

СОВРЕМЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ КАЗАХСТАНСКИХ ВУЗОВ: В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

*Майкенова А.Е.,
Карагандинский экономический университет
Казпотребсоюза
Алдабаева А.Е.,
Карагандинский государственный индустриальный университет*

Интернационализация современного высшего образования обусловлена объективными процессами глобализации во всех сферах жизни человека. В немалой степени этому способствует дальнейшее развитие интеграционных процессов в мировой экономике и в международной социально-культурной среде. Особое влияние на трансформационные процессы в высшей школе оказывают постоянно и быстро обновляющиеся информационные технологии, которые меняют саму парадигму накопления и обработки увеличивающихся объемов информации, а также способы и скорость передачи ее на расстояния. Высшее образование Казахстана – это система, напрямую продуцирующая интеллектуальный потенциал страны, поэтому реформы, происходящие в этой системе, определяют будущее государства, и потому вызывают повышенный интерес у общества [1].

Сразу следует подчеркнуть, что казахстанское высшее образование по своим достижениям в формальных рамках Болонского процесса опережает все страны Центральной Азии, Россию и Беларусь. Имеется в виду, что в Казахстане обучение по программам высшего образования осуществляется на трех уровнях (бакалавриат, магистратура и докторантура) и по кредитной технологии в соответствии с Национальной рамкой квалификации. В стране налажена система обеспечения качества высшего образования, включающая такие инструменты внешней оценки, как институциональная и специализированная аккредитация, а также академическое ранжирование вузов и оценка учебных достижений студентов. На сравнительно высоком уровне находится международная академическая мобильность студентов и развивается академическая мобильность преподавателей на национальном уровне. Все большее число студентов, магистрантов и докторантов вовлекается в научные исследования, чему способствует и заметное увеличение государственного финансирования науки в последние годы. Заданы ясные и четкие ориентиры развития высшего образования в Государственной программе развития образования в Казахстане на 2011-2020 годы. Тем не менее, в центре внимания уполномоченного органа в области образования и академической общественности страны находится большой круг проблем высшего образования, в основном методологического характера, которые не нашли своего достаточного разрешения. К примеру, такие, как развитие культуры качества высшего образования на национальном и институциональном уровнях, управление развитием академического и административного персонала вузов, проектирование образовательных программ, основанных на результатах обучения, методологически обоснованное модулирование программ высшего образования, обеспечение качества совместных образовательных программ, релевантность и валидность реформ в области высшего образования. Поэтому Национальный офис программы Эразмус+ в Казахстане счел необходимым подготовить научно-методический сборник статей, посвященных исследованию некоторых проблем, перечисленных выше и находящихся в русле Болонского процесса. Эксперты считают, что включение Казахстана в Болонский процесс является своеобразным катализатором реформ высшего образования, нацеленных на дальнейшее повышение качества образовательных услуг студентам. В этой связи всем интересно знать, как сами студенты воспринимают нововведения, осуществляемые в русле Болонского процесса [2, с 27-30].

Как показали результаты регионального обзора европейских экспертов Марии Кело и Флоры Дюбош «Управление кадрами в вузах стран-партнеров программы Темпус», реформы в системе высшего образования были сосредоточены на структурных и процедурных мероприятиях, тогда как кадровые ресурсы, которые были и остаются ключевым фактором развития университетов, остались в стороне от данных преобразований. При этом общими для кадровой политики сферы высшего образования являются проблемы: старение кадров; внутренняя и международная «утечка мозгов»; несоответствие уровня компетенции вузовских преподавателей современным международным требованиям; гендерный дисбаланс; отсутствие мотиваций для

повышения квалификации и карьерного роста. На основе опросов и интернет-анкетирования академического персонала вузов и представителей национальных органов стран-партнеров, М.Кело и Ф.Дюбош были выявлены три наиболее общих недостатка кадровой политики университетов.

Во-первых, в процессе найма преподавательского состава в вузах часто наблюдается формальный подход, практикуется внутренний найм персонала, присутствуют элементы коррупции и кумовства, не используются эффективные методы отбора и критерии, существуют ограничения, накладываемые законодательной базой.

Во-вторых, в процессе продвижения и обучения персонала наблюдается недостаточный объем обучения, перспектив роста, мотивации и стимулов, отсутствие или недостаточная оценка результатов работы.

В-третьих, в вопросах условий работы отмечаются ограниченность возможностей для исследовательской работы, политическое давление и недостаточная академическая автономия, чрезмерная нагрузка и низкая зарплата, приводящая к совместительству. Обобщив полученные результаты проведенного исследования в области управления персоналом в вузах, М.Кело и Ф.Дюбош выработали рекомендации стратегического и практического характера. По их мнению, важными составляющими государственной кадровой политики должны стать: - наличие общенациональной стратегии и национальной поддержки системы управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования; - наличие национальных механизмов финансирования, направленных на устранение таких негативных тенденций, как «утечка мозгов», старение или нехватка навыков сотрудников; - крайне важно обеспечить нужный уровень независимости и автономии академической политики вузов; - необходимо наличие собственных университетских стратегий управления кадровыми ресурсами. Практическая часть рекомендаций европейских экспертов сосредоточена на следующих административных преобразованиях в кадровой политике самих университетов: - прием на работу должен быть прозрачным, основанным на открытых процедурах, позволяющих выбрать наиболее достойных кандидатов; - механизмы вознаграждения должны быть проработаны для всех категорий сотрудников; - оценка должна применяться для мониторинга результатов работы всех категорий сотрудников и стимулировать улучшающие тенденции трудовой деятельности; - обучение кадров должно быть адаптировано под индивидуальные потребности работника и разрабатываться также и для административного и руководящего персонала[2, с 31-57].

. Система высшего образования Казахстана характеризуется наличием национальных программ, направленных на совершенствование кадровой политики вузов. Начата реализация Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, в основе которой заложены идеи Болонского процесса о переходе на трехуровневую подготовку кадров бакалавриат- магистратура- докторантура. Приняты новые законы «Об образовании», «О науке», о статусе «Назарбаев Университета», «Назарбаев Интеллектуальных школ» и «Назарбаев Фонда». Закон «Об образовании» в сфере совершенствования кадровой политики вузов предусматривает улучшение качества подготовки и переподготовки научно-педагогических кадров, используя такие механизмы как: выделение государственных грантов вузам на подготовку магистров и докторов PhD; обновленная политика принципов деятельности диссертационных советов; создание Института повышения квалификации преподавателей и руководителей вузов; 17 внедрение ваучерно-модульной системы повышения квалификации ППС. Также в данном законе особое внимание уделено проблеме активизации научной деятельности профессорско-преподавательского состава. В частности, введено понятие «исследовательский университет», реализующего утвержденную Правительством программу развития и участвующего в организации и проведении фундаментальных и прикладных научных исследований и иных научно-технических, опытно-конструкторских работ. Повышены требования при присуждении ученых званий ассоциированных профессоров и профессоров в соответствии с международными стандартами. Предусмотрено создание консорциумов вузов, профильных научных организаций и предприятий и ежегодное присуждение ученым государственных стипендий и наград за научные достижения. Закон РК «Об образовании» предусматривает также интеграцию научно-педагогических кадров в мировое образовательное пространство посредством международной стипендии «Болашак», международных образовательных обменов, международных программ «Эрасмус Мундус», «Темпус» - «Эрасмус+», двусторонних программ DAAD JICA, KOICA и др., а также через приглашение иностранных профессоров для чтения лекций. Особое внимание уделено расширению «социального пакета» профессорско- преподавательского состава. Должностные

оклады академического персонала предполагают доплату за ученые степени и звания, возможность получения арендного жилья. Ежегодно обладателям звания «Лучший преподаватель вуза» выдается государственный грант. Принятый новый Закон РК «О науке» предполагает увеличение ответственности ученых за результаты научно-исследовательской деятельности и включает следующие новеллы: - внедрена более прозрачная и упрощенная модель системы управления наукой, позволяющая всем желающим ученым без излишних процедур подать заявки на конкурсы научных проектов; - введены новые формы финансирования науки: базовое (выделяется для поддержки инфраструктуры НИИ), грантовое (персонально или коллективам ученых под конкретный проект) и программно-целевое (под разработку государственных программ); - созданы и приступили к работе новые структуры: Национальные научные советы и Национальный центр государственной научно-технической экспертизы, отвечающие за актуальность и качество выполняемых научных проектов. В целом, в стране наблюдается неуклонный рост финансирования науки: в 2011 году выделено 26,9 млрд. тенге, в 2012 г. – 46,6 млрд. тенге, в 2013 г. – 52, 9 млрд. тенге. Как результат, предпринимаемых государством мер в сфере управления человеческими ресурсами, мы можем наблюдать динамику роста числа магистрантов и докторантов за десять лет[3].

Таким образом, даже при совпадении основных тенденции развития кадровой политики вузовской сферы Казахстана с общемировыми трендами, предстоит еще значительная работа по повышению международной конкурентоспособности академического и административного персонала отечественных университетов. В этой связи основные приоритеты государственной политики в сфере высшего образования сосредоточены на повышении качества содержания обучения и уровня профессорско-преподавательского состава согласно общемировым требованиям. Во-первых, ведется работа по прохождению вузами международной и национальной аккредитации. Во-вторых, планируется поэтапное предоставление университетам автономии и ответственности. Сегодня только Назарбаев Университет является полностью автономным согласно основному принципу деятельности мировых университетов. Это первый в стране университет, который будет работать по принципу интеллектуально- инновационного кластера, направленного на генерирование новых знаний и их коммерциализацию, на основе симбиоза науки и индустрии. В-третьих, начата реализация новых программ, повышения квалификации преподавателей, активизировались обучение и стажировки по международным программам, внедрены новые модели оценки и финансирования научно-исследовательской деятельности. Учитывая глобальные тенденции и преимущества, получаемые аккредитованными вузами, сегодня и на уровне университетов, и на уровне государства, ставится задача увеличения числа конкурентоспособных на международном уровне высших учебных заведений. В Государственной программе развития образования предусмотрено, что к 2017 году 50% вузов пройдут институциональную аккредитацию и 20% вузов пройдут специализированную аккредитацию. А в 2020 году доля вузов, прошедших институциональную аккредитацию, достигнет 65%, специализированную аккредитацию - 30%. Поэтапное предоставление автономии казахстанским вузам, в соответствии с основным принципом деятельности мировых университетов, даст им возможность самостоятельно осуществлять образовательную, научную, финансовую, международную и иную деятельности. Одновременно будет совершенствоваться деятельность попечительских советов, которым будут подотчетны вузы, и создан механизм обеспечения прозрачности деятельности высших учебных заведений. При этом автономия, предоставляемая вузам, предопределяет возрастающую ответственность научно- педагогических кадров за качество знаний, навыков и компетенции выпускников перед работодателями. В связи с чем, уже сегодня многие вузы приступили к разработке лично-ориентированных и проблемно-проектно-организованных учебных программ для бакалавриата, магистратуры и докторантуры. Особое место в кадровой подготовке занимает учрежденная в 1993 году Указом Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева международная стипендия «Болашак», которая предоставила возможность талантливой молодежи, государственным служащим и научным работникам получать образование и стажироваться за рубежом полностью за счет государства. Сегодня из 5000 выпускников этой программы, около 30% работает в сфере высшего образования, из них 168 выпускников - в Назарбаев Университете[4].

Таким образом, подведем итог нашему обзору, посвященному готовности персонала в системе высшего образования Казахстана соответствовать вызовам современного этапа. В Республике Казахстан на системной основе разрабатываются долгосрочные стратегии в сфере образования, в том числе делается акцент и на совершенствовании кадровой политики в вузах

страны. Особое внимание уделяется увеличению количества и качества научно-педагогических кадров в соответствии с критериями Болонского процесса. Растет число государственных грантов на подготовку магистров и докторов PhD, повышается уровень международной академической мобильности, усиливаются требования к уровню и результативности научно-исследовательской работы преподавателей. Поступательное продвижение вузов страны к обязательному проведению международной аккредитации и к 22 автономии предъявляет новые требования к компетенциям профессорско-преподавательского состава, объективно ставя их в условия обязательного знания ИКТ, иностранных языков и разработки оригинальных обучающих программ. Вместе с тем, на уровне университетов еще не разрабатываются специализированные кадровые стратегии, которые бы соответствовали современным требованиям найма, мотивации, карьерного роста и повышения квалификации преподавателей. Не во всех университетах последовательно реализуется кредитная технология обучения, направленная на индивидуализацию обучения и выбор преподавателей и дисциплин. Высока трудоемкость 1 кредита, что снижает производительность научно-исследовательской деятельности академического персонала. Очевидно, что назрела необходимость в совершенствовании кадровой политики на уровне университетов и в организации эффективной обратной связи между персоналом, руководством университета и Министерством образования и науки РК. Полагаем, что, используя вышеперечисленные предложения, которые были заимствованы из лучшего опыта некоторых европейских и национальных университетов, можно придать кадровой политике вуза системный характер, улучшив не только качество рекрутируемого персонала, но и повысив эффективность системы менеджмента.

Библиографический список:

1. Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» - Астана, Акорда, 2012 год.
2. Истилеулова Е. (2011). Наука, исследования и инновации: Казахстан через разные грани призм. Некоторые условия интеграции высшего образования Казахстана в Болонский процесс: структура, содержание, наука, кадры - Алматы, 2011, стр. 27-52
3. Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2014-2018 годы.
4. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 г. №1118.