

На правах рукописи
УДК 331.07, 331.1:215.4(554)(443)

МЫНЖАНОВА ГУЛЬЖАКАН ТЛЕСОВНА

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЗАХСТАНА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени доктора философии
(PhD) по направлению управление бизнесом

Бишкек – 2021

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика и управление» Международного Университета Кыргызской Республики

Научные консультанты: доктор экономических наук, профессор
Койчуева Мэрим Тураровна

доктор экономики, профессор
Роланд Гизе

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Савина Светлана Евгеньевна

кандидат экономических наук, доцент
Ким Светлана Александровна

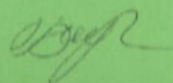
Ведущая организация: Кафедра «Экономика и управление на предприятии» КГУСТА имени Н.Исанова
720020, г. Бишкек, ул. Малдыбаева 34 б

Защита состоится «29» июня 2021 года в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Учреждения МУКР по защите диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) в Международном университете Кыргызской Республики по адресу: 720001, г. Бишкек, пр. Чуй, 255, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Международного Университета Кыргызстана по адресу: 720001, г. Бишкек, проспект Чуй 255.

Автореферат разослан «01» июня 2021 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
к.э.н., доцент



Бекбоева Р.Р.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время, в условиях всевозрастающей конкуренции, особую значимость приобретают проблемы, связанные с использованием человеческих ресурсов. Одним из основных факторов, обеспечивающих повышение конкурентоспособности во всех отраслях экономики, является эффективное управление человеческими ресурсами (УЧР). В образовании данному фактору отводится важная роль.

Основная задача вуза - подготовка конкурентоспособных кадров, востребованных не только на местном рынке труда, но и международном, т.к. качество, количество и конкурентоспособность предлагаемых товаров и услуг зависят от подготовленности, профессионализма и навыков специалистов. Эффективное использование трудового потенциала преподавателей позволит вузам занять достойную нишу на рынке образовательных услуг, а также будет способствовать решению таких проблем, как безработица, качество товаров и услуг, конкурентоспособность будущих специалистов.

Современное состояние человеческих ресурсов вузов страны показывает, что проблемы оценки, распределения и использования профессорско-преподавательского состава, создания благоприятной атмосферы для работы персонала становится первостепенной задачей в процессе достижения цели вуза. В целом, управленцы высших учебных заведений осознают важность УЧР в рамках общего менеджмента для эффективной деятельности вузов. Но, условия, созданные руководством вузов для ППС, не в полной мере, соответствуют современным требованиям. Кроме того, есть пробелы в вопросах отбора персонала, повышения квалификации, стимулирования труда, оценки трудовой деятельности ППС.

Сегодняшний подход в управлении человеческими ресурсами вуза должен быть построен по принципу «ППС не только ресурс, обеспечивающий бесперебойный учебный процесс и достижение поставленных целей вуза, но и основа его развития в перспективе».

В вузах назрела необходимость концентрации на таких функциях управления человеческими ресурсами, как оплата и стимулирование труда работника, ориентация или адаптация персонала, развитие персонала, оценка персонала. На наш взгляд, следует особо акцентировать внимание на оплате и стимулировании труда ППС. Такой подход должен способствовать повышению заинтересованности, ответственности, инициативности работы во всех направлениях деятельности вуза. Усиление мотивации труда ППС может усилить отдачу деятельности ППС, увеличивая эффективность обратной связи между ППС и руководством вуза. И как следствие - повышение результативности экономических показателей и достижение целей вуза. Помимо этого, улучшение морального и материального положения ППС имеет мультипликативный эффект, повышая совокупный спрос на товары и услуги всех отраслей экономической деятельности, и тем самым улучшая общее благосостояние страны.

В связи с этим научное обоснование и определение основных направлений деятельности вуза по мотивации труда ППС приобретают особую актуальность и имеют определенную практическую значимость, а также их положительное решение оказывает прямое воздействие на повышение квалификации ППС, качество образовательных услуг и спроса на них, организацию учебного процесса, что в целом

отражается в рейтинговой оценке вуза. Поэтому необходимы дифференцированные способы оплаты труда по результатам оценки работы ППС. Также собственные схемы стимулирования труда персонала, разработанные руководством вуза, могут позволить вузу решить некоторые оперативные текущие вопросы в системе управления человеческими ресурсами, таких как: несоблюдение трудовой дисциплины, некачественное проведение занятий, неэтичное поведение и психологические срывы и пр. Именно, этим вопросам посвящено настоящее исследование, что подтверждает актуальность темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Исследования в области управления человеческими ресурсами проводились многими отечественными и зарубежными учеными в области экономики, социологии, психологии.

Теоретические и методологические аспекты концепции управления человеческими ресурсами отражены в трудах А.Смита, Д. Рикардо, У. Петти, Ж.Сэй, К. Маркс и других Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Гант, А. Файель, Э. Майо, Ф. Ротлисбергер и других.

Значительный вклад в развитие теории управления человеческими ресурсами внесли и зарубежные ученые из стран СНГ: У.Оучи, Ч. Фомбрун, М.Бир, М. Армстронг, М. Спенсер, Саин М. Спенсер, А.Я Кибанов, А.К. Клочков, К.И.Исаков, А.А Адиева, С.А Турсынова, С.Е. Савина, Б.Ж. Сулайманова, С.А. Ким, Г.Д. Ибрагимова, О.Н. Римская, Ю.Г.Одегов, С.В. Шекшня, И.А. Елишкин, Е. Моргунов, Л.Г. Батракова и др.

Среди казахстанских ученых, занимающихся исследованием вопросов в области УЧР, можно особо отметить труды ученых, таких как: Б.Л. Татибеков, М.С. Тулегенова, М.К. Мельдаханова, С.Б. Абдигаппарова, Н.Т. Сайлаубеков, Р.К.Сагиева, С.С. Арыстанбаева., Г.Н. Сансызбаева и других.

Авторы, занимающиеся проблемами управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования: О.Н. Римская, Ю.А. Масалова, А.Е. Шкляев, М.С. Тулегенова, А.Д. Умбеталиев, С.С.Арыстанбаева, Н.Т.Сайлаубеков ,А.Е. Майкенова, А.Е. Алдабаева и другие.

Вместе с тем, исследование теоретических и практических аспектов управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования требует дальнейшего углубленного изучения.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационной работы является разработка рекомендаций и предложений по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами вуза.

Для достижения цели диссертационной работы были поставлены следующие задачи:

1. обобщение теоретических аспектов управления человеческими ресурсами и выявление методов управления человеческими ресурсами по характеру воздействия в сфере высшего образования;
2. разработка и реализация методики для оценки мотивации труда ППС университета;
3. проведение анализ современного состояния и оценки человеческих ресурсов в сфере высшего образования Казахстана и Кыргызстана для выявления проблем, существующих на рынке высшего образования;
4. изучение и адаптация зарубежного опыта управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования для разработки механизма совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза Казахстана

5. исследование факторов и направлений мотивации деятельности ППС и их влияние на QSWURрейтинг и повышение конкурентоспособности вуза.

Объект исследования – высшие учебные заведения Казахстана и Кыргызстана.

Предмет исследования – механизм и инструменты совершенствования системы управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования.

Методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам управления человеческими ресурсами.

Методы исследования. В диссертации применялись методы анализа и синтеза, научной абстракции, макро- и микроэкономического анализа, сравнения, группировки, экономико-математический метод иметод экспертной оценки.

Информационно-эмпирической базой исследования послужили статистические данные бюро Национальной Статистики агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, Национального Статистического Комитета Кыргызской Республики, Национальные отчеты о человеческом развитии, данные отчетов ЕС в области высшего образования, Государственная программа Индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020-2025 годы, Программа «Цифровой Казахстан», Концепция научно-инновационного развития Кыргызской Республики на период до 2022 года, публикации периодической печати, материалы научно-практических конференций, информационных ресурсов Интернет, монографическая и другая научная литература по исследуемой теме, а также собственные разработки.

Научная новизна диссертации. Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- дана авторская трактовка определения «Управление человеческими ресурсами в сфере высшего образования» в контексте современного менеджмента;
- выявлена взаимосвязь между методами управления человеческими ресурсами по характеру воздействия и функциями управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования;
- на основе социально-экономических показателей и оценок системы управления человеческими ресурсами в вузах Казахстана и Кыргызстана определены особенности развития сферы высшего образования;
- разработана и реализована (на примере вуза) методика для оценки мотивации труда ППС вуза с учетом факторов, классифицированных по основным блокам (материально-денежный, материально-неденежный и нематериальный);
- разработан механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза.

Практическая значимость полученных результатов. Рекомендации и результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности отдела управления человеческими ресурсами вуза, а также других компаний, в работе организаций, занимающихся регулированием сферы высшего образования, а также в рамках таких образовательных дисциплин, как менеджмент, управление человеческими ресурсами, экономика труда, управление человеческим развитием и т.д.

Экономическая значимость полученных результатов. Использование руководством вуза предложенной методики рейтинговой оценки деятельности

вуза повлияет на уровень заинтересованности ППС к производительному труду и даст возможность руководству вуза своевременно принять решения в управлении человеческими ресурсами, что, в свою очередь, отразится на рейтинге и конкурентоспособности вуза.

Основные положения докторской диссертации, выносимые на защиту.

1. Авторская трактовка понятия «управление человеческими ресурсами в сфере высшего образования», учитывающая специфику деятельности ППС в современных условиях развития рынка образовательных услуг.

2. На основе анализа характеристик методов управления человеческими ресурсами были определены методы управления, классифицированные по характеру воздействия и по их содержанию, взаимосвязи с функциями УЧР для достижения цели вуза.

3. Разработана и реализована методика оценки мотивации труда ППС, позволяющая рассчитать текущий рейтинг университета на основе анализа системы мотивации труда ППС и выявить факторы, способствующие повышению конкурентоспособности вуза.

4. Выявлены особенности управления человеческими ресурсами на основе исследования объективных условий, факторов и тенденций развития сферы высшего образования Республики Казахстан и Кыргызской Республики.

5. Разработаны рекомендации по мотивации труда ППС и механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза, направленными на повышение рейтинга вуза.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационной работы опубликованы в научных работах автора объемом 4,37 п.л., из них 1 статья в журнале BusinessPerspectives (Scopus), 1 статья в сборнике материалов международной конференции (ThomsonReuters), 8 статей в научных журналах и изданиях, рекомендованных ККСОНРК, ВАК КР и РИНЦ.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников, включающего 118 наименований. Работа содержит 33 таблицы, 13 рисунков, 1 приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении диссертационной работы обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана степень ее научной и практической разработанности, намечена цель и поставлены задачи исследования, раскрыт объект исследования. Также даны методические основы исследования, приведены сведения об апробации полученных результатов.

В первом разделе «Теоретические и методологические аспекты управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования» рассмотрены эволюции управления человеческими ресурсами в контексте теории менеджмента, характеристики методов УЧР вуза по характеру воздействия, а также предложена методика рейтинговой оценки деятельности вуза на основе мотивации труда ППС.

В истории развития экономической науки изучение сущности, роли экономического человека, использование его потенциала как главной производительной силы являлись предметом раздумий и размышлений для многих ученых экономистов.

Представители разных направлений политической экономии проявляли особый интерес к созидательному труду человека, его место и роли человека в экономической системе.

История развития научной мысли в сфере управления человеческими ресурсами неразрывно связана с появлением предприятия как производственной единицы и изменениями в экономической жизни общества. Это связано со следующими изменениями в мировом масштабе такими, как: ускорение научно-технического прогресса, развитие рыночных отношений, обострение конкуренции, глобализация и интернационализация мировой экономики, экономические объективные потребности, механизмы реализации трудового и творческого потенциала оказывали влияния на управление человеком и трудом, т.е. происходят изменения в современной концепции управления человеческими ресурсами. Этим обусловлен переход от концепций управления кадрами к концепциям управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

В связи с переходом общества на более развитые экономические системы изменились отношения руководства организации к основному фактору производства - человеческому ресурсу.

Переход, от одной концепции управления человеческими ресурсами к другой концепции был объектом исследования разных ученых. Согласно научным источникам, историю развития основных теорий по управлению человеческими ресурсами можно разделить на следующие этапы:

I-й этап – классические теории управления человеческими ресурсами (1880-1930);

II-й этап – теория человеческих отношений (1930-1950);

III-й этап – теория человеческих ресурсов, включая поведенческую теорию (1960-1980);

IV-й этап – современные концепции управления человеческими ресурсами (с середины 1980-х по настоящее время).

Современные ученые-исследователи в области управления труда дальнего и ближнего зарубежья для характеристики содержания процесса участия человека в производственной жизни зачастую используют наряду с термином «человеческие ресурсы» такие термины, как: «персонал», «кадры», «человеческое развитие», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», которые трактуются по-разному (см. таблица 1). Так, Батракова Л.Г. считает, что все эти категории характеризуют один и тот же объект, но разные уровни исследования, поэтому необходимо разобраться в их сущности. По нашему мнению, перечисленные категории отражают разные понятия и в области управления человеческими ресурсами, поэтому должны использоваться избирательно.

Таблица 1 - Матрица категории в области экономики труда

	Ученые-экономисты	Категории	определение
1.	Поршнев А.Г	«персонал»	весь личный состав работников (включая постоянных и временных), состоящих с организацией в отношениях, регулируемых договором о найме

2.	Фэн Г., Мизинцева М.Ф.	«персонал»	совокупность кадров (штатные, постоянные, квалифицированные) и работников предприятия (временные, квалифицированные и штатные, постоянные, не квалифицированные)
3.	Виханский О.С.	«кадры»	это основной(штатный, постоянный), как правило, квалификационный состав работников предприятия.
4.	Кафидов В.В.	«кадры»	это люди, выполняющие трудовые функции в организации, в соответствии с заключенным трудовым договором и состоящие в штате этой организации
5.	Батракова Л.Г.	«человеческий потенциал»	накопленный запас профессиональной и общекультурной компетентности, здоровья, опыта, интеллекта, способности к постоянному совершенствованию и развитию, творческой активности в различных областях жизнедеятельности и сфере потребления
6.	Шокаманов Ю.К	«человеческое развитие»	создание благоприятных условий, чтобы люди развивали свой потенциал в соответствии со своими нуждами и интересами.
7.	Беккер Г.	«человеческий капитал»	это имеющийся у человека запас знаний, навыков, мотиваций»
8.	Исаков К.И., Адиева А.А.	«человеческий капитал»	Человек в отличие от вещных элементов капитала обладает уникальными свойствами трудовой активности, творческим и инновационным потенциалом.

Учитывая выше изложенные, автор переходит к рассмотрению понятие «человеческие ресурсы» разных исследователей, которые рассматривают данный термин на макро- и микроуровнях.

На макроуровне термин «человеческие ресурсы» определяется как понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого индивида. В работе И.А. Епишкина отношение к человеческим ресурсам как к основному богатству общества, как нельзя более точно отражает человеческие ресурсы, как составной элемент национального богатства государства. «Человеческие ресурсы» определяется в широком смысле, как совокупность людей, находящихся на всех стадиях (настоящих и будущих) своего развития, как носителей физического, психологического, интеллектуального, творческого потенциала, знаний, умений, компетенций, мотивов и целей.

Ученые, рассматривающие человеческий ресурс на микроуровне (предприятия)-как составную часть производственных ресурсов предприятия, в формировании и развитие которых вливаются инвестиции с целью получения будущих экономических выгод, что подчеркивает необходимость инвестирования

в человеческий капитал. Недостаток данного подхода заключается в том, что он не учитывает фактор человеческого капитала, как единственного ресурса, который не подвержен закону убывающей предельной полезности по определению А.Кларка.

По мнению А.Я. Кибанова, человеческие ресурсы –по своей сути, отражает главное богатство страны любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития и использования этого ресурса с учетом интересов каждого работника. Кроме того, он рассматривает данную категорию как работников, имеющих определенные профессиональные навыки и знания, которые могут быть использованы в трудовом процессе. Таким образом, в данном понятии человеческие ресурсы рассматриваются, как особый актив предприятия, как элемент национального богатства, автор подчеркивает необходимость создания условий для его развития.

Рассматривая понятие «человеческие ресурсы» в более узком смысле, исследователи определяют человеческие ресурсы как составляющую часть понятия человеческого потенциала. Таким образом, ученые считают, что «человеческие ресурсы» – прежде всего навыки и способности (трудовые и не трудовые), которые могут быть полезны организации для осуществления ее целей и задач. В широком смысле данная категория рассматривается ими, как «не только трудовые навыки, но и морально-нравственные качества индивида, его социальную включенность, религиозное мировоззрение и т.д.»

Указанные широкий и узкий подходы к определению носят несколько абстрактный характер и не отражают сущность понятия «человеческие ресурсы». С точки зрения Макаровой И.К. человеческие ресурсы, рассматриваются как совокупность трудовых, интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей работников, рациональное формирование, использование и развитие которых обеспечивает достижение социально-экономической эффективности и конкурентных преимуществ организации в рыночной среде». По нашему мнению, данное определение, абсолютно точно отражает сущность понятия человеческие ресурсы, но неприменимо в полной мере к управлению человеческими ресурсами в системе высшего образования.

Батракова Л.Г. выделяет две взаимосвязанные составляющие в структуре человеческих ресурсов: генетическая и социальная. По ее мнению, генетическая структура человеческого ресурса вытекает из биологической природы человека, как личности, и включает физический(физиологический), рациональный(интеллектуальный) и эмоциональный(духовный) потенциалы. Социальная структура отражает социальную природу человека и включает определенные социально-квалифицированные группы и категории работников, в том числе их элитные слои в лице высших руководителей, владельцев, топ-менеджеров, специалистов различных отраслей и уровней управления, а также их взаимосвязи в системе общественного производства. Таким образом, мы поддерживаем подход к УЧР на основе генетических (физиологических) и социальных особенностей и необходимость учета этих факторов в науке и практике управления и формировании стратегии развития бизнеса.

Резюмируя вышеперечисленные определения категорий и семантики понятия УЧР, мы предлагаем следующее категориальное определение с учетом специфики исследований сферы высшего образования.

Управление человеческими ресурсами в системе высшего образования, основанное на научных принципах управления, в контексте учебно-методической, научно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава — это специфичная, системная деятельность в области подбора, отбора, мотивации, развития, оценки персонала, и формирования кадрового резерва с целью достижения конкурентного преимущества данного вуза на образовательном рынке.

Таким образом, мы считаем, что при определении понятия УЧР необходимо акцентировать внимание образовательных учреждений на создание конкурентного преимущества работников высшей школы в условиях развитого рынка образовательных услуг. Приведенное нами определение охватывает содержательную часть понятия УЧР и включает все направления деятельности ППС системы высшей школы. В данном определении подчеркивается научность процесса УЧР, базируемая на знании основ теории менеджмента и использования современных концепций и технологий в области УЧР системы высшего образования.

В нашем исследовании рассмотрим более подробно классификацию методов УЧР по характеру воздействия, включающую административные, экономические, социально-психологические методы управления. Мы считаем, что в состав классификации критериев по характеру воздействия следует добавить критерий по содержанию факторов воздействия и рассматривать их как единый критерий классификации. Под факторами воздействия мы понимаем различные инструменты административного, экономического и социо-психологического содержания.

Административные методы УЧР рассматриваются как совокупность способов и средств прямого воздействия на деятельность персонала, основанных на власти и дисциплине внутри организации. Характерная особенность административных методов состоит в том, что они оказывают прямое воздействие на персонал и основаны на общегосударственной, ведомственной и внутренней нормативно-распорядительной и регулирующей документации.

Экономические методы УЧР, которые представляют собой совокупность мер и способов воздействия на персонал с помощью различных инструментов. Например: заработная плата, надбавки, премии, субсидирование социального пакета, расходы на обучение и развитие работника, и другие способы, реализуемые с целью повышения производительности и результативности труда ППС.

Социально-психологические методы УЧР - способы осуществления управленческих воздействий на профессорско-преподавательский состав с целью повышения социальной активности, которые используют такие инструменты, как формирование лидерских качеств, наставничество молодых преподавателей, корпоративная культура, традиции, социальное партнерство, этика организации, деловые коммуникации, неформальные отношения и др., основываясь на использовании закономерностей социологии и психологии для решения организационных задач.

Как показывают результаты социологического исследования, успех руководителя компаний зависит только на 15% от его профессиональных знаний, на 85% - от умения работать с людьми, что еще раз подтверждает важность взаимоотношений в управлении персоналом.

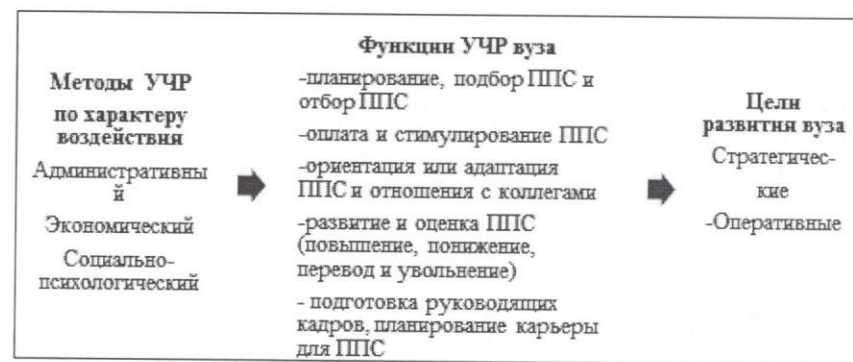


Рис 1. Взаимосвязь методов управления, функций УЧР и цели развития вуза.

В современных условиях для достижения оперативных и стратегических целей организации следует правильно организовать реализацию функций УЧР, используя в синтезе основные методы управления человеческими ресурсами, такие как административные, экономические и социально-психологические методы.

В практике УЧР используются все три метода: административные, экономические и социально-психологические методы, взаимодополняя друг друга. Успешный синтез этих методов позволит вузам эффективно осуществлять все процессы управления человеческими ресурсами (планирование; подбор и отбор ППС; оплата и стимулирование ППС; ориентация или адаптация ППС и отношения с коллегами; развитие ППС; оценка ППС (повышение, понижение, перевод и увольнение); подготовка руководящих кадров, планирование карьеры ППС). Все это способствует достижению стратегических целей вуза, а также повышению конкурентоспособности вуза (см. Рис. 1).

Несмотря на то, что в практике УЧР на предприятиях данные методы используются в комплексе, на наш взгляд, в системе вуза в современных условиях предпочтение следует отдавать использованию экономических методов по сравнению административным, социально-психологическим методам. Так, экономический метод способствует повышению заинтересованности, ответственности, инициативности, более активному вовлечению ППС в деятельность вуза, обеспечивая быструю обратную связь между ППС и руководством вуза, тем самым повышая результативности экономических показателей и достижения цели вуза. Улучшение материального положения ППС также имеет мультипликативный эффект, повышая совокупный спрос на товары и услуги и общее благосостояние страны.

Поэтому в вопросах повышения заработной платы также необходимо активное участие со стороны государственного финансирования как это практикуется в некоторых развитых европейских странах, таких как Германия, Австрия, Бельгия и др.

В рейтинговой оценке деятельности вузов могут быть использованы финансово-экономические показатели, оценка масштабов и направлений деятельности университета, количество научных публикаций ППС, уровень трудоустроенности выпускников и т.д.

Высокий, средний или низкий рейтинг, который занимает вуз среди конкурентов, зависит в основном от уровня реализации мотивационной программы вуза.

Предлагаемый в настоящем исследовании метод ранжирования вузов по реализации мотивационной программы для стимулирования деятельности ППС основан на классификации стимулирующих факторов, предложенной О.Н. Римской. Данная классификация охватывает полный перечень стимулирующих факторов, такие как: материальный (материально-денежный и материально-неденежный) и нематериальный формы стимулирования. На основе данной классификации стимулирующие факторы были сгруппированы в три блока (блок материально-денежных факторов, блок материально-неденежных факторов и блок нематериальных факторов) для расчета итогового показателя рейтинговой оценки вуза (см. Рис. 2).



Рис. 2 Влияние мотивации труда преподавателя на конкурентоспособность вуза.

В рамках настоящего исследования разработана методика рейтинговой оценки вуза на основе анализа мотивации труда профессорско-преподавательского состава, которая состоит из следующих этапов:

Шаг 1. Проведен сбор и аналитическая обработка исходной информации. Отметим, что данные, полученные по блокам показателей мотивации ППС для рейтинговой оценки деятельности вуза, основаны на результатах анкетирования. Это обстоятельство делает оценку массовой, что позволяет сравнивать одинаковые блоки показателей университетов и оценить объективность и результативность самой методики рейтинговой оценки.

При анкетировании использована шкала Лайкерта, позволяющая выявить и оценить мнения респондентов при помощи вариантов ответов от 1 (полностью не согласен) до 5 (полностью согласен).

Шаг 2. Произведен расчет оценки по исполнению вузом мотивационных стимулов для каждого блока мотивационных факторов, используя следующую формулу:

$$D_i^k = \frac{d_{i1}^k + d_{i2}^k + d_{i3}^k}{\sum_{j=1}^3 d_{ij}^k} \quad (1)$$

где, D_i^k - оценка показателя для i -го фактора из k -го блока.

Количество респондентов, оценивших соответствующий фактор значением «1» (полностью не согласен) обозначим через d_{i1}^k . Количество респондентов, оценивших

соответствующий фактор значением «2» (скорее не согласен) обозначим через d_{i2}^k . Количество респондентов, выбравших значение «3» (скорее согласен) обозначим через d_{i3}^k . Количество респондентов со значением «4» (согласен) обозначим через d_{i4}^k . Количество респондентов, оценивших соответствующий фактор значением «5» (полностью согласен) обозначим через d_{i5}^k . Здесь и далее i – номер фактора k -го блока мотивационных факторов, где $k=1,2,3$.

Максимальное значение для данной оценки определено в рамках $0 \leq D_i^k \leq 1$. Мы будем считать, что пороговое значение составляет 0.51, т.е. большинство респондентов (более 50% согласны с данным фактором).

К факторам материально-денежного блока (k^1) были отнесены: доплата за практические навыки и знания, используемые в работе преподавателя (иностранные языки, новые информационные технологии); моя заработная плата удовлетворяет меня; своевременная выплата заработной платы; эффективная система премирования в университете; денежные вознаграждения влияют на мою производительность труда; у меня достойная заработная плата; премирование за методическую работу (издание пособий с грифом УМО, монографий, учебников); оплата вузом публикаций в научных изданиях, в том числе и зарубежных.

Материально-неденежный блок (k^2) состоит из таких факторов, как: предоставление рабочего места или персонального помещения для работ; я доволен условиями труда в своей организации; возможность использования в служебных целях транспорта организации; возможность получения дохода от дополнительной работы (совмещение и совместительство); возможность бесплатного доступа к библиотечным и электронным источникам информации для научно-исследовательской работы; возможность бесплатного доступа к библиотечным и электронным источникам информации для подготовки к занятиям, ведения учебной работы; возможность пользования объектами социального назначения вуза (служебное жилье, детский сад, спорткомплекс, база отдыха); наличие социального пакета (страховка, медицинское обследование, бесплатное питание, оплата проезда к месту работы); социальная забота руководства о работниках.

В качестве факторов нематериального блока (k^3) были определены: возможность участия преподавателя в реализации программ развития вуза, факультета, специальности; доступность высшего руководство для решения рабочих вопросов; высокий рейтинг учебного заведения; возможность стажировки за рубежом, заграникомандировок; периодические курсы повышения квалификации; возможность карьерного роста; благодарности, грамоты от администрации; удовлетворенность моральным климатом, сложившимся в трудовом коллективе.

Шаг 3. Произведен расчет оценок весомости анализируемых блоков и каждого показателя соответствующего блока с помощью метода экспертных оценок, который позволяет на основе предпочтений заинтересованной стороны проранжировать степень важности блоков факторов, мотивирующих труд преподавателей вуза.

В рамках исследования были опрошены эксперты, работающие в сфере образования более 10 лет, занимающие руководящие должности на уровне деканов, начальника отдела кадров, руководителя управления учебного процесса и др.

Экспертам было предложено рассмотреть вышеприведенные блоки факторов, мотивирующие труд преподавателей для ранжирования степени важности этих блоков. В соответствии с методом экспертных оценок, каждый из экспертов должен

был предложить свое упорядочение блоков, мотивирующих труд преподавателей. Результаты экспертного анализа выглядят следующим образом:

$$B_1 \succ B_2 \succ B_3 \quad (2)$$

где: B_1 -блок материально-денежные факторы мотивации;

B_2 -блок материально-неденежные факторы мотивации;

B_3 - блок нематериальные факторы мотивации;

\succ - знак предпочтения.

На основе предпочтений (2) строится матрица парных сравнений для блоков мотиваций труда, элементы которой заполняем согласно следующей формуле:

$$m_{kj} = \begin{cases} 1, & \text{если } B_k \succ B_j \\ 0, & \text{если } B_j \succ B_k \end{cases} \quad (3)$$

где k - номер строки (блока), j -номер столбца

Вес соответствующего блока факторов, которые мотивируют преподавателей, определяется по формуле:

$$\mu^k = \frac{\sum_{j=1}^3 m_{kj}}{\sum_{j=1}^3 m_{kj}} \quad (4)$$

Далее для определения веса каждого фактора используем следующую формулу:

$$\mu_i^k = \frac{\mu^k}{\varphi^k} \quad (5)$$

где: μ_i^k - вес i -го фактора из k -го блока, φ^k - количество факторов в k -ом блоке.

Используя выше приведенный подход, получим следующие оценки весов для i -го фактора k -го блока (в случае, если блоков будет 3):

$$\mu_1^1 = 0.0625 \quad \mu_1^2 = 0.037 \quad \mu_1^3 = 0.0208$$

При расчете веса каждого фактора соответствующего блока мы исходили из того, что данные факторы имеют одинаковый вес внутри блока. В более общем случае, т.е. когда факторы имеют различные веса внутри блока, следует применить метод экспертных оценок внутри каждого блока.

Шаг 4. Расчет оценок по выполнению показателей для соответствующих блоков мотивационных факторов с учетом веса.

Оценка по выполнению показателей для i -го фактора k -го блока мотивационных факторов с учетом веса (K_i^k) определяется по следующей формуле:

$$K_i^k = \mu_i^k * D_i^k \quad (6)$$

Используя формулу (6), получим оценки по выполнению показателей для i -го фактора k -го блока мотивационных факторов с учетом веса (K_i^k)

Шаг 5. Проведена общая оценка по выполнению показателей блоков мотивационных факторов. Расчет оценки K_i^k по выполнению показателей для блоков мотивационных факторов производится с использованием следующей формулы:

$$K_i^k = \sum_{i=1}^{\varphi^k} K_i^k \quad (7)$$

Шаг 6. Общая оценка мотивации труда преподавателя в высшем учебном заведении (рейтинг вуза по мотивации труда ППС)

Общая оценка мотивации труда в высшем учебном заведении или рейтинг вуза по мотивации труда ППС рассчитывается по формуле:

$$R = K^1 + K^2 + K^3 \quad (8)$$

Используя формулу (8) и расчеты (7) можно рассчитать рейтинг вуза по мотивации деятельности ППС. Формула (8) определяет рейтинговую оценку, которая основывается на анализе трех блоков факторов мотивации труда преподавателей университета и учитывает значимость группы показателей путем введения весовых индексов для дифференциации оценки в соответствии с пороговыми значениями оценок. Пороговое значение мы определяем в 0.51 балл.

Значения рейтинговых оценок мотивации труда анализируемого университета попадут в промежуток [0,1]. Мы предлагаем следующую классификацию рейтинговых оценок мотивации труда преподавателей, которая разбивает вышеуказанный промежуток на ряд интервалов (таблица 1).

Таблица 1 Классификация рейтинга высшего учебного заведения на основе оценки уровня мотивации ППС.

Класс	Состояние	Значение рейтинга	Значение пороговых оценок
A	A+	Лучшее	0.95-1.0
	A		0.91-0.95
	A-		0.81-0.9
B	B+	Среднее	0.71-0.80
	B		0.61-0.70
	B-		0.51-0.60
C	C	Худшее	0-0.50

Основные характеристики предлагаемой методики рейтинговой оценки мотивации труда преподавателей, работающих в университете:

- предлагаемый метод базируется на комплексном подходе при оценке мотивации деятельности преподавателей;
- рейтинговая оценка осуществляется на основе данных опроса/анкетирования;
- рейтинговая оценка является сравнительной;
- для получения рейтинговой оценки мотивации труда преподавателей используется гибкий вычислительный алгоритм

Итоговая рейтинговая оценка деятельности вуза на основе оценки уровня мотивации труда ППС должна учитывать все важнейшие группы факторов положительно мотивирующие ППС.

При ее построении используются данные об уровне реализации мотивационной программы вуза на практике в данный момент.

Во втором разделе «Анализ современного состояния и оценка развития человеческих ресурсов в сфере высшего образования Казахстана и Кыргызстана» - проведен сравнительный анализ экономических основ УЧР, исследованы практика применения системы оценки человеческих ресурсов данной сферы, а также реализована методика оценки мотивации труда ППС, позволяющая рассчитать текущий рейтинг вузов на основе анализа системы мотивации труда ППС двух стран.

В системе высшего образования Казахстана и Кыргызстана проводились различные реформы, начиная с начала 90-х годов на государственном уровне, ориентированные на повышение качества высшего образования посредством которого осуществляется подготовка конкурентоспособных кадров. Разработаны и реализуются нормативно-правовые основы, регулирующие деятельность в сфере высшего образования двух стран.

В целом, государство, вузы и обучающиеся заинтересованы в успешной реализации функций сферы высшего образования, которая обеспечивает, с одной стороны, экономику страны востребованными кадрами, а, с другой стороны, способствует увеличению качества человеческого капитала, что повышает возможности трудоустройства выпускников. Несмотря на преимущества сферы высшего образования, уровень финансирования системы высшего образования за счет государственного бюджета в последние годы снижается. Если в 2015 году объем финансирования высшего и послевузовского образования достигал уровня 0,3% от ВВП Казахстана, то в Кыргызстане - 0,2%. Для сравнения средний показатель финансирования в странах-членах ОЭСР составил 1,6%, а в США 2,6% от ВВП [66]. В 2016 году в Казахстане объем финансирования высшего образования вырос до уровня 0,41% от ВВП [67].

Одним из известных методов определения уровня социально-экономического развития страны с 2013 года является международный метод сравнения, основанный на определении индекса человеческого развития (ИЧР).

Казахстан входит по показателю ИЧР в группу с высоким уровнем человеческого развития и занимает 50 место, а Кыргызстан - в группу стран со средним уровнем человеческого развития и занимает 120 место. Хотя Казахстан и входит в группу стран высоким уровнем человеческого развития, но по индексу продолжительности жизни он уступает Кыргызстану. Средний возраст продолжительности жизни в Казахстане 70 лет, в Кыргызстане-71,1 лет. За последние пять лет рейтинг человеческого развития и в Казахстане, и в Кыргызстане повысился. В Казахстане улучшились показатели в этом вопросе на 8 позиций, а в Кыргызстане на 2 позиции.

Сравнительный анализ экономических основ управления ППС в вузах Казахстана и Кыргызстана за 2018 год приведены в таблице 2.

Таблица 2 Сравнительный анализ показателей системы высшего образования в Республике Казахстан и Кыргызской Республике (2018 год)

Показатели/ Страны	Республика Казахстан	Кыргызская Республика
Количество вузов, единиц	130	51
Общее число студентов, человек	542 458	164 585
Средние количества обучающихся в одном вузе, человек	4172	3227
Число ППС, человек	40 594	11665
Контингент студентов на одного ППС, человек	13.3	14.1
Уровень острепенности в вузах, %	44.7	Нет данных

Средняя заработная плата ППС США по курсу НБ РК)	152 080 тенге(430\$ США по курсу НБ РК)	11369 сомов (162\$ США по НБ РК)
Расход с государственного бюджета на обучение одного студента в вузе, в среднем за год	443 300 тенге или 1255 долларов США по курсу НБ РК	Нет данных
Средняя годовая педагогическая нагрузка ППС, час	450-800	600-800*

Анализ экономических основ управления человеческими ресурсами в системе высшего образования позволил сделать следующие выводы:

- государства Казахстана и Кыргызстана признают важность сферы высшего образования как отрасли экономики, которая участвует в формировании ВВП страны, подготовке необходимых высококвалифицированных, конкурентоспособных кадров для всех отраслей экономики и в выполнении фундаментальных и прикладных научных изысканий. Разработаны нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность вузов.
- экспорт образовательных услуг вузов имеет тенденцию к снижению, несмотря на то, что вузы подписали Болонское соглашение. Это, по нашему мнению, в частности, с ситуацией, обусловленной пандемией;
- объем финансирования системы высшего образования последние годы снижается;
- наблюдается снижение контингента студентов в обеих странах из-за снижения рождаемости в 90-х и в начале 2000 годов и увеличения спроса на средние профессиональные бесплатное образование. Кроме этого, бесплатное высшее образование или «мягкие» условия поступления в вузы Китая и России, которые граничат с Казахстаном, также оказывают влияние на формируемый контингент в Казахстане и Кыргызстане;
- среднемесячная номинальная заработная плата ППС вузов ниже, чем средний уровень заработной платы по Республике Казахстан и Кыргызской Республике;
- условия труда для ППС, в том числе оснащение компьютерами, рабочим местом для преподавателя, доступ к интернет-ресурсам во время проведения занятий не соответствуют современным требованиям;
- тематика курсов повышения квалификации и переподготовки ППС ограничена. Курсы организованы, в основном, только для совершенствования языковой (английский язык) подготовки ППС на территории Республики Казахстан, что малоэффективно, так как в республике нет соответствующей массовой языковой среды (английского языка).

Анализ практики применения системы оценки человеческих ресурсов в сфере высшего образования двух стран позволил сделать следующие выводы:

- руководство вуза заинтересовано в повышении качества конечного продукта, т.е. качества предоставляемых образовательных услуг;
- руководство КазУМОиМЯ имени Абылай хана проводит оценку деятельности ППС посредством КРІ с 2014 года, в то время как в КНУ имени Ж.Баласагына для оценки ППС используется индивидуальный рейтинг, а в ИСИТО.

- метод аттестации;
- в вузах разработаны объективные критерии матрицы КРІ, каждый критерий в КазУМОиМЯ имени Абылай хана оценивается по бальному методу, в то время как в КНУ имени Ж.Баласагына разработаны индикаторы рейтинга, а в ИСИТО параметры аттестационного листа в баллах;
- система КРІ обладает как преимуществами, так и недостатками;
- матрица КРІ охватывает учебно-методическую деятельность, научно-методическую деятельность, научно-исследовательскую работу, общественно-воспитательную деятельность и нарушение трудовой деятельности ППС;
- автором предлагается пересмотреть баллы в матрице КРІ в разрезе блоков с учетом важности и сложности.

Система мотивационных факторов, реализуемая вузом, позволяет повысить уровень заинтересованности в результатах труда каждого преподавателя. Следует отметить, что каждый университет может разработать собственную мотивационную программу в зависимости от своего финансово-экономического состояния. Но в целом, мотивационная программа, разрабатываемая руководством вузов, на наш взгляд, должна состоять из таких групп факторов как материально-денежный, материально-неденежный и нематериальный. Активное использование или отказ от этих факторов имеет положительный или негативный мультипликативный эффект.

В целях реализации разработанной методики по оценке мотивации труда преподавателей университета (рейтинговая оценка университета по мотивации труда ППС) было проведено анкетирование среди ППС вузов Казахстана и Кыргызстана в количестве 506 человек, из них: 386 преподаватели вузов Республики Казахстан, 120 преподаватели вузов Кыргызской Республики. Цель опроса – определение уровня реализации мотивационных программ вуза на современном этапе.

Структура анкеты состоит из двух разделов. В первом разделе освещены вопросы, отражающие основные формы мотивации труда преподавателя высшей школы. Во втором разделе размещены вопросы, характеризующие общую информацию о респонденте (пол, возраст, должность, стаж работы).

После сбора информации посредством анкеты был произведен расчет оценок по исполнению вузом мотивационных стимулов для каждого блока мотивационных факторов, затем, определили весь анализируемых блоков и каждого показателя соответствующего блока, используя экспертный метод. На следующем этапе работы был произведен расчет оценок по выполнению показателей для соответствующих блоков мотивационных факторов с учетом веса, результаты которых представлены в таблиц 3.

Таблица 3. Результаты оценок мотивационных факторов в вузах стран Казахстана и Кыргызстана

Вузы стран	K^1	K^2	K^3	$\sum R$
Казахстан	0,298	0,178	0,093	0,57
Кыргызстан	0,248	0,175	0,124	0,55

На основе результатов произведенных расчетов была определена общая оценка мотивации труда преподавателя в высших учебных заведениях РК и КР (рейтинг вуза по мотивации труда ППС, см. таблица 3).

Таким образом, был определен рейтинг вуза на основе анализа факторов по мотивации труда преподавателей вуза, с учетом их веса для дифференциации оценки в соответствии с пороговыми значениями оценок. Пороговое значение мы определяем в 0.51 балл.

Значения рейтинговых оценок мотивации труда анализируемых вузов попадут в промежуток [0- 1].

Согласно предлагаемой нами классификации рейтинговых оценок мотивации труда преподавателей, которая разбивает вышеуказанный промежуток на ряд интервалов, вузы Казахстана и Кыргызстана имеют рейтинг В-.

Результат исследования показал, что рейтинг казахстанских вузов на уровне «В-» оценивается как сравнительно невысокий результат по сравнению с значениями как «В+» и «А» .

Анализ результатов проведенного исследования позволил сделать следующие выводы:

- руководство казахстанских и кыргызских вузов реализуют мотивационную программу для стимулирования труда ППС, что подтверждает результат исследования, (суммарные рейтинги РК и КР соответственноравны 0,57 и 0,55 (таблица 1).

Согласно классификации рейтинг казахстанских и кыргызских вузов (В-) характеризуется как сравнительно невысокий результат, так как в реализации мотивационной программы руководство вузов стран уделяет недостаточное внимание таким факторам как:

1. уровень заработной платы;
2. поощрение методической и научной активности ППС;
3. создание условий труда для работы;
4. наличие социального пакета (страховка, медицинское обследование, оплата проезда к месту работы);
5. социальная забота руководства вуза о преподавателях (бесплатное обучение или частичная оплата оплаты за обучение);
6. возможности пользования объектами социального назначения вуза (предоставление служебного жилья, обеспечения местом в детском саду и другие);
7. возможность использования в служебных целях транспорта организации;
8. активность руководства казахстанских вузов в организации периодических курсов повышения квалификации, стажировок в зарубежных вузах более низкая по сравнению с кыргызскими вузами.

В третьем разделе – «Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования Республики Казахстан» рассматриваются зарубежный опыт совершенствования системы управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования, основные направления мотивации деятельности ППС и их влияние на рейтинг вуза, а также механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза.

За последнее десятилетие страны Европейского союза проводят интенсивные реформы в сфере высшего образования с целью повышения конкурентоспособности вузов, обеспечения соответствия квалификации выпускников современным требованиям рынка. Реформирование касается таких важных вопросов деятельности вуза, как совершенствование системы финансирования университетов, повышение эффективности

организации учебного процесса, формирование квалифицированного профессорско-преподавательского состава, повышение рентабельности университета и др.

Государственные органы Европейских стран ведут работу по переходу от жесткого централизованного контроля, к новым формам управления и воздействия, а также к новым моделям финансирования и обеспечения качества подготовки кадров. В частности, Болонский процесс вносит свой вклад, особенно в части реформирования учебных программ, обеспечения качества и мобильности ППС и студентов.

В целях повышения конкурентоспособности европейских университетов на мировом рынке образования, вузы уделяют особое внимание управлению профессорско-преподавательским составом. В некоторых странах Европейского Союза, в частности, в Греции, Венгрии, Словении, Норвегии, Швейцарии, преподаватели высших учебных заведений по закону признаны государственными служащими. А во Франции и Австрии только профессора и ограниченное количество педагогов, имеющее большой стаж работы относятся к категории государственных служащих.

На формирование ППС университета влияют государственные органы, высшие учебные заведения и агентства по обеспечению качества услуг или другие заинтересованные стороны, в том числе профсоюзы. Максимальное рабочее время работы преподавателя 45-47 часов/неделя составляет в Польше, Ирландии, Италии. Из них 4-8 часов (1 занятие длится 45 минут) проводятся преподавателями в аудитории. Продолжительность времени работы в неделю составляет - 33-38 часов в Норвегии и Голландии. В Испании нагрузка преподавателя в аудитории равна 24 ECTS. В связи с тем, что преподаватели, имеющие ученое звание, активно участвуют в административной, исследовательской работе, их недельная нагрузка больше, чем у ассистентов. Прямо противоположная ситуация в наших вузах.

Информация о размере заработной платы преподавателей по странам Европейского Союза очень ограничена. Среднегодовая ставка заработной платы преподавателей швейцарских университетов (профессора) составляет около 90 000 евро, а заработная плата преподавателей вузов Германии, Португалии, Нидерландов и Австрии указана в размере от 66 000 до 67 000 евро в год. Если сравнить заработную плату ППС Австрии со средним уровнем заработной платы Австрии на 2019 год, то заработная плата преподавателя выше, чем средняя заработная плата на 12 000 евро в год.

Европейские университеты в целях повышения квалификации преподавателей предоставляют им официальный творческий отпуск. Вузы в плановом порядке направляют преподавателей на курсы за счет бюджета 1 раз в 5-10 семестр в университеты Германии. Во Франции преподавателей направляют на обучение каждые 6 лет на 12 месяцев или каждые 3 года на 6 месяцев. Если за первые три месяца отпуска ученым из Испании будет полностью сохранена заработная плата, то за оставшиеся девять месяцев их заработная плата будет выплачена в размере до 80%.

Учитывая опыт ведущих европейских стран и результаты исследования следует пересмотреть следующие направления работы вуза на основе оценки мотивации труда ППС таких как:

1) Доступность высшего руководства в решении рабочих вопросов, касающихся планирования работы ППС, приема на работу и увольнения ППС в режиме онлайн через портал университета.

2) Совершенствование критериев отбора лучшего ППС среди коллектива факультета. Эти критерии отбора должны проходить обсуждение среди ППС кафедры, факультета. ППС следует ознакомить с утвержденными критериями отбора лучшего

преподавателя. Следует ранжировать ППС по результатам их деятельности в области учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной деятельности. ППС, показавшим лучшие результаты, следует морально и материально стимулировать.

3) Следует активизировать работу в области повышения квалификации ППС, организовывая в стенах вуза плановые курсы повышения квалификации, например, такие как «Подготовка и публикация статьи в международных цитируемых журналах» с приглашением представителя издательства Elsevier в Казахстане» 1 раз в год и другие тематические предметные курсы.

4) Следует повысить языковую компетентность ППС, особенно знание иностранного языка посредством организации летних школ. Такую практику следует внедрить ежегодно за счет бюджета вуза и частично средств самих ППС. Для этого следует проводить конкурсный отбор по оценке уровня владения иностранным языком. Такую подготовку должны проходить те ППС, владеющие иностранным языком на уровне Intermediate с целью дальнейшего совершенствования языковой компетенции. Слушателей успешно закончивших языковые курсы летней школы следует направлять на стажировку в зарубежные страны.

5) Следует разработать план повышения квалификации ППС вуза по опыту германских вузов, где каждый преподаватель проходит стажировку через 2,5 года или 5 лет. Данный опыт позволит ознакомиться с инновационными технологиями на рынке образовательных услуг передовых стран мира, а также способствует совершенствованию языковой компетенции ППС.

6) Следует улучшить условия труда ППС путем выделения персональных мест, шкафа, стола и компьютера, оргтехники с высокоскоростным доступом в интернет;

7) Следует предусмотреть выплаты на 10 дней в курортные зоны Казахстана, что позволит поправить здоровье ППС и повысит спрос на внутренний туризм страны, тем самым окажет положительное влияние на ВВП Казахстана.

8) Пересмотреть политику руководства вуза в поддержке ППС, чьи дети являются студентами платного отделения вуза. Здесь предлагается два способа: 1) финансовая помощь преподавателю за 4 года обучения его ребенка в вузе; 2) частичная оплата за обучения ребенка ППС в вузе.

На наш взгляд, вышеуказанные меры способствуют повышению заинтересованности ППС в результатах своего труда, а также позволит вузам улучшить QS WUR рейтинг (см. Рис 3).



Рис. 3. Влияние факторов мотивации труда ППС на рейтинг вуза QS WUR

Если руководство вуза эффективно комбинирует факторы мотивации труда ППС, то он может достичь значения «В+» или «А-» в среднесрочной перспективе. Это позволит руководству поднять рейтинг QS, такие меры со стороны руководства вуза способствуют улучшению показателей в этом популярном рейтинге мирового масштаба.

Для того, чтобы улучшить позиции в данном рейтинге в исследовании предлагается руководству вуза пересмотреть структуру и содержание мотивационной программы для эффективного управления труда ППС, так как реализуемая система мотивационных факторов недостаточно мотивирует сложный, многоаспектный труд ППС. Однозначно, что в вопросах оплаты труда активную позицию должно занимать финансирование из государственного бюджета.

Для достижения устойчивого экономического роста в долгосрочной перспективе неоспорима роль всех отраслей экономики страны, в том числе развитие сферы высшего образования.

Основная цель вузов, которые формируют сферу высшего образования- это подготовка востребованных кадров, соответствующих требованиям сегодняшних реалий. Для достижения данной цели вузы применяют необходимые экономические ресурсы, одним из которых является человеческие ресурсы.

Учитывая специфику образовательных услуг сферы высшего образования, к основным человеческим ресурсам вуза в структуре учебного процесса относят профессорско-преподавательский состав (ППС). Все управленческие решения руководства вуза относительно деятельности ППС оказывают непосредственное влияние на конечный результат учебного процесса в вузе, то есть на количество и качество подготовки выпускников.

Поэтому для вуза такие функции управления человеческими ресурсами как: планирование и набор, повышение квалификации, оценка, контроль и мотивация деятельности ППС являются ключевыми вопросами в организации эффективной системы управления человеческими ресурсами вуза.

Как отмечают Н. Гуськова, И. Краковская совершенствование системы управления человеческими ресурсами вуза является одним из важных аспектов деятельности вуза, которое должно основываться на изучении внешней и внутренней среды деятельности вуза, регулярном мониторинге эффективности работы с персоналом.

В целях совершенствования системы управления человеческими ресурсами руководство вуза должно регулярно менять технологию системы управления человеческими ресурсами, основываясь на результатах оценки деятельности преподавателей, к примеру, рейтинговой оценке деятельности, КРІ или другие.

Поэтому базируясь на результатах исследования, проведенных в рамках настоящей исследовательской работы, нами рекомендуется следующий механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза:

- I. Совершенствование системы приема на работу кадров;
- II. Повышение научно-методической и научно-исследовательской работы (НИР) ППС;
- III. Внедрение бонусной системы оплаты труда ППС;
- IV. Повышение заработной платы ППС;
- V. Социальная поддержка ППС;
- VI. Повышение квалификации ППС.

Рассмотрим каждую составляющую данного механизма:

I. Совершенствование системы приема на работу кадров.

Кадровое обеспечение учебного процесса должно основываться на результатах оценки по показателям КРІ за текущий учебный год в данном вузе. Если по результатам КРІ определяются вакантные должности, или вакантные должности появились в связи с изменением структурно-содержательной части образовательной программы, то руководство вуза принимает решения относительно поиска необходимых кадров внутри вуза или приема новых преподавателей на работу.

II. Механизм повышения научно-методической и научно-исследовательской активности ППС в вузе.

В целях повышения научно-методической и научно-исследовательской активности ППС соответствующие отделы данного вуза должны сформировать единый реестр результатов научно-методической работы и научно-исследовательской деятельности ППС на основе исследования факторов КРІ. Информацию о результатах КРІ представляет кафедра. Научно-методический отдел формирует отчет о научно-методической и научно-исследовательской деятельности ППС в специальном реестре два раза в год. Каждый преподаватель будет иметь доступ к данному реестру, то есть он имеет право проверить правильность заполнения сведений о результатах своей научно-исследовательской работы. Данные меры позволят каждому сотруднику правильно планировать и реализовать свой потенциал в области научно-методической, а также научно-исследовательской работы. Кроме того, единый реестр регистрации результатов научно-методической и научно-исследовательской деятельности позволит руководству вуза оценить текущее состояние научно-методической работы и перспективы развития научно-исследовательской деятельности вуза.

Таким образом, руководство вуза сможет проанализировать уровень активности ППС в области научно-методической и научно-исследовательской работ, разработки научных проектов внутри вузовского, регионального, республиканского и международного уровня, выявить проблемы в организации научно-методической, научно-исследовательской работы ППС в разрезе специальностей, кафедры и факультета. На основе результатов единого реестра результатов научно-методической и научно-исследовательской работы можно ранжировать деятельность кафедры и факультетов по критериям «высокий уровень», «средний уровень», «низкий уровень» этой работы.

III. Внедрение бонусной системы оплаты труда ППС.

В целях повышения научной активности руководству вуза следует разработать дифференцированную систему премирования деятельности ППС, формируя для этих целей специальный фонд. Если преподаватель публикует научную статью в зарубежных цитируемых журналах и квартиль журнала, соответствующему уровню Q1, то предлагается полностью компенсировать затраты за публикацию статьи в международных зарубежных журналах в размере 100%. За публикацию в журнале Q2 оплачивается 75% расходов, а при Q3 - 50% расходов на публикацию. В случае, если научная статья была опубликована в журнале, имеющем квартиль Q4, то следует компенсировать издательские расходы ППС в размере 25-30% от общей суммы всех затрат на публикацию.

В целях повышения качества работы преподавателей следует разработать бонусную систему мотивации труда ППС. Данную систему следует привязать к

результатам КРІ. Например, как было отмечено в пункте 3.2 настоящей диссертации, если преподаватель набирает баллы в пределах 75-80, то надбавка должна составлять 30% к заработной плате. При достижении результатов 80-85 баллов - надбавка к заработной плате 50%, при 85-90 баллов надбавка увеличивается до 60%, а в случае, если результат оценки выше 90 баллов, то надбавка достигает 80% к заработной плате. В случае если результат составит 100 баллов, то надбавка выплачивается 100% от оклада ППС. Решение руководство вуза о материальной мотивации по результатам КРІ следует объявлять на последнем расширенном совете факультета или ученом совете университета текущего учебного года.

IV. Повышение заработной платы ППС.

В целях материальной заинтересованности преподавателей минимальный уровень заработной платы ППС необходимо сопоставлять с уровнем средней заработной платы по Республике Казахстан. Заработная плата ассистента преподавателя должна быть установлена на уровне средней заработной платы по Республике Казахстан. Затем заработная плата ППС варьируется в зависимости от должности, общего педагогического стажа работы, ученого звания преподавателя как принятой форме начисления заработной платы ППС с соответствующими надбавками. Кроме этих критериев, следует учесть стаж работы ППС в данном вузе. Для ППС, работающих в данном вузе более 5 лет непрерывно следует установить надбавку к заработной плате, за так называемую лояльность или преданность вузу. Так, накопленный трудовой опыт в этом вузе позволяет ППС совершенствовать качество ведения учебного занятия, быстрее адаптироваться к изменениям в структуре образовательной программы, административно-нормативной среде вуза, глубже осознать миссию и стратегию вуза по сравнению с теми ППС, которые вновь приступают к работе в данном вузе. С другой стороны, высокий уровень заработной платы позволит решить проблему неэффективности совместительства среди ППС, что снижает творческий потенциал преподавателя.

Сфера высшего образования является стратегическим важным звеном экономики страны, поэтому в вопросах повышения заработной платы активное участие должно принимать государство. В этом направлении реализуются некоторые механизмы, такие как увеличение среднего финансирования образовательных грантов, с 420 000 тенге до 1 млн. тенге в РК. Хотя стоимость образовательных грантов в 2020 году повысилась, но данное повышение существенно не отразилось на среднем уровне номинальной заработной платы ППС. Считаем, что следует ужесточить контроль распределения грантов на уровне вузов со стороны МОН РК.

Согласно приказу министра МОН РК от 21.03.2021 года, минимальный номинальный уровень заработной платы преподавателя должен повыситься до 200 000 тенге (475 долл. США курс НБРК от 9 мая 2021) с сентября 2021-22 учебного года, в то время как средний уровень номинальной заработной платы по стране составляет 230 829 тенге (550 долл. США курс НБРК от 9 мая 2021). Хотя ожидаемый уровень среднемесячной номинальной заработной платы в сумме 200 000 тенге в 2021 году, выше, чем средний уровень заработной платы 2018 года на 48 000 тенге (115 долларов США), но он ниже, чем средне республиканский показатель на 30 000 тенге (71 доллар США). Потому считаем, что в вопросах повышения заработной платы государство должно увеличить не номинальную заработную плату, а акцент должен быть сделан на реальный уровень заработной платы с учетом уровня текущей инфляции в стране.

Источником дополнительного финансирования может стать грантовое и программно-целевое финансирование или другие программы, участие вуза в операциях на фондовом рынке за счет выпуска корпоративных облигаций и акций собственного акционерного капитала. Кроме этого, открытие специализированных лабораторий по проведению исследовательских работ, базу социального/маркетингового исследования, организация курсов повышения квалификации языковых курсов, участие в научных проектах и другие меры позволят сформировать вузу автономный специальный фонд, который по усмотрению руководства вуза может быть использован для дифференциации заработной платы.

V. Механизм социальной поддержки ППС. В целях улучшения условия труда ППС руководству вуза следует решить вопрос предоставления персонального рабочего места каждому преподавателю. В условиях ограниченности организационных и финансовых ресурсов вузам, возможно, очень трудно решить вопрос обеспечения каждого преподавателя своим рабочим местом, но при оптимальном использовании аудиторного фонда можно создать рабочие места, предоставляя один компьютер двум, трем преподавателям, а также другие необходимые средства для работы в соответствии с графиком и учебным расписанием. Создание благоприятных рабочих условий позволит молодым преподавателям повысить эффективность научно-исследовательской деятельности.

В целях улучшения здоровья ППС руководству вуза следует подписать двухсторонний договор с известными курортно-профилактическими объектами РК. На основании данного соглашения вуз бронирует места в этих курортных зонах с доступной ценой для своих ППС с внесением предоплаты услуг курортного объекта за счет средств профсоюзной организации вуза. Кроме этого, профсоюзная организация вуза может оказать помощь по выплате или частичной выплате курортно-оздоровительных путевок для членов профсоюза один раз в два года по списку ППС, желающим восстановить свое здоровье.

Предоставление социального пакета (медицинское страхование, медицинское обслуживание и др.) по опыту финансовых учреждений также способствует повышению заинтересованности ППС в результатах своего труда.

VI. Механизм повышения квалификации ППС. Разработка плана повышения квалификации ППС на уровне вуза на основе планов, утвержденных заведующими кафедрами и деканом факультета. В разработанном плане следует указать конкретные сроки прохождения повышения квалификации ППС по профильным и базовым дисциплинам по опыту германских вузов.

Необходима организация ежегодного конкурса «Лучший преподаватель вуза» в режиме онлайн. В качестве критериев следует использовать критерии КРІ. Критерии КРІ должны быть утверждены как критерии конкурса и доведены до сведения ППС. В конце текущего учебного года должны подводиться итоги работы в области учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы ППС. Тех преподавателей, которые набрали наибольшие баллы по результатам учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы в разрезе факультета, признать «Лучшим преподавателем вуза» и наградить знаком отличия.

Необходима организация языковых летних школ с утвержденным планом курса для совершенствования владения иностранным языком ППС.

Если преподаватель владеет английским языком на уровне Intermediate

или выше, то оплату за прохождение курса следует организовать как полное финансирование за счет бюджета вуза или частично из личных средств преподавателя и частично за счет вуза. По завершении курса необходимо организовать итоговый экзамен. Преподавателей, успешно завершивших обучение, следует направить на зарубежную стажировку. Здесь можно отметить два способа, таких как участие в международных программах, международных грантах и академическую мобильность ППС в рамках Болонского соглашения. К примеру, организация зарубежной стажировки по линии международных программ Болашак, Эрасмус+, Темпус, и других программ значительно способствует повышению языковой компетенции. В то время как, реализация программы академической мобильности ППС между вузами, подписавших Болонское соглашение, позволяет повысить профессиональную компетенцию преподавателей. Такой подход также стимулирует ППС совершенствовать уровень языковой и профессиональной компетенции.

Если преподаватель владеет иностранным языком на уровне Elementary, прохождение курса языковой школы до достижения уровня Intermediate. предлагается организовать за счет средств преподавателя

Таким образом, подведя итог по данному подразделу можно отметить, что представленный механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза должен способствовать значительной мере повышению эффективности деятельности ППС. На наш взгляд, данные меры в современных условиях развития экономики страны позволят вузу улучшить показатели рейтинга конкурентоспособности вуза.

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования по управлению человеческими ресурсами в сфере высшего образования позволили сделать следующие выводы и предложения:

1. Изучение эволюции развития управления человеческими ресурсами в контексте теории менеджмента позволило охарактеризовать человеческий ресурс в совокупности с капиталом и землей как одного из решающих факторов в достижении конкурентоспособности на всех уровнях управления.

2. Управление человеческими ресурсами в системе высшего образования включает все направления деятельности ППС в рамках высшей школы.

УЧР в системе высшего образования основанное на научных принципах управления и с учетом учебно-методической, научно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и трудовой деятельности ППС, представляет собой специфическую и системную деятельность в области подбора, отбора, мотивации, развития, оценки труда ППС, формирования кадрового резерва, с целью достижения конкурентного преимущества вуза на образовательном рынке.

При определении понятия управления человеческими ресурсами необходимо акцентировать внимание образовательных учреждений на создание конкурентного преимущества работников высшей школы в современных условиях развития рынка образовательных услуг. Это проявляется, в обострении конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг и побуждает учреждения образования к подготовке высокопрофессиональных и востребованных выпускников, на рынке услуг как на региональном, национальном, так и на международном рынке труда в условиях усиления глобализационных и интеграционных процессов.

3. В практике вуза в современных условиях предпочтение следует отдавать использованию экономических методов по сравнению административными, социально-психологическими методами. Это обусловлено тем, что экономические методы способствуют повышению заинтересованности, ответственности, инициативности работы ППС во всех направлениях деятельности вуза, тем самым способствуя повышению результативности экономических показателей и достижении стратегических целей вуза. Поэтому в вопросах повышения заработной платы также необходимо активное участие со стороны государственного финансирования, как это практикуется в некоторых развитых европейских странах, как Германия, Австрия, Бельгия и др.

4. На основании проведенных исследований была разработана методика оценки мотивации труда преподавателей университета (или рейтинговая оценка университета по мотивации труда); рассчитаны формулы для оценки выполнения мотивационных факторов в университете с учетом их веса. Предложен способ классификации высшего учебного заведения на основе оценки уровня мотивации труда профессорско-преподавательского состава, с помощью которой рассчитывается текущий рейтинг университета, значение которого влияет на оценку его конкурентоспособности в системе высшего образования республики.

5. Наблюдается рост индекса человеческих ресурсов в Казахстане и Кыргызстане. Казахстан входит по показателю ИЧР в группу с высоким уровнем человеческого развития, а Кыргызстан - в группу стран со средним уровнем человеческого развития.

6. Анализ показателей системы высшего образования Казахстана и Кыргызстана показал, что экспорт образовательных услуг вузов имеет тенденцию

к снижению, наблюдается сокращение контингента студентов из-за снижения рождаемости в конце 90-х и в начале 2000-х гг., миграции среди молодежи в возрасте 18-30 лет и увеличения спроса на среднее профессиональное бесплатное образование.

7. Сравнительный анализ систем управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования двух стран выявил следующие особенности:

- сокращение объема финансирования в отрасли;
- среднемесячная номинальная заработная плата ППС вузов ниже, чем средний уровень заработной платы в целом, как в Республике Казахстан, так и в Кыргызской Республике;
- условия труда для ППС не соответствуют современным требованиям;
- ограничена тематика курсов повышения квалификации и переподготовки ППС.

8. В системе оценки деятельности ППС используются различные методы, такие как КРІ, индивидуальный рейтинг, метод аттестации и др.

Оценку деятельности ППС в КазУМОиМЯ имени Абылай хана проводят посредством системы КРІ и автором предлагается пересмотреть процесс начисления баллов в матрице КРІ в разрезе блоков с учетом важности и сложности основных видов работ ППС. В исследовании проанализированы как преимущества, так и недостатки данного метода оценки. В КНУ имени Ж.Баласагына используется индивидуальный рейтинг, а в ИСИТО-метод аттестации.

9. Результаты исследования на основе предлагаемой методики рейтинговой оценки мотивации труда преподавателей, с использованием гибкого вычислительного алгоритма показали, что вузы Казахстана и Кыргызстана имеют сравнительно невысокий рейтинг В-.

Руководство вузов двух стран в реализации мотивационной программы уделяет недостаточное внимание таким факторам как уровень заработной платы, поощрение методической и научной активности ППС, создание условий труда для работы; наличие социального пакета; мер социальной защиты руководством вуза преподавателей.

10. Следует учесть опыт развитых Европейских стран, таких как Германия, Австрия, Бельгия и др. Преподаватели вузов на законодательной основе признаны государственными служащими, средний уровень заработной платы ППС выше, чем средний уровень заработной платы

11. Одной из главных целей вуза в современных условиях является повышение рейтинга на рынке образовательных услуг. В повышении рейтинга конкурентоспособности вуза одним из важных аспектов является мотивация труда ППС. Предлагаемый механизм совершенствования системы УЧР вуза не только позволит повысить профессиональные компетенции ППС, но и будет способствовать повышению рейтинга вуза QS WUR и достижению стратегических задач в системе высшего образования в современных условиях.

12. В рамках проведенных исследований, нами предлагается механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза, который включает совершенствование системы приема на работу кадров; повышение уровня значимости научно-методической (НМ) и научно-исследовательской работы (НИР) ППС; внедрение бонусной системы оплаты труда; повышение заинтересованности ППС в увеличении учащегося контингента; повышение заработной платы; социальную поддержку; повышение квалификации ППС.

Таким образом, современная наука и практика управления человеческими ресурсами определяют человеческий ресурс как решающий фактор в достижении конкурентоспособности на всех уровнях управления, представляющего собой экономическую и социальную ценности, как для системы высшего образования, так и для общества в целом.

Список опубликованных работ по теме диссертации

1. The role of human resources in development of the economy of Kazakhstan in the context of globalization// Materials of the International Scientific and Practical Conference «Modern Economics and Education: Problems, Opportunities and Prospects of Development». March 30, 2016 Volume 1, pp 298-302

2. Современное состояние и конкурентоспособность человеческих ресурсов Республики Казахстан в условиях глобализации// Вестник Кыргызского экономического университета имени М.Р. Рыскулбеков, 2016 3 (37) стр 76-79

3. The role of university faculty motivation in the human resources development and increasing the competitiveness of the university// Problems and perspectives in Management, Volume 16, Issue 3, 2018, pp 37-43

4. Некоторые проблемы управления человеческими ресурсами вуза в современных условиях//Журнал “Экономика” Института экономики, Национальной академии наук КР, 3-4 (32), 2018, стр 110-114.

5. Анализ человеческих ресурсов сферы высшего образования Казахстана на современном этапе развития//Известия НАН РК, Серия общественных-гуманитарных наук4(320) 2018, стр 37-43

6. Анализ человеческих ресурсов сферы высшего образования Кыргызстана на современном этапе развития// Экономика и бизнес: теория и практика, 2018 №6, стр.144-150.

7. Европейский опыт управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях// Вестник КазНУ имени Аль-Фараби, №2(129), 2019, стр 177-186

8. Комплексный метод оценки рейтинга университета по мотивации труда ППС// Экономика и бизнес: теория и практика, 2019 №10(2)56, стр 77-82.

9. Evolution of human resource management theory// Research and innovation, International Scientific, Conference, New York, USA, date 28/02/2020, pp 132-136

10. КРІ как инструмент управления системой оценки деятельности ППС вуза в РК// Известия НАН РК, 2020 №4(332)56, стр 117-126.

Резюме

Мынжанова Гүлжакан Тлесовнанын

«Заманбап шарттарда Казакстандагы жогорку билим берүү чөйрөсүндө адам ресурстарын башкаруу» темасындагы (PhD) доктору даражасын алуу үчүн сунушталган диссертациялык иши, 08.00.05 адистиги боюнча - Экономика жана эл чарбасын башкаруу

Негизги сөздөр: адам ресурстары, жогорку билим берүү чөйрөсү, адамдык ресурстарды башкаруу, окутуучулар жамааты, эмгек мотивациясы, окутуучулардын ишин баалоо, университеттин рейтинги.

Изилдөөнүн объекти - Казакстан менен Кыргызстандын жогорку окуу жайлары.

Изилдөөнүн предмети - жогорку билим берүү чөйрөсүндө адам ресурстарын башкаруу тутумун өркүндөтүү механизми жана куралдары.

Иштин максаты—жогорку окуу жайларда адам ресурстарын башкаруу тутумун өркүндөтүү боюнча сунуштар жана сунуштарды иштеп чыгуу

Изилдөөнүн теориялык жана методологиялык негизин ата мекендик жана чет элдик илимпоздордун адам ресурстарын башкаруу боюнча эмгектери түзөт. Изилдөөнүн жүрүшүндө анализ жана синтез, илимий абстракция, макро-микроэкономикалык анализ, салыштыруу, топтоо, экономикалык жана математикалык ыкма жана эксперттик баалоо ыкмалары колдонулган.

Алынган натыйжалар жана алардын жаңылыгы: Заманбап менеджменттин контекстинде «Жогорку билим берүүдөгү адамдык ресурстарды башкаруу» аныктамасынын автордук чечмелениши келтирилген;

- жогорку билим берүү чөйрөсүндө адамдык ресурстарды таасир этүү мүнөзү менен адамдык ресурстарды башкаруу иш-милдеттеринин ортосундагы байланыш аныкталды;

- социалдык-экономикалык көрсөткүчтөрдүн жана ушул өлкөлөрдүн ЖОЖдорундагы адам ресурстарын башкаруу тутумунун баалоолорунун негизинде, Казакстан менен Кыргызстандагы жогорку билим берүү чөйрөсүнүн өнүгүү өзгөчөлүктөрү аныкталды;

- негизги блоктору (материалдык-акча, материалдык-акча жана материалдык эмес) боюнча классификацияланган факторлорду эске алуу менен жогорку окуу жанынын профессордук-окутуучулук курамынын мотивациясын баалоо методикасы иштелип чыккан жана жүзөгө ашырылган (жогорку окуу жайын мисалга колдонуу менен); жогорку окуу жайынын адам ресурстарын башкаруу тутумун өркүндөтүү механизми иштелип чыккан.

Колдонуу даражасы: Профессордук-окутуучулук курамдын эмгек мотивациясын талдоонун негизинде жогорку окуу жанынын ишмердүүлүгүн рейтингдик баалоо үчүн сунуш кылынган методиканы колдонуу окутуучулар курамынын үзүрлүү эмгекке болгон кызыгуу деңгээлине таасир этет жана ЖОЖдун жетекчилигине адам ресурстарын башкарууда өз убагында чечимдерди кабыл алуу, бул өз кезегинде ЖОЖдун рейтингине жана атаандаштыкка таасирин тийгизет.

Колдонуу чөйрөсү: Сунуштар жана изилдөөлөрдүн натыйжалары университеттин адам ресурстарын башкаруу бөлүмүнүн практикалык иш-аракеттеринде, жогорку билим берүүнү жөнгө салууга катышкан уюмдардын ишинде, ошондой эле менеджмент, адам ресурстарын башкаруу, эмгек экономикасы, адамдык өнүгүүнү башкаруу ж.б.у.с.

Иштин структурасы жана көлөмү. Диссертация киришүүдөн, үч бөлүмдөн, корутундудан жана колдонулган адабияттардын тизмесинен, анын ичинде 118 аталыштан турат. Жумушта, 33 таблица, 13 сүрөт, 1 тиркеме бар.

Резюме

диссертации Мынжановой Гульжакан Тлесовны
на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере высшего образования Казахстана в современных условиях» на соискание ученой степени доктора философии (PhD) по управлению бизнесом по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством

Ключевые слова: человеческие ресурсы, сфера высшего образования, управление человеческими ресурсами, профессорско-преподавательский состав, мотивация труда, оценка деятельности преподавателя, рейтинг вуза.

Объектом исследования является высшие учебные заведения Казахстана и Кыргызстана

Предмет исследования механизм и инструменты совершенствования системы управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования.

Цель работы - разработка рекомендаций и предложений по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами вуза.

Теоретической и методологической основой исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам управления человеческими ресурсами. В процессе исследования были использованы методы анализа и синтеза, научной абстракции, макро-микроэкономического анализа, сравнения, группировки, экономико-математический метод и метод экспертной оценки.

Полученные результаты и их новизна: Дана авторская трактовка определения «Управление человеческими ресурсами в сфере высшего образования» в контексте современного менеджмента;

- выявлена взаимосвязь между методами управления человеческими ресурсами по характеру воздействия и функциями управления человеческими ресурсами в сфере высшего образования;

- на основе социально-экономических показателей и оценок системы управления человеческими ресурсами в вузах этих стран определены особенности развития сферы высшего образования Казахстана и Кыргызстана;

- разработана и реализована (на примере вуза) методика для оценки мотивации труда ППС вуза с учетом факторов, классифицированных по основным блокам (материально-денежный, материально-неденежный и нематериальный); разработан механизм совершенствования системы управления человеческими ресурсами вуза.

Степень использования: Использование руководством вуза предложенной методики рейтинговой оценки деятельности вуза на основе анализа мотивации труда ППС повлияет на уровень заинтересованности ППС к производительному труду и даст возможность руководству вуза своевременно принять решения в управлении человеческими ресурсами, что в свою очередь отразится на рейтинге и конкурентоспособности вуза.

Область применения: Рекомендации и результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности отдела управления человеческими ресурсами вуза, в работе организаций, занимающихся регулированием сферы высшего образования, а также в рамках образовательных дисциплин как менеджмент, управление человеческими ресурсами, экономика труда, управление человеческим развитием и т.д.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников, включающего 118 наименований. Работа содержит 33 таблицы, 13 рисунков, 1 приложение.

SUMMARY

of dissertation by Mynzhanova Gulzhakan Tlesovna on the topic: “Human resource management in the field of higher education in Kazakhstan in modern conditions” for the degree of Doctor of Philosophy (PhD) in Business Management, specialty 08.00.05 - Economics and National Economy Management.

Keywords: human resources, higher education, human resources management, faculty, motivation, evaluation of the activities of teaching staff, university rating.

The object of the study is the higher educational institutions of Kazakhstan and Kyrgyzstan

The subject of the study is the mechanism and tools for improving the system of human resources management in the field of higher education.

The purpose of the work is the development of recommendations and proposals for improving the university’s human resource management system.

The theoretical and methodological basis of the study is the work of domestic and foreign scientists on human resource management.

Research Methods: The thesis used the methods of analysis and synthesis, scientific abstraction, macro-microeconomic analysis, comparison, grouping, economic and mathematical method and the method of expert evaluation.

The results obtained and their novelty: The author’s interpretation for the definition of “Human resource management in higher education” in the context of modern management is given;

- the relationship between the methods of human resource management by the nature of the impact and the functions of human resource management in the field of higher education is revealed;

- on the basis of socio-economic indicators and assessments of the human resource management system in the universities of these countries, the features of the development of higher education in Kazakhstan and Kyrgyzstan are determined;

- developed and implemented (on the example of the university) a methodology for assessing the motivation of the university staff, taking into account the factors classified by the main blocks (material-monetary, material-non-monetary and non-material); developed a mechanism for improving the system of human resources management of the university

Extent of use: The use by the university management of the proposed methodology for the university activity rating based on the analysis of the motivation of the teaching staff will affect the level of interest of the teaching staff in productive work and will enable the university management to make timely decisions in human resource management, which in turn will affect the rating and competitiveness of the university.

Application area: The recommendations and results of the research can be used in the practical activities of the Department of Human Resources Management of the university, in the work of organizations involved in the regulation of higher education, as well as in the framework of educational disciplines such as management, human resources management, labor economics, human development management, etc.

Structure and scope of the thesis. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, and a list of references, including 118 titles. The work contains 33 tables, 13 figures, and 1 appendix.

МЫНЖАНОВА ГУЛЬЖАКАН ТЛЕСОВНА

Управление человеческими ресурсами в сфере высшего образования Казахстана в современных условиях

08.00.05-экономика и управление народным хозяйством

Автореферат

на соискание ученой степени доктора философии (PhD)
по направлению «Управление бизнесом»

Подписано в печать 01.06.2021 г.

Формат 60x90 ^{1/16}. Объем 3,375 п.л. Заказ № 2096. Тираж 100 экз.

Отпечатано в издательстве «Полилингва»

КазУМОиМЯ имени Абылай хана



Издательство “Полилингва” КазУМОиМЯ имени Абылай хана
050022, г. Алматы, ул. Муратбаева, 200
Тел.: +7 (727) 292-03-84, 292-03-85, вн. 21-19
E-mail: kazumo@ablaikhan.kz, ablaikhan@list.ru