривать как альтернативный вариант вышеизложенной **дифференцированной стимулирующей системы оплаты труда ППС.**

**Другой важной проблемой является отсутствие до сих пор соответствующего статуса у региональных вузов.**

Государственные вузы, функционирующие в областных центрах страны, как известно, именуют себя региональными центрами образования и науки. Этим самым они подчеркивают, что целенаправленно готовят специалистов для региона, ведут научные исследования по решению региональных проблем, проводят культурно-массовые и социально-политические мероприятия в регионе. Такая территориальная ориентиро-

ванность деятельности государственных вузов в настоящее время в большей степени является инициативой вуза, нежели направляется со стороны региональной власти или МОН РК. В целом, взаимоотношения между властными структурами региона и государственным вузом в настоящее время юридически не обязывающие и экономически независимые, что служит сдерживающим фактором максимального использования научного, образовательного и культурного потенциала регионального вуза. Иными словами государственный вуз законодательно не ответственен и неподотчетен ни перед бюджетом и ни перед администрацией региона.

В таких условиях дальнейшее повышение роли государственного вуза и укрепление его авторитета в регионе нуждается в придании ему **официального статуса «государственный региональный вуз»**, которое должно быть закреплено законодательно. Функции по приданию такого статуса должны принадлежать правительству РК. Возложение и исполнение региональных обязанностей вузами должно осуществляться на основе требований, выставленных к таким вузам администрациями регионов и МОН РК. Обязанности, права и критерии таких вузов должны быть дифференцированными в зависимости от специфики регионов и должны быть направлены на обеспечение его лидерской и координаторской роли в развитии образовательной и научной деятельности в регионе.

**Одной из важнейших обязанностей регионального государственного вуза перед страной должно служить формирование государственного заказа на подготовку кадров и обеспечение их реальной работой.**

Важным шагом в деле формирования новых эффективных взаимоотношений региона с государственным вузом будет служить, на наш взгляд, переход на целенаправленное распределение государственных образовательных грантов по регионам. Государственный заказ на подготовку специалистов логичнее формировать на основе республиканского и местного бюджетов, но исходя сугубо из реальных потребностей регионов. При этом прежде всего следует



учитывать потребности сельских районов. Особую ценность *государственному заказу, востребованному регионом*, должно придавать обязательство региона обеспечить обладателей государственных грантов конкретной работой после успешного завершения ими обучения. Такой подход будет государственно-хозяйственным, когда подготовка кадров производится не просто ради подготовки, а для целенаправленного обеспечения конкретных производств региона квалифицированными специалистами. Для создания реальной конкуренции в студенческой среде работой на предприятиях и в организациях региона гарантированно должны обеспечиваться преимущественно те молодые специалисты, которые показывали отличные результаты в учебе на протяжении всего образовательного процесса.

Реализация предлагаемого принципа позволит пополнять регионы перспективными кадрами и исключить массовую миграцию молодых кадров в Астану и Алматы в поисках работы и удачи. При нынешнем произвольном и не регулируемом выборе места работы молодыми специалистами, как известно, прекрасными условиями обладают финансово состоятельные предприятия, в том числе крупные частные иностранные компаний, которые привлекают самых лучших специалистов высоким уровнем заработной платы без затрат на их подготовку и воспитание. Это не способствует росту кадрового потенциала регионов.

**Значительную лепту в обеспечение высокого качества вузовских знаний в регионах внесло бы также внедрение в образовательную практику принципа «на государственные средства – только отличная учеба».**

Данный принцип означает, что обладатель государственного гранта обязать учиться только на «отлично» и «хорошо». В противном случае он должен лишиться гранта на любом этапе обучения, а грант на конкурсной основе можно присваивать лучшим студентам, обучающимся на платной основе. Реализация данного справедливого принципа позволит обучаться на государственные деньги только способным и трудолюбивым студентам. К тому же введение рассматриваемого принципа позволит проверить владельца государственного гранта, насколько справедливо он был им завоеван.

Как известно, **создание и функционирование исследовательских университетов в международной образовательной системе является мировой тенденцией. Необходимость перехода к исследовательским вузам предусмотрена и государственной программой развития образования РК на 2011–2020 годы.**

В настоящее время в Казахстане статус исследовательского университета имеют лишь КазНУ им. К. И. Сатпаева и Назарбаев Университет. Поэтому нашим другим национальным и крупным региональным государственным вузам страны необходимо уже сейчас начать работу по адаптации университетской системы к требованиям исследовательских вузов. Исходя из того, что не все университеты Казахстана сразу смогут стать исследовательскими, на первом этапе предлагаем ввести в университетскую структуру такую категорию, как *исследовательская кафедра*. Таких кафедр на начальной стадии в университете может быть немного (их общее количество должно составлять 5-6). Им следует придать особый статус и их развитие и финансирование должно осуществляться согласно специальным программам, утверждаемым на Ученом Совете университета. В программе развития исследовательской кафедры должны быть предусмотрены обязательно пополнение и модернизация приборно-ресурсной базы кафедры. В категорию таких кафедр следует переводить выпускающие кафедры университета, которые будут удовлетворять определенным критериям, выставленным в специальном положении об исследовательской кафедре. Критерии к исследовательским кафедрам должны быть едиными и могут быть выставлены МОН РК.

Девиз советского периода «Все решают кадры» очень актуален для научной сферы. Но несмотря на это, в данной области нет четких про-

писанных карьерных требований, согласно которым можно было бы устанавливать соответствие рассматриваемого физического лица той должности, на которую он претендует. Кадровый беспорядок характерен и для системы высшего и послевузовского образования. Во многом это стало возможным из-за отсутствия эффективного механизма к подбору кадров и формированию их карьеры в вузах. В таких условиях были бы уместны

**разработка и принятие кадрового кодекса вузов, в котором четко расписывались бы критерии, условия и ступени возможного карьерного роста ППС.**

Тогда, к примеру, не было бы таких случаев, когда многоопытный, инициативный начальник учебного отдела не назначается проректором по учебной работе, а на эту должность приходит менее результативный заведующий кафедрой с менее значимыми успехами и опытом. Поэтому грамотно продуманный **кадровый кодекс и системное профессиональное тестирование** (при назначении на руководящие должности), на наш взгляд, должны быть основными элементами вузовского механизма формирования руководящих кадров.

Одним из требований, предъявляемых МОН РК к вузам, является обеспечение коммерциализации результатов НИР. В современных условиях вузы через собственные отделы или

же офисы коммерциализации, открытые при них по линии НАТР, проводят работы по внедрению результатов НИР в производство на коммерческой основе. Пока далеко не все вузы могут быть глубоко удовлетворены результатами проводимой деятельности. При сложившейся системе вузы предлагают производству свою научную продукцию, которая может быть передовой, но не реализуемой технически, или невыгодной экономически или просто не востребованной в стране (так как она опережает все существующие прототипы). **Поэтому в таких условиях было правильным взамен вузовских офисов коммерциализации практиковать создание офисов научного сопровождения производства (ОНСП) при крупных отечественных компаниях и фирмах (в том числе и в национальных).** Такие офисы, исходя из условий работы конкретного предприятия, должны ставить конкретные научные задачи (технические, технологические, экономические, экологические и др.) по улучшению и модернизации действующего производства, расширению ассортимента и повышению качества продукции. Для решения этих задач на контрактной и конкурсной основе должны привлекаться вузы и НИИ. Введение ОНСП позволит

**отойти от принципа «наука предлагает производству» и реализовать принцип «производство требует от науки».**

В рамках реализации указанного принципа было бы целесообразным и своевременным взамен конкурсов на проекты по грантовому и программно-целевому финансированию (принятых в РК) **практиковать проведение конкурсов научных исполнителей на конкретные разработки и технологии, в которых нуждаются предприятия и организации РК.** Заявки на такие разработки и технологии должны составляться конкретными предприятиями, ведомствами и учреждениями. Предлагаемый подход позволит обеспечить реальное внедрение результатов НИР в производство и повысить востребованность науки.

Одной из форм финансирования НИР являются гранты на выполнение научных проектов, тематика которых должна соответствовать приоритет-





ным научных направлениям, утвержденным правительством. Не секрет, что **в состав данных приоритетных направлений в настоящее время не входят такие актуальные для экономики страны направления, как «Водные ресурсы, водопользование и водосбережение», «Строительные технологии, конструкции и материалы», «Гидротехнические сооружения, мосты и дороги», «Нанотехнологии в различных отраслях», «Казахские национальные продукты питания» и др.** Во многих технических вузах страны по всем этим направлениям имеются перспективные и конкурентоспособные научные проекты и соответствующие кадры. Положение усугубляется тем, что эти научные проекты не востребованы, к сожалению, и отраслевыми комитетами и ведомствами. Так как они озабочены выделением средств только своим подведомственным научным структурам (НИИ, НИЦ). Поэтому важно, чтобы МОН РК и другие отраслевые министерства при подготовке предложений в правительство по формированию приоритетных направлений в науке учитывали важность и ценность для страны ряда вышеуказанных научных направлений. Например, известно, что строительство в РК является одним из мощных локомотивов развития экономики, так почему тогда научные проекты, касающиеся данной отрасли и направленные на создание новых строительных конструкций и технологий, не могут быть приоритетными?

Опыт функционирования частных вузов в регионах показывает, что их деятельность характеризуется рядом таких признаков, как низкая плата за обучение, возможность поступления даже при результатах ЕНТ ниже пороговых, отсутствие специализированных спортивных залов, низкая посещаемость занятий и низкое их качество, не говоря уже о плачевном уровне научных исследований и методических разработок. Но несмотря на это

**любой частный вуз, как и государственный, в конечном итоге выдает своему выпускнику диплом государственного образца, то есть не соблюдая государственных требований к подготовке специалистов, выдает нерадивым специалистам документ, который свидетельствует о соответствии уровня образования владельца документа требованиям государства.**

Естественно, это следует рассматривать как дискредитацию государственной образовательной системы образования. Известно, что закрыть плохой вуз не так уж просто, так как этот процесс затрагивает судьбы многих обучающихся, их родителей и ППС. К тому же не секрет, что частный вуз – это еще и бизнес, за которым стоят состоятельные люди, и они будут использовать все свое влияние и средства, чтобы отстоять свое прибыльное дело.

**В такой сложной ситуации было своевременным и правильным вменить нерадивым частным вузам выдачу дипломов собственного образца.**

Думается, такой подход позволит решить многие назревшие проблемы. Во-первых, не каждый абитуриент будет поступать в вуз, диплом которого не признается государством. Во-вторых, с таким дипломом вряд ли молодой специалист будет принят на работу в крупные предприятия и организации, не говоря уже о государственных структурах. И, самое главное, повысится престиж диплома государственного образца и качество подготовки специалистов. Такую же практику, наверное, целесообразно распространять и на слабые государственные вузы, запрещая выдавать дипломы государственного образца на специальностях, не прошедших государственную аттестацию и специализированную национальную аккредитацию.

В заключение следует отметить, что реализация вышеизложенных предложений, направленных на решение обозначенных актуальных проблем, в целом будет способствовать качественному совершенствованию образовательной системы в РК.

**И. И. БЕКБАСАРОВ,**  
директор департамента науки  
и новых технологий  
Таразского государственного  
университета  
им. М. Х. Дулати,  
д. т. н., профессор

#### АННОТАЦИЯ ○

М.Х. Дулати атындағы Тараз мемлекеттік университетінің профессоры И.И. Бекбасаровтың мақаласында зерттеу қызметінің академиялық саладан университеттік зертханаларға ауысуы жағдайындағы ЖОО ғылымының өзекті мәселелері қарастырылған. Автор, сонымен қатар, аймақтық ЖОО-лар жағдайына, олардың мемлекеттік тапсырысты орындауларына, елдегі диплом беру іс-тәжірибесіне және басқа да мәселелерге талдау жасайды.