

FTAXP 06.61.53
ЭОЖ 332.711
JEL M54, M55, O31

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-3-271-282>

Н.Б. ИЗБАСОВА,*¹

оқытушы.

*e-mail: nurgul.izbassova@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-2584-9284

¹Ш. Есенов атындағы Каспий технологиялар
мен инжиниринг университеті,
Ақтау қ., Қазақстан

БІЛІМ БЕРУ МЕКЕМЕСІНІҢ ПЕРСОНАЛЫН БАСҚАРУ, ОНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТЕТІН СТРАТЕГИЯЛЫҚ ФУНКЦИЯ ЖӘНЕ ФАКТОР РЕТІНДЕ

Аңдатпа

Оқу орындарында адамдарды басқару шығармашылық көзқарасты талап ететіні көрсетілген. Мұндай тәсіл тұтастай оқу орындарының кадрлық әлеуетін дамытуға қатысты барлық шешімдерді қабылдаған кезде ұзақ мерзімді перспективаларға оң әсер ететін қызметкерлердің мотивациясын дараландыруға негізделеді. Осылайша, персоналды әкімшілендіру немесе басқару қазіргі заманғы ұйымдардың, соның ішінде білім беру мекемелеріндегі: мектептер, колледждер, университеттердегі, менеджменттің басым бағыттарының бірі болып табылады. Жұмыста ғылыми-педагогикалық персоналдың еңбек өнімділігін арттыруға әсер ететін негізгі фактор мотивация екендігі көрсетілген. ҒПҚ жоғары оқу орындарына тән міндеттерді орындауға ынталандыруды көздейтін, тиімді мотивацияны қалыптастыру дамыған ынталандыру жүйесінің арқасында ғана мүмкін екендігі анықталды. Оқу орындарындағы басқару әдістері ең алдымен ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің (ҒПҚ) әлеуетін пайдалану тиімділігін арттыруға бағытталуы керек екендігі анықталды. Мотивацияны тиімді басқару үшін ынталандырудың материалдық әдістерін материалдық емес әдістермен біріктіру қажет екендігі көрсетілген. Демек, жоғары оқу орындарында білікті мамандар жұмыс істеуі үшін оларды жүйелі түрде даярлау, сонымен қатар бұл үшін қажетті ұйымдастырушылық, ақпараттық және әдістемелік алғышарттарды жасау қажет. Нәтижесінде, жаңа жағдайдағы жоғары мектепті ұйымдастыру және басқару мәселелерін шеше алатын кәсіпқой-басшы адамдардың жаңа санаты пайда болады.

Тірек сөздер: персоналды ынталандыру, ғылыми-педагогикалық қызметкерлер, оқу орындары, жоғары білім, еңбек ресурстары, ақпараттық технологиялар, ғылыми-техникалық прогресс.

Кіріспе

Әлемдік экономиканың қазіргі даму жағдайында, капиталдың, ақпарат пен технологияның қозғалыс қарқыны қарқынды өсіп жатқан кезде, кез-келген ұйымның бәсекеге қабілеттілігі, адами және интеллектуалдық ресурстардың сапасына, өнімділігіне және икемділігіне байланысты. Тиімді басқару жүйелерін қалыптастырудың, оның ішінде жоғары білім беру (ЖБ) жүйесіндегі өзекті тәсілдердің негізгі қағидаты ұйым қызметкерлерінің (мысалы, университеттер, колледждер немесе бұдан әрі ЖОО) еңбек әлеуетін ұтымды қолдану және персоналды ынталандыру болып қала береді. Қаржылық және өндірістік капиталмен қатар әлемдік экономика жұмысшылардың білімін, дағдысын, еңбек дағдыларын, бастамашылдығын, іскерлік рухын көрсете бастады. Осы факторлардың барлығы ұйымдық басқару процестерінде маңызды ресурс болып табылады. Іс жүзінде, бұл факторлар адам активі немесе капитал деп аталады. Оның үстіне, көптеген зерттеушілердің [1–5] пікірінше, бұл актив бүгінде барлық нарықтарда ерекшеліксіз күшейген бәсеке жағдайында стратегиялық сипатқа ие.

Жоғарыда айтылған жағдайларға байланысты адами және интеллектуалдық ресурстарды басқару ерекше қызмет түріне айналды. Қызметтің бұл түрі арнайы функцияларды орындауды талап етеді. Сонымен қатар, әкімшілік және басқарушылық қызметпен айналысатын адамдарда ерекше қасиеттердің болуы қажет болады.

Әсіресе, оқу орындарында адамдарды басқару шығармашылық көзқарасты қажет етеді. Мұндай тәсіл мысалы, қызметкерлерді ынталандыруды жекелендіруге негізделуі мүмкін, бұл жалпы оқу орындары ұйымдарындағы адам ресурстарын дамытуға қатысты барлық шешімдерді қабылдау кезінде ұзақ мерзімді перспективаға оң әсер ететіні сөзсіз. Осылайша, персоналды басқару немесе қазіргі заманғы ұйымдарды басқару, білім беру мекемелерінің – мектептердің, колледждердің, университеттердің басқарудың басым бағыттарының бірі болып табылады.

Нарықтық қатынастарға көшу, экономикалық байланыстарды тереңдету, оның ішінде білім беру саласына да әсер ететін қарқынды ғылыми-техникалық прогресс, өндіргіш күштердің қарқынды дамуы еңбек әдістеріндегі терең өзгерістерге әкелді. Өз кезегінде бұл өзгерістер ұйымдардың, оның ішінде жоғары оқу орындарының (ЖОО) басқару органдарының құрылымы неғұрлым қисынды және реттелген болуын, қабылданған шешімдердің негізделген болуын, ғылыми-педагогикалық және көмекші персоналды басқару әдістерінің икемді болуын талап етеді. Сонымен қатар, басшылықтың мұндай әдістері ең алдымен ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің (ҒПК) әлеуетін пайдалану тиімділігін арттыруға бағытталған.

Әдебиетке шолу

Әдебиетте «басқару/ әкімшілік / персоналды басқару» ұғымының әртүрлі түсіндірмелерінің мысалдарын таба аласыз. Кейбір авторлар өздерінің анықтамаларында белгілі бір мақсаттарға қол жеткізуге болатын әдістер мен құралдармен жұмыс істейді. Яғни, мұндай тәсілдер ұйымдарды, атап айтқанда университетті басқарудың ұйымдастырушылық жағына назар аударады. Басқалары анықтамада мазмұндық бөлікке баса назар аударады. Бұл тәсіл көбінесе басқарудың функционалды жағына тән.

Бірінші тәсілдің мысалы ретінде [4, б. 217] анықтамасында келтірілген: «Персоналды басқару – бұл еңбек қызметінің тиімділігі мен кәсіпорындар мен ұйымдардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін өзара байланысты экономикалық, ұйымдастырушылық және әлеуметтік-психологиялық құралдар кешені».

Динамикалық дамып келе жатқан ғылыми-технологиялық революция жағдайында, қазіргі заманғы технологиялардың өмірлік цикл кезеңі, ең алдымен ақпараттық технологиялар (АТ), іс жүзінде маманның кәсіби қызмет мерзімінен қысқа болған кезде, өзінің кәсіби құзыреттілігін үнемі дамыту мүмкіндігі еңбек ресурстары нарығында (ЕР) сәттіліктің басым факторына айналды. Бұл жағдайда білім беру саласында тиісті базалық жалпы білім беру және инновациялық тәсілдер негізінде мамандардың қабілеттерін қалыптастыру, кәсіби қызмет жүйесін қайта құру міндеттері басым болды. Сонымен қатар, мұндай қайта құру әлеуметтік маңызды мақсаттар мен нормативтік шектеулерді ескере отырып және болашақ мамандардың жеке ерекшеліктеріне басымдық беру арқылы жүргізілуі керек. Жоғары білікті мамандарды даярлауды ЖОО жүйесінің басты мақсаты деп анықтайтын болсақ, онда болашақ мамандардың жеке тұлғасын жан-жақты дамытуға байланысты міндеттерді барынша сапалы шешуге мүмкіндік беретіндей оқыту процесін ұйымдастырған жөн. Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, жоғары оқу орындарында мамандардың тұлғасын қалыптастыру құралы тиімді білім беру технологиялары, ал жоғары оқу орындары қызметінің өнімі – олардың түлектерінің жеке басы болады. Жоғарыда айтылғандарды негізге ала отырып, тиімді білім беру технологиялары ЖОО мамандарының тұлғасын қалыптастыру құралына айналады, ал олардың түлектерінің тұлғасы ЖОО қызметінің өнімі болады. Сонымен қатар, жоғары оқу орындарының заманауи түлектері менеджмент және педагогика саласындағы көптеген зерттеушілердің пікірінше, тек кәсіби салаларында ғана емес (медицина, экономика, машина жасау, басқару және т.б.) құзыретті болуы, сонымен қатар белсенді өмірлік ұстанымға, азаматтық сананың жоғары деңгейіне ие болуы керек.

Көптеген әдеби дереккөздердің зерттеулерін талдау [7–10], өзекті мәселелерді жетілдіру, соның ішінде ЖОО ҒПК сапасын жақсартудың мотивациялық жолдарын жетілдіруге қатысты көптеген факторларға байланысты екенін көрсетті. Бұл факторларды шартты түрде үш үлкен топқа бөлуге болады: 1) әрекеті әлемнің барлық елдері үшін жарамды жалпы факторлар; 2) мемлекеттердің жекелеген топтарында әрекет ететін арнайы факторлар; 3) нақты елдерге тән ерекше факторлар.

Зерттеушілердің көпшілігі жалпы факторларға мыналарды жатқызады: 1) адамзаттың индустриялық қоғамды алмастырған ақпараттық қоғамға көшуі; 2) бүкіл әлемде жаһандануға, жаңғыртуға, интеграцияға байланысты процестерді тереңдету және жеделдету; 3) адамзаттың өмір сүруіне жаңа қауіптер мен сынақтардың пайда болуы (мысалы, жаңа вирустар); 4) білім берудің, оның ішінде жоғары білімнің қоғамдық дамудағы рөлінің өсуі; 5) жоғары білім беру жүйесінің (ЖБ) қарқынды дамуы, көптеген мемлекеттер үшін олардың экономикалық табысының маңызды факторларының біріне айналды (мысалы, Тайвань, Сингапур, Оңтүстік Корея); 6) тұтынушылардың шағын шеңберіне арналған элитадан ЖБ-ны жаппай трансформациялау; 7) ЖБ жүйесінде жаңа құрылымдардың пайда болуы; 8) ХХІ ғасырда көшбасшыға айналатын жоғары оқу орындарының инновациялық модельдерін құру; 9) т.б.

Сонымен қатар, басқа да жалпы факторлар, білім сапасын арттыру жолдарын зерттеу саласындағы жаңа зерттеулердің қажеттілігін алдын ала анықтады және ҒПҚ-ны болашақ ұрпаққа беруге тиісті құзыреттерді игеруге ынталандырды.

Материалдар мен әдістер

Бұл зерттеудің әдіснамалық негізі танымның жүйелік әдісіне негізделген. Осы әдіске сәйкес барлық құбылыстар мен процестер өзара байланыс пен дамуда қарастырылады және талданады. Осы әдіс арқасында ЖОО персоналын басқару тиімділігін арттыру механизмдерін қалыптастыру және іске асыру процесі зерттелді. Бұл өз кезегінде ҚР жоғары оқу орындарының персоналды басқару жүйесін жетілдіру мәселелерін шешу бойынша жаңа теориялық және практикалық тәсілдер мен ұсыныстарды әзірлеуге мүмкіндік береді.

ЖБ және ЖОО мәселелерін өзектендірудің жалпы факторларын оның ажырамас бөлігі ретінде талдау мыналарды көрсетеді. Соңғы онжылдықтарда көптеген мәселелер әртүрлі пәндік салалардағы жинақталған ғылыми-техникалық және басқа да көптеген ақпараттар мен ЖОО қалыптасқан оқыту жүйесі арасындағы шиеленіскен келіспеушіліктерден туындады. Оқушылардың өсіп келе жатқан ақпарат көлемін игеру және түсіну қажеттілігі, сонымен бірге дәстүрлі оқыту әдістерін қолдана отырып, оқу кезеңінде жаңа ашылулар мен технологиялардың барлық қырларын қамту мүмкін болмағандықтан, белгілі бір қарама-қайшылықтардың пайда болуына әкеледі. Атап айтқанда, оқушылардың ғылым мен техниканың жаңа жетістіктеріне жауап беретін жаңа білім алу қажеттіліктеріне байланысты қайшылықтар және осы жаңа білім мен дағдыларды игеруге ҒПҚ мотивациясының жеткіліксіздігі жатады.

Қазақстан сияқты елдер үшін нақты факторларға баса назар аударған жөн.

Батыс ғалымдары [11, 12] ЖБ мәселелерін өзекті ететін арнайы факторларды тәуелсіз топшаларға бөлуді әдетке айналдырған. Мұндай бөлу критерийлері төмендегідей көрсеткіштермен анықталады: (А) әрбір талданатын елдің экономикалық, техникалық, әлеуметтік және саяси даму деңгейлері; (Б) елдердің жоғарыда көрсетілген көрсеткіштерінің даму шыңына жету уақыты; (В) сәйкес көрсеткіштерге қарай ілгерілеу қарқыны.

Осылайша, егер жоғарыда аталған өлшемдерді ескеретін болсақ, онда әлемнің барлық мемлекеттерін мынадай санаттарға бөлуге болады: 1) тарихи тұрғыдан бұрыннан қалыптасқан дамыған мемлекеттер, мысалы: АҚШ, Франция, Ұлыбритания, Канада, АҚШ және т.б.; 2) өткен ғасырда дамудың жоғары деңгейіне дейін қалыптасқан дамыған мемлекеттер, мысалы, Сингапур, Оңтүстік Корея, Жапония және т.б.; 3) Соңғы онжылдықта тез дамып келе жатқан мемлекеттер, мысалы, Үндістан, Таиланд, Оңтүстік Африка, Бразилия, Мексика және т.б.); 4) экономиканың даму қарқыны баяу мемлекеттер, мысалы, Африка құрлығының көптеген елдері; 5) пост тоталитарлық мемлекеттер, мысалы, бұрынғы КСРО немесе Югославия елдері. Мұндай мемлекеттердің қатарына Қазақстан да жатады.

Біздің ойымызша, мұндай бөлу жеткілікті түрде жалпы Қазақстан Республикасы үшін ЖБ мәселелерін талдауға негізделген, сондай-ақ жекелеген сұрақтар жоғары оқу орындарының ҒПҚ мотивациясын зерделеуге мүмкіндік береді.

Мысалы, әртүрлі елдердегі студенттер санының сандық көрсеткіштерін талдай отырып [12], мыналарды байқауға болады:

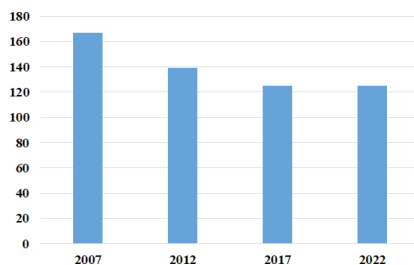
- 1) Дамыған мемлекеттерде ЖОО-ға студент жастардың шамамен 48–51% түседі;
- 2) Өткен ғасырда дамудың жоғары деңгейіне дейін қалыптасқан мемлекеттердің екінші тобында – 19–21%;
- 3) Экономиканың даму қарқыны баяу мемлекеттерде 6% – дан аспайды [21].

Мысалы көптеген посткеңестік ҚР, РФ, Украина, Грузия, Әзірбайжан сияқты мемлекеттерге нақты факторлар әсер етеді. Мұндай факторларға бірқатар зерттеушілер өзекті қажеттіліктерді жатқызады: 1) әлемнің дамыған мемлекеттерінде жолға қойылған тетік ретінде әрекет ететін ЖБ-ді дамытудың озық тәжірибесін жедел зерделеу және қабылдау; 2) жұмыс берушілердің және еңбек нарығының, бірінші кезекте өңірлік сұраныстарына сәйкес жоғары оқу орындарын реформалау; 3) жоғары оқу орындарын әлемдік білім беру кеңістігіне тезірек интеграциялау; 4) оқу процесін кеңінен цифрландыру және оқытудың инновациялық технологияларына көшу; 5) ЖБ демократияландыру және жоғары оқу орындарын басқаруда орталықсыздандыру.

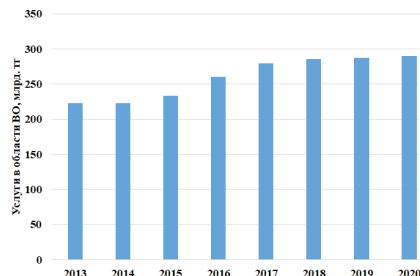
Өкінішке орай, көптеген нақты факторлардың әсері батыс университеттерінің тәжірибесін және тұтастай алғанда ЖОО жүйесін ұзақ уақыт білмеуден туындады.

Қазақстан Республикасында жалпы және арнайы факторлар ғана емес, сонымен қатар посткеңестік мемлекеттерге тән ерекше факторлар да әрекет етеді. Бұл факторларға мыналар жатады: 1) рухани жаңғыру мен ұлттың қалыптасуына байланысты процестердің күрделілігі; 2) күрделі міндеттерді шешуге дайын бәсекеге қабілетті кадрларды даярлау жүйесі көшбасшыларының озық тәжірибесін ескеруі тиіс ЖБ парадигмасын өзгерту қажеттілігі; 3) ЖБ заңнамалық базасын жетілдіру және оны әлемдік практикаларға бейімдеу жөніндегі қажеттілік; 4) ҚР ерекшелігін ескере отырып, университеттердің заманауи модельдерін қалыптастыру қажеттілігі отандық және шетелдік жоғары мектептің үздік жетістіктеріне негізделуі тиіс; 5) ҚР-дағы ЖБ стратегиялық даму бағыттарын және елге сыртқы нарықтарда бәсекеге түсуге мүмкіндік беретін кадрлар даярлау бағыттарын нақты айқындау қажеттілігі; 6) қазіргі жоғары мектепте ҒПҚ жұмысын ынталандыру мәселелеріне арналған объективті және терең зерттеулердің жетіспеушілігі; 7) мемлекеттік емес меншік нысанындағы жоғары оқу орындарын дамыту; 8) т.б.

1-суретте [13, 14] статистика көрсеткендей, соңғы 20 жылда ҚР-дағы жоғары оқу орындарының саны біршама азайды. Алайда 2–4-суреттерде көрсетілгендей, ЖБ саласында білім беру қызметтерінің көлемі айтарлықтай өсті. Соңғы жылдары ҚР-дағы колледждер саны, сондай-ақ ҚР ЖОО-дағы студенттердің жалпы саны өсті [13–15].



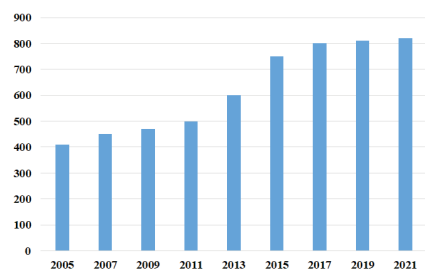
Сурет 1 – ҚР ЖОО санының өзгеру динамикасы



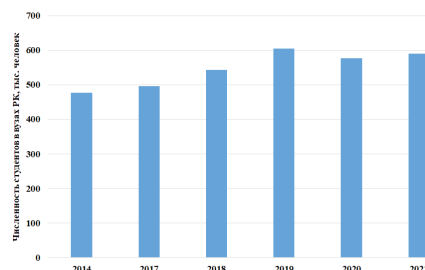
Сурет 2 – ҚР жоғары оқу орындарында көрсетілетін білім беру қызметтерінің көлемінің динамикасы

Ескертпе: [13, 14] дереккөздер негізінде авторлармен құрастырылған

Ескертпе: [13–15] дереккөздер негізінде авторлармен құрастырылған



Сурет 3 – ҚР колледждер саны



Сурет 4 – ҚР жоғары оқу орындарындағы студенттер саны

Ескертпе – [13, 14] дереккөздер негізінде авторлармен құрастырылған

Ескертпе – [13–15] дереккөздер негізінде авторлармен құрастырылған

[11] дерек бойынша ЖОО-ның ҒПҚ құрамын басқаруда негізгі 4 мәселе бар.

Бұл жас ерекшелік, біліктілік, лауазымдық және мотивациялық. Осы мәселелердің кез-келгені әкімшіліктің мұқият бақылауын және шешім қағидаларын, перспективалық және ағымдағы басқаруды дамытуды талап етеді. Посткеңестік мемлекеттерінің, оның ішінде ҚР ЖОО-да кадрлық қамтамасыз етуге қатысты қалыптасқан жағдай 2000-шы ж. 90-шы ж. басында ҒПҚ орташа жасының тұрақты өсуімен сипатталды. Сонымен қатар, ҒПҚ мен жас қызметкерлердің қарқынды кетуі болды. Өткен ғасырдың 90-ж. басына дейін көптеген білім және ғылым қызметкерлері кез-келген университеттің кафедрасындағы орын беделді деп есептеді. Бұл лауазымдарға тек университеттердің үздік түлектері үміткер болды.

2000 ж. басында жастар сауда және қызмет көрсету саласына белсенді түрде ауыса бастады. Ең алдымен, бұл осы салалардағы жоғары табысқа байланысты. Әсіресе, бұл үрдіс инженерлік кафедралар мен іргелі ғылымдармен айналысатын кафедралар үшін байқалды. Дамыған мемлекеттерде (мысалы, АҚШ, Германия, Жапония, ФРГ, Франция және т.б.) ЖОО оқытушысы лауазымы айтарлықтай беделді лауазымдардың бірі болып табылады. Мысалы, сауалнамаларға сәйкес, оның әртүрлі дамыған елдердегі рейтингі мүмкін болатын 100 балдан 82-ден 84-ке дейін құрайды.

Егер сауда қызметкерінің беделімен (45-тен 50 баллға дейін) салыстыратын болсаңыз, онда университеттің ҒПҚ беделі салыстырмалы түрде жоғары. Заңгерлердің беделі-80 балл, менеджерлер 75–79 балды құрайды.

Жоғары оқу орындарындағы персоналды басқару тиімділігін анықтау да ерекше қиындық тудырады. Шынында да, мұнда адам еңбегі біртұтас экономикалық механизмнің болуы еңбек сапасы мен мөлшеріне тікелей тәуелді болатын мәнге ие болады. Адам қызметінің басқа салаларында менеджменттің әсері экономикалық критерийлердің көмегімен анықталатындықтан, білім беруде, сонымен қатар жеке қызметкердің жұмыс сапасына, оқыту сапасына, қызметкердің біліктілігі мен құзыреттілігіне байланысты анықталады. Мұндай назар аударудың кем дегенде үш себебі бар.

Біріншіден, білім беру қызметкері мен студент арасындағы қарым-қатынас негізгі болып табылады. Өйткені, жоғары оқу орындары қызметінің түпкілікті нәтижесі және персоналды басқарудың нәтижесі, атап айтқанда, олардың кәсіби шеберлігі, дамуы, құзыреттілігі қызметшінің қалай қамтамасыз етілетініне, оның біліктілігі бар-жоғына байланысты. Бұл процестер жоғары оқу орындарының кадрлық саясатының бөлігі болып табылады. Кадр саясаты оқыту сапасына тікелей әсер етеді деген қорытынды жасауға болады.

Жоғары білім беру жүйесінде адам факторына көңіл бөлінуінің екінші себебі – соңғы жылдары осы саладағы қызмет көрсету саласының өсуі оның қызметкерлерінің жалақысының өсуіне тікелей немесе жанама түрде байланысты. Себебі, кәсіпқой және білікті кадрларға деген қажеттілік жиілеп барады. Студенттердің қажеттіліктері өсуде және кадрларға деген сұраныс пен оларға қойылатын талаптар өсуде. Жоғары оқу орындарының білікті кадрларға қажеттілігін қанағаттандыру кадр саясатының басты міндеттерінің бірі болып табылатыны белгілі, өйткені кадр жұмысының тиімділігі персонал әлеуетін басқаруға байланысты. Маңызды факт, ешбір машина адамды алмастыра алмайды. Адамды машинамен ауыстыру бір мезгілде қаржылық ресурстарды үнемдейді және университеттер адам өзінің болашақ қызметінде әкелетін нәтижеге жеткіземе деген сұраққа жауап береді. Тұлғаны оқыту жүйесінен шығарудың типтік мүмкін еместігі және білім беру қызметіне сұраныстың сипаттамалары бүкіл әлемде тәрбие жұмысының құнының өсуіне әкелетін факторлар болып табылады.

Университет басшылығының персоналды басқаруға ерекше назар аударуының үшінші негізгі себебі-персоналды басқару барған сайын күшейтілген мемлекеттік реттеудің объектісіне айналу. Украинаның заңнамасы ең төменгі жалақының белгіленген деңгейінен басқа, еңбек қатынастарына мемлекеттік бақылауды көрсететін әртүрлі міндетті әлеуметтік кепілдіктер мен нормаларды белгілейді. Басқару құрылымы, сондай-ақ жоғары оқу орындарының персоналды басқару жүйесін қалыптастыру және жетілдіру міндеттері жүктелген адамдардың біліктілігі мен білімі бірдей ауыр мәселе болып табылады.

ЖОО-ның персоналды басқару жүйесін қалыптастыруға және жетілдіруге жауапты тұлғалардың біліктілігі мен білімі, сонымен қатар ЖБ-ның басқару құрылымы жоғары оқу орны үшін ауыр мәселе болып табылады.

Көптеген ондаған жылдар бойы Қазақстанда ЖБ ұйымдастыру саласында мамандарды жүйелі даярлауға және оларды басқаруға тиісті көңіл бөлінбеді. Басқаша айтқанда, ректорға, кафедра меңгерушісінің деканына оқуға орын болмады. Нәтижесінде бұл лауазымдарды белгілі бір ғылыми және педагогикалық мәртебесі бар және жоғары мектепте практикалық жұмыс тәжірибесі бар адамдар атқарды, олар басқалардың көмегінсіз жана қызметтік міндеттердің қыр-сырын түсінуге мәжбүр болды. Әдетте, бұл басшылардың коммуникативті дағдылары және даму және шешім қабылдау қабілеті болды.

Сонымен қатар, жеке басшылық принциптері көптеген жағдайларда тек ұжымдық көшбасшылық жағдайында жүзеге асырылуы мүмкін, бұл көбінесе басқарудың қате шешімдерінен аулақ болуға көмектесті. Егер басшылықтың қатаң орталықтандырылуын, жоғары оқу орындарын қаржыландырудың ашықтығын ескеретін болсақ, онда ол кезде мұндай қызметкерлерді арнайы даярлаудың ерекше қажеттілігі туындамағаны айқын болады.

Алайда, соңғы уақытта отандық жоғары мектептердің өмірінде айтарлықтай өзгерістер болды. Қоғаммен, мемлекетпен қарым-қатынас сипаты басқаша болды, оқу орындарының жұмыс істеуінің экономикалық жағдайлары, оларды қаржыландыру тәртібі түбегейлі өзгерді, бұл өз кезегінде басқарудың жаңа тәсілдерін қажет етті.

Сондықтан жоғары оқу орындарында білікті мамандар жұмыс істеуі үшін оларды жүйелі түрде даярлау, сонымен қатар бұл үшін қажетті ұйымдастырушылық, ақпараттық және әдістемелік алғышарттарды жасау қажет. Нәтижесінде кәсіби басшылардың жаңа санаты – жаңа жағдайда жоғары білімді ұйымдастыру мен басқару мәселелерін шешуге қабілетті адамдар пайда болады.

1. ҒПҚ жұмысын жоспарлау кезінде оның оқу жұмысының максималды көлемі 600 сағаттан аспауы керек.

2. ҒПҚ-дың штаттық кестесін қалыптастыру және олардың оқу жылына арналған жұмысын жоспарлау мақсатында ҒПҚ-дің бір шартты штаттық лауазымына әртүрлі жұмыс түрлерінің мынадай болжамды шекті көлемдері белгіленеді:

- ◆ Жалпы жүктеме көлемінің 38% – оқуға арналған;
- ◆ Ұлттық және зерттеу университеті критерийлеріне негізделген жұмыстар – 20%;
- ◆ Ғылыми жұмыстар – 13%;
- ◆ Оқу-әдістемелік жұмыстар – 11%;
- ◆ Оқу, ғылыми-инновациялық қызмет және халықаралық қызметтер – 9%;
- ◆ тәрбиелік және ұйымдастырушылық жұмыстар – 9%.

3. Бірқатар жағдайларда қызмет түрлері бойынша жұмыс көлемі өзгеруі мүмкін.

4. Оқулықтар мен оқу құралдарының авторларына ЖОО ғылыми кеңесінің шешімі бойынша бір оқу жылы ішінде ғылыми-әдістемелік жұмыс көлемі басқа жұмыс түрлері көбеюі есебінен қайта бөлінуі мүмкін.

5. Жекелеген ҒПҚ-ның ғылыми жұмыстарының көлемі басқа жұмыс түрлерінің көбеюі есебінен қайта бөлінуі мүмкін. Оған төмендегілер жатады:

- ◆ монографиялар жазу және докторлық диссертацияларды ресімдеу;
- ◆ диссертацияларды қорғау жөніндегі мамандандырылған кеңестердің басшылары мен мүшелері болуы;

- ◆ халықаралық конференциялардың ұйымдастырушылары болуы;
- ◆ ғылыми басылымдардың редакторлары және т.б.

Ғылыми жұмысты есепке алуда әрбір ҒПҚ есебі негізіне өткен күнтізбелік жыл үшін:

- ◆ кем дегенде бір эксперименттік немесе шолу мақаласын жариялауы;
- ◆ өнертабысқа патент алуы;
- ◆ ғылыми конференцияларға қатысуы, оның нәтижесі баяндамалардың тезистерін немесе конференция материалдарын жариялауы болып табылады.

Факультеттің рейтингтік комиссиясы ғылыми-зерттеу бөлімінің қатысуымен әрбір ҒПҚ жұмысының осы түрін орындау көлемін анықтайды. Сәйкесінше, комиссия аталған жұмыстың орындалуына ағымдағы бақылауды жүзеге асырады.

6. ҒПҚ оқу, ғылыми-инновациялық қызметінің және халықаралық қызметінің көлемі басқа жұмыс түрлері ұлғаюы есебінен қайта бөлінуі мүмкін.

7. Оқу бөлімі, ғылыми-зерттеу бөлімі және факультет деканаттары айқындайтын жұмыс түрлерін бөлуді кафедра меңгерушілері оны кейіннен тиісті факультеттердің декандары бекіте отырып, кафедра отырыстарында жүзеге асырады.

8. Жұмыстың барлық түрлері жеке жұмыс жоспарына (ЖЖЖ), оқу процесінің кестесіне және сабақ кестесіне сәйкес орындалады.

9. Әрбір ҒПҚ жұмысының көлемі оның нақты орындаған жұмысымен анықталады.

10. Егер белгілі бір түрдегі жұмысты авторлық ұжым орындаса, онда оның жалпы көлемі осындай ұжымның әрбір мүшесінің авторлық үлесіне пропорционалды түрде барлық қатысушыларға бөлінеді.

11. ЖОО-ның рейтингтік комиссиясы жұмыс түрлері бойынша жұмыс қорытындыларын шығару кезінде жіберілген қателіктер үшін ҒПҚ-ға қатысты айыппұл санкцияларын қолдануға құқылы. 30% анық емес ақпарат анықталған жағдайда ЖОО рейтингтік комиссиясының шешімі бойынша көрсетілген тұлғалар рейтингінің жеке коэффициенті мен кафедра рейтингінің коэффициенті 1,00-ге дейін төмендеуі мүмкін.

12. ҒПҚ жұмыстарының плагиаты анықталған жағдайда ЖОО-ның рейтингтік комиссиясының шешімі бойынша көрсетілген тұлғалар рейтингінің жеке коэффициенті мен кафедра рейтингінің коэффициенті 1,00-ге дейін төмендеуі мүмкін.

13. Оқу жылының соңына дейін факультеттер оқу бөліміне ҒПҚ рейтингін анықтау үшін пайдаланылатын нысандар бойынша оқу жұмысының орындалуы туралы есептерді, оның ішінде электронды түрде және келесі оқу жылын жоспарлау бойынша өз ұсыныстарын ұсынады.

14. Лауазымдық жалақының үлесін қайта есептеу кезінде есепке алынбайды.

ҒПҚ жалақысы сақталмайтын демалыста болуы; 14 күнтізбелік күнге дейін еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңдері; тағылымдамадан өту кезеңдері.

Біз ҒПҚ жүктемесін жылына 1548 сағат (немесе сағ/жыл) аламыз. Егер ҒПҚ шынымен жылына 1548 сағат жұмыс жасаса $K_{жжк} = 1,0$. Мұнда, ол ҒПҚ толық орындалған жұмысы үшін алатындығын білдіреді:

1) негізгі лауазымдық жалақы (НЛЖ):

2) үстемеақылар (ғылыми дәрежесі үшін), ғылыми атағы үшін, наградлары үшін, еңбек сіңірген жылдары үшін және т.б.) есебінен лауазымдық айлықақының 20% қосу және т.б.

ҒПҚ-ны ынталандыру үшін мұндай тәсіл ұсынылады. НІР ағымдағы уақыт шығындарына сәйкес жылдық көлемді жоспарланған 1548 сағ/жылға қарағанда әлдеқайда көп орындады деп алайық.

Бұл нақты көлем 3096 сағатты (яғни, $1548 \times 2 = 3096$ сағ/жыл) құрады. Онда $K_{жжк} = 2,0$. Тиісінше, ол барлығын толық көлемде алуы тиіс: 100% ЖЛЖ, яғни, 20% және 80% рейтингтік қаржы.

Қаржылық мотивациялық компоненттің математикалық моделі келесідей болады (жоғары лауазымдық жалақы – ЖЛЖ деп аталады):

$$ЖЛЖ = НЛЖ \cdot 1,2 + ЖЛЖ \cdot 0,8 \cdot (РК - 1) \quad (1)$$

Мұндағы, РК – ҒПҚ рейтингінің көрсеткіші. Бұл көрсеткіш төменде қарастырылған әдістеме бойынша анықталады

ҒПҚ, сондай-ақ зерттеу институттарының ғалымдарының лауазымдық жалақылары, қосалқы жұмысшылардың жалақылары ҚР-да Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің (ҚР БҒМ) бұйрықтарына сәйкес белгіленген. Бұл жерде, мысалы, 90-шы және 2000-шы жылдардың басындағы, қосымша күш жұмсамай-ақ, 300% және одан да көп пайызға «норманы орындағандай» қорытынды рейтинг коэффициенттерін 3,0-ден артық жинаған университетішілік қосымша қызметкерлерге (әдетте ЖОО-ның басшылық құрамы) қатысты елеулі теңгерімсіздік туралы еске түсірген орынды. Мұндай сәйкессіздік төменде ұсынылған техниканы дамытуға серпін береді:

$$K_{жжк} = K_o + K_{зв} + K_z + K_{ин} + K_a + K_m + K_b \quad (2)$$

$K_{жжк}$ – орындалған жұмыс көлемі коэффициенті;

K_o – оқу;

$K_{зв}$ – ұлттық немесе зерттеу университеті үшін;

K_z – ғылыми;

$K_{ин}^2$ – инновациялық;

K_a – әдістемелік;

K_m – тәрбие жұмысының;

K_b – басқалары.

Әрбір ФПҚ үшін $K_{ЖК}$ 1-ден 2-ге дейінгі диапазонда болады деп болжаймыз. Егер, $K_{ЖК} < 1,0$ болса, ФПҚ ЖЖЖ-ға сәйкес жоспарланған жұмыс көлемін орындамайды. Сонымен қатар, объективті себептерге байланысты әдістемелік жұмыс жоспары орындалмаса да, ФПҚ бұл орындалмаған жоспарды басқа ғылыми жұмыстармен жабуы мүмкін.

Егер $K_{ЖК} < 1,0$ орындамаудың объективті себептері болмаса (мысалы, ауру, ұзақ мерзімді емдеу және т.б.) – бұл тиісті бөлім басшысының университет үшін осындай ФПҚ-нің «құндылығын» бағалауға себеп. $K_{ЖК} < 1,0$ объективті түрде 2-ден аспауы керек, өйткені бұл ФПҚ-дің айқын өңделуін және оның жұмыста физикалық «қиын» екенін көрсетеді. Содан кейін нақтыланған мән $K_{ЖК}^*$

$$K_{ЖК}^* = \frac{K_o + K_{3V} + K_z + K_{ин} + K_a + K_m + K_б}{g \cdot T_{нжс}} \geq 1 \leq 2 \quad (3)$$

Мұндағы, g – ФПҚ жүктемесінің әртүрлі түрлері үшін түзету коэффициенті (электрондық құжат айналымы жүйелерін пайдалану кезінде ыңғайлы болу үшін осы коэффициентті пайыздық баламада жазуға болады);

$T_{нжс}$ – ФПҚ-ға нормативтік жүктеме (мысалы, жылына 1548 сағат).

Оқу немесе бюджеттік (күнгізбелік) жылдың соңында әр ФПҚ өзінің электронды нысанын MS Excel-де толтыруы керек.

Файл формасында ФПҚ орындалған жұмыстың нақты көлемі туралы сағатпен есеп береді және келесі формула бойынша өз жұмысының жалпы коэффициентін анықтайды:

$$K_{ЖК}^* = \frac{\sum_{i=1}^{n_1} t_o + \sum_{i=1}^{n_2} t_{3V} + \sum_{i=1}^{n_3} t_z + \sum_{i=1}^{n_4} t_{ин} + \sum_{i=1}^{n_5} t_a + \sum_{i=1}^{n_6} t_m + \sum_{i=1}^{n_7} t_б}{g \cdot T_{нжс}} \quad (4)$$

тиісінше, белгілі бір университет үшін біз белгілі бір жұмыс түрлерінің уақыт нормаларын қабылдаймыз:

t_o – оқу (дәрістер, практикалық, зертханалық);

t_{3V} – монографияның мақаласын зерттеу (мысалы, тиісті ғылыми деректер базасында (Scopus, WoS) шығару және индекстеу немесе университет базасында халықаралық ғылыми-практикалық конференцияларды (оның ішінде қашықтықтан) дайындау және өткізу немесе ЖОО-ның тиісті нормативтік құжаттарында көзделген өзге де жұмыс түрлері);

t_z – ғылыми (мысалы, ғылыми зерттеулерді гранттық қаржыландыру үшін жобаны, оның ішінде мемлекеттік бюджеттен дайындау және ұсыну, жоғары оқу орнының аумағында түсетін тиісті қаржыландыруды алу); Қазақстаннан тыс жерлерде өткен халықаралық конференцияларда, симпозиумдарда, семинарларда (оның ішінде online) ғылыми баяндамалар және т. б.);

$t_{ин}$ – инновациялық (мысалы, әлемдік деңгейде ресми мекемелер таныған халықаралық ұйымдардағы өкілдік, ұтқырлық бағдарламалары шеңберінде шет мемлекеттердің студенттерін, докторанттарды басқару («Эразмус +» және т. б.);

t_a – әдістемелік (мысалы, оқулықтар, оқу құралдары, әдістемелік нұсқаулар және т. б.);

t_m – тәрбиелік (мысалы, ЖОО студенттері үшін мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға жәрдемдесу және т. б.);

$t_б$ – басқа жұмыс түрлері.

Көрсеткіштер мен рейтинг көрсеткіштерінің саны жаңа әдістеменің физикалық мәнін өзгертпейді.

Белгілі бір жұмыс түрлерін бағалау көрсеткіштерін икемді түрде өзгеруге болады. Бүгінгі таңда «ғылыми жұмыстарды WoS және Scopus мәліметтер базасында орналасқан шетелдік ба-сылымдарда жариялау» ЖОО қызметінің басымдықтарын өсіруге мүмкіндік береді.

Кафедралар мен факультеттердің қызметін рейтингтік бағалау, ЖОО-ның кафедралары мен факультеттері арасындағы орындарды саралауға қағидаттық түзетулер енгізеді. Бұл басшылар, декандар тарапынан басқарудың тиімділігін жүзеге асырады.

Сондықтан осы әдістемені халықаралық тәжірибелермен және басқару стандартымен үйлестіру процесінде (ISO 9001: 2008 «Сапа менеджменті жүйелері. Талаптар») ФПҚ рейтингін анықтауға ұсынылатын тәсіл тиімді, аса қажетті құрал ретінде әрекет етеді.

Әрине, басқа да көптеген «балдык» бағалау әдістері бар. Бірақ біздің көзқарасымыз, ең алдымен, университеттің ғылыми-зерттеу жұмысы үшін мотивациялық компонентті күшейтуге бағытталған.

Талқылаулар мен нәтижелер

Көптеген жылдар бойы Қазақстанда ЖБ ұйымдастыру саласында мамандарды жүйелі даярлауға және оларды басқаруға тиісті көңіл бөлінбеді. Басқаша айтқанда, ректорға, кафедра меңгерушісінің деканына оқуға орын болмады. Нәтижесінде бұл лауазымдарды белгілі бір ғылыми және педагогикалық мәртебесі бар және жоғары мектепте практикалық жұмыс тәжірибесі бар адамдар атқарды, олар басқалардың көмегінсіз жаңа қызметтік міндеттердің қыр-сырын түсінуге мәжбүр болды.

Сонымен қатар, дара басшылық принциптері көптеген жағдайларда тек ұжымдық көшбасшылық жағдайында жүзеге асырылуы мүмкін, бұл көбінесе басқарудың қате шешімдерінен аулақ болуға көмектесті. Егер басшылықтың қатаң орталықтандырылуын, жоғары оқу орындарын қаржыландырудың ашықтығын ескеретін болсақ, онда ол кезде мұндай қызметкерлерді арнайы даярлаудың ерекше қажеттілігі туындамағаны айқын болады.

Алайда, соңғы уақытта отандық жоғары мектептің өмірінде айтарлықтай өзгерістер болды. Қоғаммен, мемлекетпен қарым-қатынас сипаты, оқу орындарының жұмыс істеуінің экономикалық жағдайлары, оларды қаржыландыру тәртібі түбегейлі өзгерді, бұл өз кезегінде басқарудың жаңа тәсілдерін қажет етті.

Демек, жоғары оқу орындарында білікті мамандар жұмыс істеуі үшін оларды дайындау керек, бұл үшін қажетті ұйымдастырушылық, ақпараттық және әдістемелік алғышарттар жүйелі түрде жасалуы қажет. Нәтижесінде жаңа жағдайда жоғары мектепті ұйымдастыру және басқару мәселелерін шеше алатын басшылардың, кәсіпқойлардың жаңа санаты пайда болады.

Қорытынды

ЖБ жүйесінің қызметкерлерін ынталандыру саласында зерттеулер жүргізе отырып, ғылыми-педагогикалық персоналдың еңбек өнімділігін арттыруға әсер ететін негізгі фактор мотивация болып табылады деп айта аламыз.

Тиімді ынталандыруды қалыптастыру дамыған ынталандыру жүйесінің арқасында ғана мүмкін екендігі анықталды, бұл ҒПҚ-ді ЖОО тән міндеттерді орындауға ынталандыруды болжайды.

Мотивацияны тиімді басқару үшін ынталандырудың материалдық әдістерін материалдық емес әдістермен біріктіру қажет екендігі көрсетілген.

ҚР университеттерінің көпшілігінде тіркелген жалақыны төлеуді, бір реттік сыйлықақылар мен басқа да үстемеақыларды есептеуді көздейтін материалдық ынталандырудың дәстүрлі тетіктері қолданылады.

Бірақ дамыған елдерде және дамушы елдерде қолданылатын ҒПҚ ынталандырудың заманауи әдістері бар екенін ұмытпау қажет, оларды отандық оқытушыны материалдық ынталандыруда қолданған жөн.

ӘДЕБИЕТТЕР

- 1 Аквазба Е.О., Медведев П.С. Мотивация труда педагогических работников как фактор эффективного управления образовательной организацией // Современные проблемы науки и образования, 2015. – № 1–1. – С. 1476–1486.
- 2 Кавешникова Л.А., Агафонова М.С. Мотивация преподавателей как основа качества высшего образования // Научное обозрение. Экономические науки, 2016. – № 2. – С. 78–81.
- 3 Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета, 2018. – № 6(3(24)), Р. 12–21.
- 4 Литвинюк А.А., Жигун Л.А., Полевая М.В., Камнева Е.В. Применение теории мотивационного комплекса трудовой деятельности к анализу организационного поведения преподавателей вуза // Креативная экономика, 2018. – № 12(2). – С. 215–225.

- 5 Надреева Л.Л., Ахметова И.А., Афанасьев А.А. Мотивация труда как функция управления образованием // *Современные проблемы науки и образования*, 2016. – № 3. – С. 358–368.
- 6 Галушкин А.А. Специфика трудовой мотивации преподавателя высшей школы // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*, 2018. – № 187. – С. 128–33.
- 7 Ярмош В.В. Подходы к классификации современных методов мотивации персонала // *Экономический анализ: сб. науч. работ Тернопольского национального экономического университета*, 2014. – том 15. – № 3. – С. 263–268.
- 8 Шостаковская А.В., Мухина Г.В. Управление мотивацией научно-педагогических работников высших учебных заведений // *Государство и регионы. Серия: Экономика и предпринимательство*, 2019. – № 1(106). – С. 17–29.
- 9 Концева В.В., Рыжанкова Г.М. Мотивация и стимулирование в современных условиях // *Управление проектами, системный анализ и логистика. Техническая серия*, 2011. – Вып. 8. – С. 320–322.
- 10 Сазонова Т.О., Кононенко А.В., Кононенко И.В. Стимулирование работников как фактор повышения результативности деятельности предприятия // *Экономический форум*, 2018. – Вып. 1. – С. 214–221.
- 11 Бласка М., Бласко Р. Мотивация преподавателей университета и ее связи // *Управление человеческими ресурсами и эргономика*, 2013. – № 7(2). – С. 32–39.
- 12 Кызылтепе З. Мотивация и демотивация преподавателей университетов // *Учителя и преподавание*, 2008. – № 14(5–6). – С. 515–530.
- 13 Высшие учебные заведения РК. 2021. URL: <http://ranking.kz/ru/a/reviews/lish-tret-studentov-v-rk-uchitsya-na-grante>
- 14 Высшие учебные заведения Республики Казахстан на начало 2020/2021 учебного года. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32755588
- 15 В каком вузе учатся самые «дорогие» для бюджета бакалавры. URL: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2020-11/v-kakom-vuze-uchatsya-samye-dorogie-dlya-byudzheta-bakalavry>

REFERENCES

- 1 Akvazba E.O., Medvedev P.S. (2015) Motivacija truda pedagogicheskikh rabotnikov kak faktor jeffektivnogo upravlenija obrazovatel'noj organizaciej // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. No. 1–1. P. 1476–1486.
- 2 Kaveshnikova L.A., Agafonova M.S. (2016) Motivacija prepodavatelej kak osnova kachestva vysshego obrazovaniya // *Nauchnoe obozrenie. Jekonomicheskie nauki*. No. 2. P. 78–81.
- 3 Gucu E.G., Njagolova M.D., Runova T.A. (2018) Issledovanie motivacii trudovoj dejatel'nosti prepodavatelja vuza // *Vestnik Mininskogo universiteta*. No. 6(3(24), P. 12–21.
- 4 Litvinjuk A.A., Zhigun L.A., Polevaja M.V., Kamneva E.V. (2018) Primenenie teorii motivacionnogo kompleksa trudovoj dejatel'nosti k analizu organizacionnogo povedenija prepodavatelej vuza // *Kreativnaja jekonomika*. No. 12(2). P. 215–225.
- 5 Nadreeva L.L., Ahmetova I.A., Afanas'ev A.A. (2016) Motivacija truda kak funkciya upravlenija obrazovaniem // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. No. 3. P. 358–368.
- 6 Galushkin A.A. (2018) Specifika trudovoj motivacii prepodavatelja vysshej shkoly // *Izvestija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena*. No. 187. P. 128–33.
- 7 Jarmosh V.V. (2014) Podhody k klassifikacii sovremennyh metodov motivacii personala // *Jekonomicheskij analiz: sb. nauk. rabot Ternopol'skogo nacional'nogo jekonomicheskogo universiteta*, tom 15. No. 3. P. 263–268.
- 8 Shostakovskaja A.V., Muhina G.V. (2019) Upravlenie motivaciej nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vysshih uchebnyh zavedenij // *Gosudarstvo i regiony. Serija: Jekonomika i predprinimatel'stvo*. No. 1(106). P. 17–29.
- 9 Konceva V.V., Ryzhankova G.M. (2011). Motivacija i stimulirovanie v sovremennyh uslovijah // *Upravlenie proektami, sistemnyj analiz i logistika. Tehnicheskaja serija*. Vyp. 8. P. 320–322.
- 10 Sazonova T.O., Kononenko A.V., Kononenko I.V. (2018) Stimulirovanie rabotnikov kak faktor povyshenija rezul'tativnosti dejatel'nosti predpriyatija // *Jekonomicheskij forum*. Vyp. 1. P. 214–221.
- 11 Blaska M., Blasko R. (2013) Motivacija prepodavatelej universiteta i ee svjazi // *Upravlenie chelovecheskimi resursami i jergonomika*. No. 7(2). P. 32–39.
- 12 Kyzyltepe Z. (2008) Motivacija i demotivacija prepodavatelej universitetov // *Uchitelja i prepodavanie*. No. 14(5–6). P. 515–530.
- 13 Vysshie uchebnye zavedenija RK. 2021. URL: <http://ranking.kz/ru/a/reviews/lish-tret-studentov-v-rk-uchitsya-na-grante>

14 Vysshie uchebnye zavedeniya Respubliki Kazahstan na nachalo 2020/2021 uchebnogo goda. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32755588

15 V kakom vuze uchatsya samye «dorogie» dlja byudzhetna bakalavry. URL: <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2020-11/v-kakom-vuze-uchatsya-samye-dorogie-dlya-byudzhetna-bakalavry>

Н.Б. ИЗБАСОВА,*¹

преподаватель.

*e-mail: nurgul.izbassova@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-2584-9284

¹Каспийский университет технологий
и инжиниринга имени Ш. Есенова,

г. Актау, Казахстан

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ И ФАКТОР, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЙ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Аннотация

Показано, что управление людьми, особенно в учебных заведениях, нуждается в творческом подходе. Такой подход, например, может базироваться на индивидуализации мотивации сотрудников, что, безусловно, позитивно скажется на долгосрочных перспективах при принятии всех решений, касающихся развития кадрового потенциала учебных заведений в целом. Таким образом, управление или администрирование персоналом является одним из приоритетных направлений менеджмента современных организаций, в том числе образовательных учреждений: школ, колледжей, университетов. Показано, что главным фактором, влияющим на повышение производительности труда научно-педагогического персонала, является мотивация. Установлено, что формирование эффективной мотивации возможно только за счет развитой системы стимулов, что предполагает мотивацию НПП к выполнению поставленных задач, характерных для вузов. Установлено, что методы руководства учебным заведением в первую очередь должны быть ориентированы на повышение эффективности использования потенциала научно-педагогических работников (НПП). Показано, что для эффективного управления мотивацией необходимо материальные методы поощрения совмещать с нематериальными. Следовательно, для того чтобы в вузах работали квалифицированные специалисты, их следует готовить, причем системно, создавая необходимые для этого организационные, информационные и методические предпосылки. В итоге и появится новая категория руководителей-профессионалов – людей, способных решать вопросы организации и управления высшей школой в новых условиях.

Ключевые слова: мотивация персонала, научно-педагогические работники, учебные заведения, высшее образование, трудовые ресурсы, информационные технологии, научно-технический прогресс.

N.B. IZBASSOVA,*¹

teacher.

*e-mail: nurgul.izbassova@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-2584-9284

¹S.Yessenov Caspian University
of Technologies and Engineering,

Aktau, Kazakhstan

PERSONNEL MANAGEMENT OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION AS A STRATEGIC FUNCTION AND A FACTOR ENSURING ITS COMPETITIVENESS

Abstract

It is shown that the management of people, especially in educational institutions, needs a creative approach. Such an approach, for example, can be based on the individualization of employee motivation, which will certainly have a positive impact on long-term prospects when making all decisions concerning the development of the personnel

potential of the educational institutions as a whole. Thus, the management or administration of personnel is one of the priority areas of management of modern organizations, including educational institutions – schools, colleges, universities. It is shown that the main factor influencing the increase in productivity of scientific and pedagogical staff is motivation. It is established that the formation of effective motivation is possible only due to a developed system of incentives, which implies the motivation of the SPW to perform tasks specific to universities. It is also established that the methods of management of educational institutions should first of all be focused on improving the efficiency of using the potential of scientific and pedagogical workers (SPW). It is depicted that for effective motivation management it is necessary to combine material methods of encouragement with non-material ones. Therefore, in order for qualified specialists to work in universities, they should be trained, and systematically, creating the necessary organizational, informational and methodological prerequisites for this. As a result, a new category of professional managers will appear – people who are able to solve issues of organization and management of higher education in new conditions.

Key words: personnel motivation, scientific and pedagogical workers, educational institutions, higher education, human resources, information technology, scientific and technological progress.