

Современная организация научной работы в частном вузе

С.А. Кизима

Современная организация научной работы высшего учебного заведения требует соотнесения ее задач с основными задачами, стоящими перед высшими учебными заведениями на современном этапе. На разных уровнях к ним могут быть отнесены различные задачи. На уровне государства и общества речь идет о снабжении их высококлассными специалистами, владеющими современными знаниями; заполнении свободных вакансий, востребованных политической, экономической и социальной подсистемами; предоставлении молодежи и лицам, нуждающимся в переподготовке, возможности повышения своего профессионального уровня и получения нового статуса в подсистемах общества и государства. Решение этих задач позволяет обеспечить стабильное функционирование государственной и общественной систем. На уровне социальных групп речь идет уже об обеспечении представителям различных социальных групп возможности обучения в системе высшего образования, вне зависимости от их статуса, принадлежности к определенной этнической или религиозной категории. Решение этой задачи позволяет облегчить процессы социальной мобильности, гарантировать пополнение элиты талантливыми людьми из всех слоев общества, что препятствует формированию кумулятивных задач, которая может поставить перед собой антигосударственные или антиобщественные задачи. На индивидуальном уровне важное значение имеет помощь в формировании личности гражданина, приспособленной к системе общественных координат, и, следовательно, снабжение его современными знаниями, позволяющими помочь в его успешном трудоустройстве и социальной адаптации. Решение этой задачи позволяет снизить уровень социальной напряженности в обществе, успешно решать проблему занятости и определения места каждого индивида в обществе. На уровне самого учебного заведения решаемые задачи зависят, в первую очередь, от вида его собственности. При государственной форме собственности характер решаемых задач диктуется собственником, посредством специальных государственных органов. При негосударственной форме собственности решение любых задач возможно лишь в случае финансового благополучия данного учебного заведения. Таким образом, необходимо такое соотнесение целей и задач частного высшего учебного заведения с нуждами различных уровней социальной системы, которое позволит ему оставаться прибыльным.

Разумно задать вопрос, насколько необходима в таком случае научная деятельность как таковая? Организация научной работы требует определенных финансовых и административных затрат, которые, казалось бы, могут негативно повлиять на прибыльность. Организация плодотворной научной работы в частном вузе предоставляет возможность повышения конкурентоспособности и, следовательно, уровня прибыльности такого учебного заведения. Речь идет о том вкладе, который научная работа мо-

жет привнести в престиж вуза на рынке образовательных услуг. Вуз, в котором ведется высокоэффективная научная работа, получает дополнительную рекламу у себя в стране и за рубежом. Если сотрудники вуза часто выступают с качественными докладами на конференциях, вуз становится известен в научных кругах. Это, в свою очередь, является предпосылкой от получения вузом крупных грантов для ведения научной деятельности от зарубежных и отечественных правительственных и частных фондов, размер которых часто в десятки раз превышает все расходы вуза на научную деятельность, понесенные ранее. Плодотворно работающие в научной сфере преподаватели вуза будут также располагать частными грантами для научной деятельности, получаемыми извне вуза, результаты будут связываться с именем вуза, увеличивая его престиж. Студенты и аспиранты вуза, публикуясь в научных журналах, выступая на различных конференциях, также будут создавать позитивное представление о высоком уровне обучения в данном учебном заведении.

Утвердительно ответив на вопрос о необходимости научной работы в частном вузе, соотнесем задачи научной работы с задачами различных уровней социальной системы.

Так, на уровне государства и общества научная работа должна способствовать увеличению профессионализма выпускаемых специалистов, быть составной частью в системе переподготовки специалистов. В высокоразвитом рыночном обществе работодатель всегда обращает внимание на наличие у претендента на вакансию научных работ, выступлений на конференциях в студенческие годы. Это свидетельствует о высокоразвитом интеллекте, готовности выполнять работу помимо стандартного объема требований, предъявляемых к студенту вузом. Следовательно, выпускники вуза, в котором студенчество широко охвачено научной работой, будут иметь более высокие шансы на трудоустройство по мере развития рыночной системы в Беларуси.

На уровне социальных групп частный вуз выступает одним из наиболее демократических институтов, он нивелирует разницу между представителями различных классов и этносов, поскольку принимает на учебу вне зависимости от гражданства, происхождения, расы, прописки, формирует новые сообщества, новые социальные сети студентов и выпускников. Одним из средств формирования социальных сетей выступает групповая студенческая научная работа, в ходе которой студенты разных курсов и специальностей сообща решают определенную научную проблему.

На уровне индивида частный вуз способствует организации воспитательной работы, коррекции недостатков в адаптивности индивида к обществу, имеющихся до поступления в вуз. Вовлечение в научную работу позволяет выявить подобные недостатки и решить их, сформировать у студентов такие необходимые для успешного трудоустройства качества, как обязательность, дисциплинированность, работоспособность.

На уровне частного вуза эффективная научная работа должна решать задачи увеличения его прибыльности и экономической устойчивости, создавать положительный имидж вуза в обществе и у властных структур.

В связи с основным императивом прибыльности, административная структура научной деятельности частного вуза должна быть максимальной экономной. Помимо стандартных административных мер (наличие проректора по НИР и НИРС, располагающего офисом с несколькими сотрудниками), необходимо развитие структур самоорганизации, максимальная эффективность которых достижима при минимальном командном управлении, предъявлении высоких требований, должном стимулировании и обеспечении необходимой инфраструктуры.

Минимальное командное управление обусловлено простой рациональностью. Чем больше команд поступает из офиса проректора к исполнителям, тем больше времени они тратят на составление отчетности о выполнении этих команд. В итоге по вузу циркулирует много бумаг, а время сотрудников, которое могло бы быть потрачено на продуктивную научную деятельность, тратится на составление отписок. Научное задание сотруднику должно формулироваться однократно в течение года, и контроль за его выполнением не должен быть слишком частым. Основной упор должен делаться на добросовестность сотрудников.

Предъявление высоких требований необходимо для поддержания высокого уровня сотрудников, формирования профессорско-преподавательских составов, способного решать поставленные научные и педагогические задачи. Требовательность администрации к выполнению установленного объема научной деятельности, проявляющаяся в форме редкого, но тщательного и объективного контроля, будет способствовать формированию личности преподавателя, способного эффективно работать самостоятельно, без постоянных подсказок со стороны.

Степень стимулирования высокоэффективных сотрудников зависит от финансовых возможностей вуза. Наиболее рациональной формой стимулирования является установление прямой зависимости размеров премий и надбавок от эффективности научной работы преподавателя. Несомненно, что при выплате различных поощрительных надбавок необходимо учитывать и другие факторы: например, степень участия преподавателя в учебной и воспитательной работе. Поэтому рационально будет определить, какой процент научной работы должен присутствовать в работе преподавателя и выплачивать часть премии, в зависимости от выполнения данного процента.

Для эффективной научной работы должна быть создана необходимая инфраструктура. Минимальным требованием является наличие современных компьютеров, печатных мощностей, доступа к Интернету и электронной почте. Современные компьютеры, оснащенные необходимыми программами, экономят время сотрудников, необходимое для обработки информации и предоставления ее в готовом виде. Печатные мощности позволяют неоднократно

распечатывать и корректировать готовый научный продукт, раздавать копии коллегам для вычитки и правки. Если доступ к печатным мощностям лимитирован, тексты работ правятся только на компьютере, значительно реже раздаются для ознакомления коллегам, результатом чего является наличие грамматических и логических ошибок в готовом продукте. Доступ к Интернету необходим для поиска современной научной информации, ознакомления с конференциями и научными проектами, в которых можно принять участие. Электронная почта позволяет оперативно взаимодействовать научным коллективам, члены которых расположены в разных странах, поддерживать командированному сотруднику контакт с вузом. Помимо этого, в современном западном вузе взаимодействие между управленческим персоналом и сотрудниками в значительной степени перекладывается на электронную почту. Этим достигается оперативность, демократичность и предотвращается сокрытие администраторами неблагоприятных тенденций на низших уровнях от управленцев высшего звена.

При выполнении вышеуказанных рекомендаций будут созданы необходимые условия для возникновения структур самоорганизации научной работы. Под ними понимаются разнообразные группы сотрудников, занимающиеся научной деятельностью, независимо от требований администрации, и самостоятельно определяющие ее направления. Начальный толчок может быть дан администрацией вуза – посредством вовлечения преподавателей в различные групповые заявки от имени вуза на престижные гранты. Практика показывает, что при появлении в высшем учебном заведении группы преподавателей, получающих солидные доходы от научной деятельности, связанной с участием в той или иной форме научной кооперации вовне вуза, у остальных преподавателей появляется самостоятельный интерес к поиску такого рода грантов. Его можно стимулировать дополнительно, посредством введения администрацией требования к сотрудникам подавать определенное количество грантовых заявок в течение учебного года.

Поскольку прибыльность является необходимым императивом, частному вузу нецелесообразно создавать чисто научные центры, в которых будут заняты оплачиваемые руководством научные сотрудники, не занимающиеся преподавательской деятельностью. Такие центры должны основываться на деньги зарубежных партнеров, которые появятся при интенсивной работе администрации и преподавателей с грантовыми заявками. Наличие подобных центров повышает статус вуза как на родине, так и за рубежом, позволяет развивать новые направления фундаментальных научных исследований, недоступные ранее, делает вуз звеном в международной научной кооперации.

Важным вопросом является определение направлений научной работы преподавателей частных вузов. Всегда есть соблазн ориентировать их на внутривузовскую научную работу, на поиск научных основ разрешения разного рода местных проблем, возникающих с преподаванием,

воспитанием и т.д. При этом возникает опасность для прибыльности, поскольку научная деятельность сотрудников, ориентированная на решение локальных научных проблем, останется большей частью неизвестной широкой общественности, а, следовательно, пропадет главный выигрыш от научной деятельности для частного вуза – формирование позитивного имиджа вуза в стране и за рубежом. Для научного разрешения проблем преподавания и воспитания целесообразно формировать узкие коллективы из трех-четырех специалистов, основной задачей которых будет не попытка «изобрести велосипед», а адаптация уже известных, высокоэффективных зарубежных и отечественных методик к специфике данного конкретного вуза. При этом данная работа должна дополнительно оплачиваться, поскольку решаются вопросы, необходимые для слаженного функционирования вуза в целом.

Основная часть преподавателей должна стимулироваться к научной работе извне вуза, в республике и за рубежом, к активным выступлениям на отечественных и зарубежных конференциях, к подаче грантовых заявок, к изучению иностранных языков и контактам с зарубежными посольствами. Сотрудники, участвующие в научных мероприятиях за пределами вуза, должны бесплатно снабжаться визитками и рекламной продукцией высокого полиграфического качества (буклетами, альбомами, репродукциями), рассказывающей о данном вузе на различных языках.

Рейтинг публикаций преподавателя должен ранжироваться по виду научной продукции – наибольшую ценность должны иметь публикации в зарубежных журналах и сборниках, коллективных монографиях. Руководству необходимо стараться привлечь на преподавательскую работу крупных ученых с уже сложившейся репутацией – они самим фактом работы в данном вузе будут поднимать его статус, смогут заложить основы будущих научных школ. Наибольшую ценность будут иметь ученые со знанием иностранных языков, включенные в международные научные сети. Целесообразно периодически рассылать им почтой информацию о вузе и об имеющихся в нем вакансиях. Необходимо всячески поощрять участие преподавателей с научными степенями в различных республиканских советах по защитах докторских и кандидатских диссертаций, поскольку это будет дополнительно интегрировать вуз в республиканское научное и учебное пространство.

Таким образом, современная организация научной работы в негосударственном высшем учебном заведении требует ориентации на императив прибыльности и соблюдение ряда условий, необходимых для появления структур самоорганизации, способных вывести научную работу вуза на современный уровень.