

МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ

Г. В. Суровицкая

MODELS FOR IMPROVING COMPETITIVENESS RESEARCH AND TEACHING STAFF OF REGIONAL UNIVERSITIES

G. V. Surovitskaya

Аннотация. *Предмет и цель работы.* Представлены материалы исследования подходов к оценке конкурентоспособности профессорско-преподавательского состава региональных университетов и построения эффективных моделей ее повышения. Поднимается проблема недостаточной конкурентоспособности научно-педагогических работников (НПР) региональных университетов на примере опорных университетов первой волны и университетов – участников научно-образовательных центров мирового уровня. *Методы.* Для выявления путей решения проблемы проведен сравнительный анализ корпоративных и надуниверситетских моделей повышения конкурентоспособности преподавателей, бенчмаркинг-анализ конкурентоспособности научно-педагогических работников в срезе основных показателей эффективности научно-инновационной деятельности. *Результаты и выводы.* Установлено, что механизмы реализации ФГОС3++ и национальных проектов требуют актуализации моделей повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников вследствие недостаточной эффективности использования потенциала инновационных технологий в профессиональной деятельности. На современном этапе развития региональных университетов все большую роль приобретают модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников, формирующиеся в процессах надуниверситетского уровня. Последние связаны с развитием механизмов независимой оценки качества образования и механизмов развития научно-инновационного потенциала преподавателей, в том числе в ходе реализации национальных проектов.

Ключевые слова: региональный университет, научно-педагогические работники, конкурентоспособность, источники инноваций.

Abstract. *Subject and goals.* The article presents research materials on approaches to assessing the competitiveness of the teaching staff of regional universities and building effective models to improve it. The problem of insufficient competitiveness of research and teaching staff of regional universities is raised on the example of the first wave of reference universities and universities participating in world-class research and educational centers. *Methods.* To identify solutions to the problem, a comparative analysis of corporate and over University models, enhance the competitiveness of teachers, benchmarking analyses in the slice key indicators of research and innovation activities. *Results and conclusions.* It is established that the mechanisms for implementing FSES3++ and national projects require updating models for improving the competitiveness of scientific and pedagogical workers, including due to insufficient efficiency of using the potential of innovative technologies in professional activities. At the present stage of development of regional universities, models for improving the competitiveness of research and teaching staff that are formed in processes at the supra-University level are becoming increasingly important. The latter are related

to the development of mechanisms for independent assessment of the quality of education and mechanisms for developing the scientific and innovative potential of teachers, including in the course of implementing national projects.

Keywords: regional University, research and teaching staff, competitiveness, sources of innovation.

Введение

На современном этапе система образования столкнулась с новыми вызовами, связанными с переходом на дистанционное обучение и удаленный формат работы научно-педагогических работников. Современные задачи образовательной практики не позволяют преподавателю оставаться на прежнем уровне, ориентироваться прежними установками в профессиональной деятельности [1]. Привычные и понятные модели конкурентоспособности научно-педагогических работников региональных университетов, которые с трудом удалось синхронизировать с механизмами эффективных контрактов, в новых условиях могут оказаться неэффективными.

В этой связи особую актуальность приобретает проблема диверсификации механизмов и моделей повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников в условиях существенной неопределенности.

Что же может стать источником инноваций на современном этапе?

Подходы к повышению конкурентоспособности научно-педагогических работников

В настоящее время стремительно меняются представления о ключевых навыках научно-педагогических работников как участников процессов трансформации университетов. Причем наблюдавшаяся в последние месяцы во многих странах мира неблагоприятная эпидемиологическая обстановка, по мнению экспертов, ускорила формирование новых трендов.

Одним из основных трендов развития системы высшего образования, безусловно, является цифровая трансформация университетов, связанная с развитием механизмов цифровой экономики, «сквозных» цифровых технологий, в том числе такой технологии, как анализ больших данных. Так, целесообразность учета цифровых следов студентов как эффективного подхода при разработке онлайн-курсов требует развития навыков использования интерактивных сервисов в профессиональной деятельности.

Отсюда вытекает второй тренд, связанный с изменением содержания и технологий профессиональных коммуникаций, повышением роли тьюторской модели в организации онлайн-образования. Здесь может оказаться эффективным студенто-центрированный подход, сформировавшийся в рамках Болонской системы.

И, наконец, практически все участники дистанционного обучения имели возможность осознать важность таких конкурентных преимуществ научно-педагогических работников, как способность использовать механизмы управления эмоциональным интеллектом и механизмы тайм-менеджмента.

Таким образом, в современных условиях для развития системы образования необходимы нетривиальные и беспрецедентные шаги, не имеющие аналогов, их результативность зависит прежде всего от эффективности управления конкурентоспособностью, качества труда и профессиональной культуры научно-педагогических работников [2]. Под конкурентоспособностью преподавателя будем понимать умение наибольшего расширения

пределов личных способностей с целью формирования и удержания своей собственной оригинальной личностной и высококлассной позиции в профессиональной и социальной сфере [3].

С другой стороны, качество труда преподавателя становится одним из важных факторов, показывающих его конкурентные преимущества [4].

Профессиональная культура преподавателя является ключевым и системообразующим фактором, одновременно выступающая в качестве критерия корпоративного духа вуза, педагогического потенциала организации и владения преподавателями эффективными профессиональными технологиями [5].

Конкурентоспособность научно-педагогических работников и их конкурентный потенциал могут показывать рейтинговые системы [6]. В состав моделей данных систем входят и показатели инновационной деятельности преподавателей, которую следует понимать в несколько отличном от традиционной трактовки смысле, коррелированном с так называемой инновационной готовностью. Инновационная готовность преподавателя представляет собой сложное психическое состояние, включающее понимание целей инновационной деятельности, высокую мотивацию, оценку и уверенность в результативности инновационной деятельности [7].

Необходимо отметить, что система высшего образования вообще и региональные университеты, в частности, достаточно инерционны. На взгляд автора, до недавнего времени это, скорее, было их конкурентным преимуществом. Научно-педагогические работники часто отличаются склонностью к скрытому сопротивлению нововведениям и инновациям. В этой связи могут показать высокую эффективность механизмы повышения их конкурентоспособности, формирование которых происходило в последние годы. Модели повышения конкурентоспособности, лежащие в основе данных механизмов, вполне пригодны для реализации отмеченных выше трендов развития отечественного высшего образования. По мнению автора, на корпоративном уровне реализация ФГОС3++ при определенных условиях способна обеспечить повышение конкурентоспособности научно-педагогических работников за счет усиления их конкуренции. В рамках проектов по созданию и развитию опорных университетов получили развитие надуниверситетские модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников. В рамках реализации Национального проекта «Наука» такие модели, по видимому, получают развитие за счет повышения уровня научных проектов, доступных для представителей региональных университетов.

Потенциал федеральных государственных образовательных стандартов последнего поколения (ФГОС 3++)

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС3++) содержат требования в части внешней и внутренней независимой оценки качества образования. Так, Рекомендации Минобрнауки Российской Федерации позволяют сформировать новые модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников в рамках организации и проведения внутренней независимой оценки качества работы педагогических работников образовательной организации, в том числе в рамках оценки обучающимися качества работы преподавателей и анализа портфолио профессиональных достижений педагогических работников.

В ходе настоящего исследования в период перехода к реализации дистанционных технологий на базе Пензенского государственного университета разработаны и апробированы подходы к анкетированию обучающихся по каждому направлению подготовки (специальности) в отдельности с выделением как частных, так и обобщенных показателей качества для отдельного преподавателя, образовательной программы, факультета, института и университета в целом. Модель конкурентоспособности преподавателя именно в части образовательной деятельности включала три интегральных показателя, соответствующих описанным выше трендам: показатель качества преподавания, показатель объективности и доступности преподавателя при взаимодействии со студентами и показатель личностных и коммуникативных качеств преподавателя. Анализ результатов анкетирования выходит за рамки данной статьи.

В региональных вузах распространена практика анализа портфолио профессиональных достижений научно-педагогических работников при формировании их рейтингов. Здесь также целесообразно определять средний балл рейтинга в срезе отдельного направления подготовки (специальности), факультета, института и университета в целом с выделением преподавателей с очень низким рейтингом.

Рассмотренные модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников могут быть эффективно реализованы с использованием информационных технологий.

***Апробация механизмов повышения конкурентоспособности
научно-педагогических работников в рамках проекта
по созданию и развитию опорных университетов***

Механизмы развития кадрового потенциала опорных университетов формируются в рамках реализации их программ развития [8].

Особенностью реализации проекта по созданию и развитию опорных университетов первой волны стало присоединение к участникам проекта других вузов в качестве структурных подразделений. Как правило, присоединенные вузы демонстрировали более низкую конкурентоспособность научно-педагогических работников.

В состав показателей результативности программ развития опорных университетов первой волны включены показатели, отражающие конкурентоспособность научно-педагогических работников университетов в целом в части результатов научно-исследовательской и инновационной деятельности. Информацию о значениях показателей, в той или иной мере соответствующих названному, можно получить на основе анализа данных мониторинга эффективности вузов Минобрнауки Российской Федерации.

Для целей настоящего исследования использованы следующие показатели:

- объем НИОКР в расчете на 1 НПП;
- число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science Core Collection, в расчете на 100 НПП;
- число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 НПП;

– доля доходов вуза от научных исследований и разработок в общих доходах вуза.

Необходимо подчеркнуть, что программы развития опорных университетов первой волны реализуются в период 2015–2020 гг. В настоящее время информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования содержат данные о значениях рассматриваемых показателей в 2015–2018 гг.

По итогам 2018 г. в части показателя «Объем НИОКР в расчете на 1 НПП» 7 из 11 (64 %) опорных университетов первой волны показали результаты выше, чем на старте проекта (по состоянию на конец 2015 г.). В то же время в среднем по группе опорных университетов первой волны пока не удалось выйти на значение показателя на старте проекта. Только 4 из 11 (36 %) опорных университетов первой волны по рассматриваемому показателю достигли в 2018 г. плановых значений, отраженных в программах развития.

По показателю «Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science Core Collection, в расчете на 100 НПП» в среднем по группе опорных университетов первой волны значение в 2018 г. более чем в три раза превышает значение на старте проекта (2015). Только один университет на старте проекта имел значение показателя больше, чем в 2018 г. Два университета не достигли в 2018 г. планового значения показателя. Большинство опорных университетов первой волны демонстрируют существенный рост по данному показателю.

Аналогичные результаты наблюдаются и по показателю «Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Scopus, в расчете на 100 НПП». Только два университета в 2018 г. показали результат ниже, чем на старте проекта, и не достигли планового значения.

Показатель «Доля доходов вуза от научных исследований и разработок в общих доходах вуза» отражает в том числе конкурентоспособность научно-педагогических работников университетов как акторов региональных инновационных систем. По данному показателю результаты опорных университетов первой волны скромнее. В среднем по группе опорных университетов первой волны не удалось выйти на значение показателя на старте проекта.

Таким образом, в рамках реализации проекта по созданию и развитию опорных университетов апробация механизмов повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников дала определенные результаты. Они должны быть закреплены путем повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников как акторов региональных инновационных систем.

Механизмы повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников, формируемые в рамках Национального проекта «Наука»

Научно-образовательные центры мирового уровня (НОЦ) представляют собой поддерживаемые субъектами Российской Федерации объединения без образования юридического лица федеральных государственных образовательных организаций высшего образования и (или) научных организаций с организациями, действующими в реальном секторе экономики, и осуществляющий деятельность в соответствии с программами деятельности центров [9].

Фактически формирование научно-образовательных центров мирового уровня позволит усилить роль региональных университетов именно как акторов региональных инновационных систем.

В настоящее время государственную поддержку получили пять научно-образовательных центров, участниками которых являются региональные вузы, находящиеся на территории Белгородской области, Кемеровской области, Нижегородской области, Пермского края, а также Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа-Югра и Ямало-Ненецкого автономного округа.

В отличие от проектов, запущенных ранее, участниками научно-образовательных центров мирового уровня могут быть региональные университеты с различным статусом – как национальные исследовательские университеты, университеты-участники «Проекта 5-100», опорные университеты, так и вузы, не имеющие особого статуса.

По региональным университетам-участникам научно-образовательных центров мирового уровня целесообразно принять во внимание значения показателей эффективности на старте проекта по состоянию на конец 2018 г.

Сравним значения конкурентоспособности научно-педагогических работников опорных университетов первой волны и региональных университетов – участников научно-образовательных центров мирового уровня по результатам мониторинга эффективности вузов 2019 г. (т.е. по состоянию на конец 2018 г.). Используем те же показатели мониторинга эффективности, что и выше, заменив показатель «Объем НИОКР в расчете на 1 НПП» на показатель «Доля внебюджетных средств в доходах от научных исследований и разработок» (рис. 1).

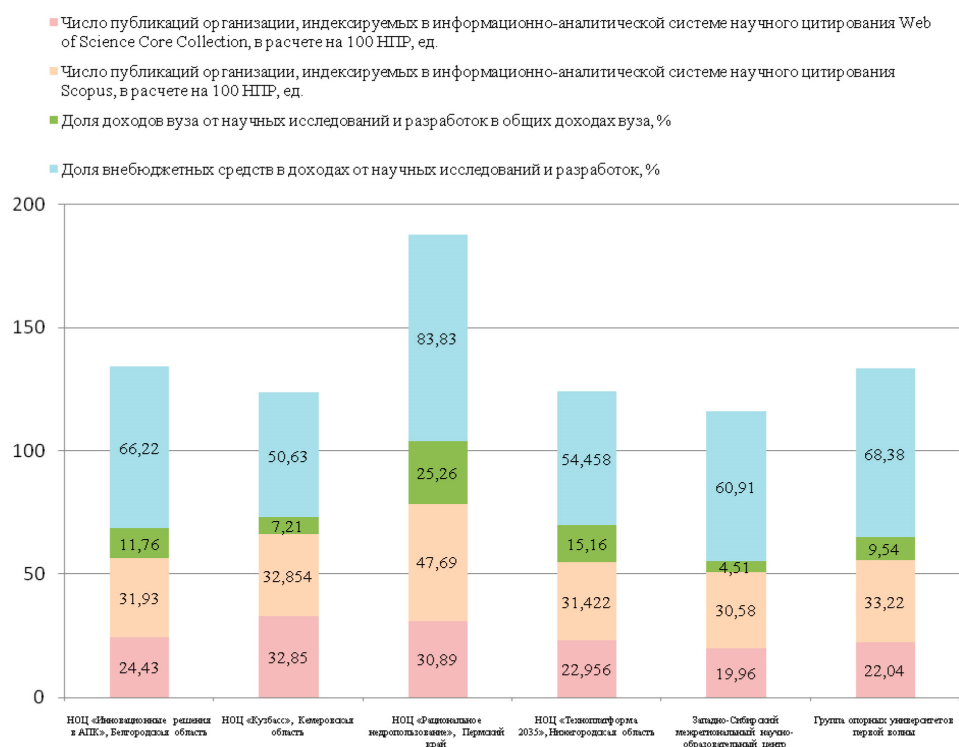


Рис. 1. Усредненные значения ряда показателей эффективности вузов-участников НОЦ

Как видно из рис. 1, региональные университеты, участвовавшие в проектах Минобрнауки Российской Федерации, демонстрируют большую конкурентоспособность. Так, вузами-участниками НОЦ «Рациональное недропользование» являются только национальные исследовательские университеты – Пермский национальный исследовательский политехнический университет и Пермский государственный национальный исследовательский университет. Участниками НОЦ «Инновационные решения в АПК» являются Белгородский государственный национальный исследовательский университет и Белгородский государственный технологический университет имени В. Г. Шухова – опорный университет второй волны [9]. Группа опорных университетов первой волны демонстрирует сходные результаты.

В то же время университеты-участники других научно-образовательных центров демонстрируют меньшую конкурентоспособность (см. рис. 1), что обуславливает целесообразность повышения конкурентоспособности их научно-педагогических работников.

Рассмотрим, какие модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников предположительно могут сформироваться в рамках научно-образовательных центров мирового уровня. В первую очередь, хороший потенциал имеет модель преподавателя-предпринимателя, нацеленная на формирование предпринимательской активности преподавателей. Коммерциализация результатов научно-инновационной деятельности на современном этапе обуславливает целесообразность трансформации образовательной модели университетов, что, в свою очередь, безусловно, будет стимулировать научно-педагогических работников к повышению конкурентоспособности.

Заключение

Таким образом, формирование новых моделей повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников должно стать адекватным ответом региональных университетов на вызовы современного этапа развития российской системы высшего образования. По мнению автора, все большую роль приобретают модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников, формирующиеся в процессах надуниверситетского уровня. Последние связаны с развитием механизмов независимой оценки качества образования и механизмов развития научно-инновационного потенциала преподавателей, в том числе в ходе реализации национальных проектов.

Библиографический список

1. *Сохач, Я. А.* Конкурентоспособный преподаватель – конкурентоспособный выпускник вуза / Я. А. Сохач, М. И. Плугина // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2015. – № 13, т. 2. – С. 466–469.
2. *Андриенко, А. В.* Разработка моделей компетенций преподавателей вуза для задач управления персоналом / А. В. Андриенко, О. Н. Калачикова // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 10. – С. 10–16.
3. *Рутина, Л. Н.* Самомаркетинг преподавателя как средство повышения его конкурентоспособности / Л. Н. Рутина, И. А. Фетисов, Н. С. Агапова, М. А. Дербенева // Мир педагогики и психологии. – 2018. – № 10 (27). – С. 34–45.
4. *Иноземцева, В. В.* Повышение качества труда преподавателя как фактор обеспечения конкурентоспособности вуза / В. В. Иноземцева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 5. – С. 107–113.

5. Котова, Т. Н. Концептуальная модель преподавателя современного вуза / Т. Н. Котова, И. А. Мезенцева, Р. Е. Хачатурян // Педагогика и психология: тренды, проблемы, актуальные задачи. – 2016. – № 10. – С. 28–33.
6. Буренина, Н. В. Повышение конкурентоспособности вуза на основе управления кадровым потенциалом / Н. В. Буренина // Нефтегазовое дело. – 2013. – Т. 11, № 1. – С. 23–28.
7. Авакян, И. Б. Факторный анализ развития инновационной готовности преподавателей вуза / И. Б. Авакян, Г. А. Виноградова // Science for Education Today. – 2019. – Т. 9, № 1. – С. 43–56.
8. Суровицкая, Г. В. Механизмы развития кадрового потенциала опорных университетов / Г. В. Суровицкая // Университетское управление: практика и анализ. – 2019. – № 1-2. – С. 72–80.
9. Научно-образовательные центры мирового уровня. – URL: <https://www.ноц.рф> (дата обращения: 01.02.2020).

References

1. Sokhach Ya. A., Plugina M. I. *Obrazovanie cherez vsyu zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesakh ustoychivogo razvitiya* [Lifelong learning: continuing education for sustainable development]. 2015, vol. 2, no. 13, pp. 466–469. [In Russian]
2. Andrienko A. V., Kalachikova O. N. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. 2016, no. 10, pp. 10–16. [In Russian]
3. Rutina L. N., Fetisov I. A., Agapova N. S., Derbeneva M. A. *Mir pedagogiki i psikhologii* [World of pedagogy and psychology]. 2018, no. 10 (27), pp. 34–45. [In Russian]
4. Inozemtseva V. V. *Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept»* [Scientific and methodological electronic journal "Concept"]. 2016, vol. 5, pp. 107–113. [In Russian]
5. Kotova T. N., Mezentsseva I. A., Khachatryan R. E. *Pedagogika i psikhologiya: trendy, problemy, aktual'nye zadachi* [Pedagogy and psychology: trends, problems, current issues]. 2016, no. 10, pp. 28–33. [In Russian]
6. Burenina N. V. *Neftegazovoe delo* [Oil and gas business]. 2013, vol. 11, no. 1, pp. 23–28. [In Russian]
7. Avakyan I. B., Vinogradova G. A. *Science for Education Today*. 2019, vol. 9, no. 1, pp. 43–56.
8. Surovitskaya G. V. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. 2019, no. 1-2, pp. 72–80. [In Russian]
9. *Nauchno-obrazovatel'nye tsentry mirovogo urovnya* [World-class research and education centers]. Available at: <https://www.ноц.рф> (accessed Febr. 01, 2020). [In Russian]

Суровицкая Галина Владимировна

доктор экономических наук, доцент,
начальник отдела менеджмента качества,
Пензенский государственный
университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)
E-mail: gvs_kachestvo@inbox.ru

Surovitskaya Galina Vladimirovna

doctor of economical sciences,
associate professor,
head of quality management department,
Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Образец цитирования:

Суровицкая, Г. В. Модели повышения конкурентоспособности научно-педагогических работников региональных университетов / Г. В. Суровицкая // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2020. – № 3 (35). – С. 76–83. – DOI 10.21685/2227-8486-2020-3-7.