

Кулянда НУРАШЕВА,
д.э.н., профессор ЮКГУ им. М. Ауэзова

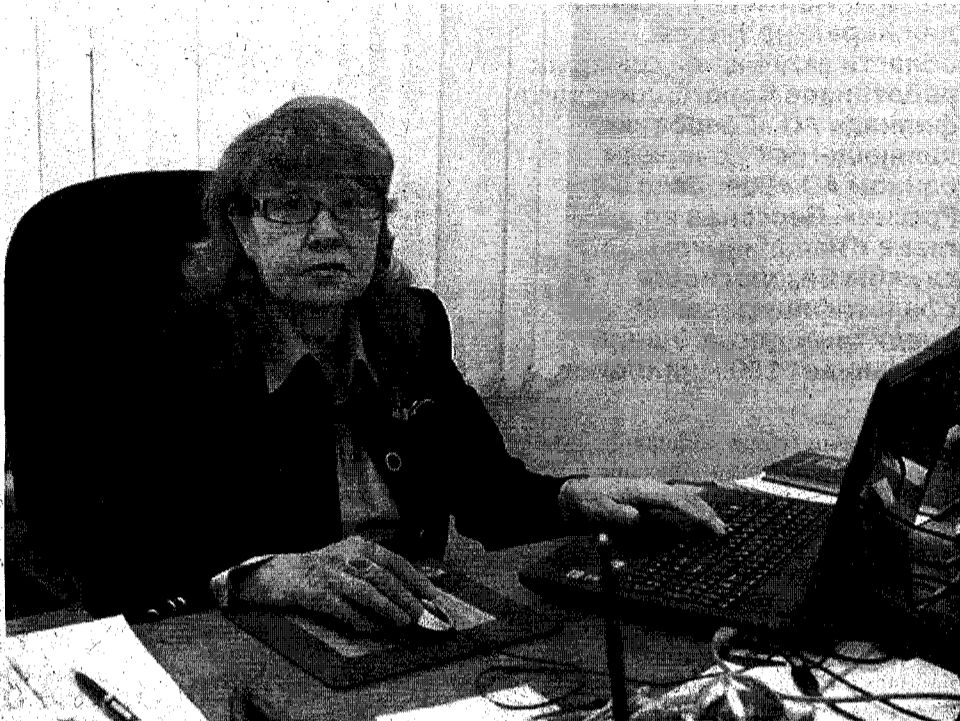
Сегодня в условиях разрастания кризисных явлений каждая страна ищет выход из сложившейся ситуации. Университеты как социокультурные учреждения играют в этом важную роль, прежде всего в развитии личности, сохранении традиций и научного наследия, распространении и применении знаний. Место университета в глобальном рейтинге напрямую поднимает престиж страны, делает ее привлекательной, так как это инвестиции, которые имеют самую высокую окупаемость. Именно поэтому поставленная Президентом страны в Послании 30 ноября текущего года задача «Казахстан должен стать страной-лидером, где лучшие технические кадры, инфраструктура мирового уровня, обеспечены общественный порядок и личная безопасность людей» является для нас вектором дальнейшего развития.

В этом плане Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова как один из крупных региональных вузов радикально обновляет академические программы, технологии обучения, формирующие креативно мыслящих молодых специалистов, обладающих лидерскими качествами и одержимых национальной идеей построения динамично развивающегося общества.

Начато создание академического конгломерата, включающего в себя ЮКГУ, несколько НИИ, научных лабораторий, региональный технопарк, Центр коммерциализации с приглашением к участию крупных предприятий и бизнес-структур. Такое сотрудничество служит реальной основой интеграции науки и образования. По результатам национального рейтинга казахстанских вузов университет уже который год подряд занимает 3-е место. При этом университет вышел в лидеры из числа 69 вузов-конкурентов по 56 специальностям на первые три позиции. Налажен эффективный обмен студентами и преподавателями. Сегодня с нами сотрудничают свыше 100 зарубежных вузов и научных организаций, реализуется программа двуязычного образования.

Вместе с тем жизнь заставляет двигаться вперед, необходимо усиливать критерии инновационности научно-образовательного процесса. Для этого разрабатываются новые механизмы стимулирования научного поиска, индикаторы роста международного признания университета. Как известно, ЮКГУ является многопрофильным классическим вузом, который в советское время готовил инженерные кадры для всей Центральной Азии. По традиции сложились научные школы: химико-металлургических методов переработки природного и техногенного сырья; геоэкологии, безопасности жизнедеятельности; технологии получения полимерных материалов, биопрепаратов, пищевых продуктов; методы выщелачивания урана и переработки радиоактивных отходов; получения азот- и фосфорсодержащих

Наши унии



удобрений на основе отечественных месторождений; развития возобновляемых источников энергии и др. Однако при внедрении результатов научных разработок ученых встречаются большие сложности. В настоящее время большинство государственных вузов функционирует в форме республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения, деятельность которых регламентирована законом «О государственном имуществе». В указанном законе имеется ряд ограничений для вузов, например по оказанию услуг повышения квалификации работникам предприятий, обучению молодежи через профессионально-техническое образование. В результате сегодня частные вузы имеют в своей структуре колледжи, а государственные вузы, которые по опыту работы обеспечивали более высокий уровень подготовки, – нет.

Между тем Президентом поставлена задача «максимально развивать систему подготовки технических кадров. Техническое и профессиональное образование должно стать одним из основных направлений инвестиционной политики». В этой связи надеемся, что поручения Главы государства дадут вузам новые стимулы для расширения подготовки кадров среднего звена и рабочих профессий. Кроме того, открываются возможности для коммерциализации научных разработок. Дело в том, что сегодня проведение инновационной деятельности нечетко прописано в уставе госвуза. Разрешается создавать АО, ТОО, но только в виде вклада в интеллектуальную собственность. Это значит, что ученый со своей идеей может создать коммерческую структуру. Но ему для работы нужны оборудование, приборы, рабочее место и т.п., которые университет не может предоставить, т.к. это государственное имущество, нельзя отчуждать. Полезнее было бы дать право вузам предоставлять ученым, которые хотят внедрить свои разработки и создать ТОО, имущество, допустим, в объеме до 5 млн тенге с возвратом средств через 1–2 года и разделением прибыли от использования идеи. Сегодня в вузах есть важный источ-

ник коммерциализации инноваций. Имеются в виду средства от коммерческого набора. В среднем по стране 74% студентов учатся на платной основе, в частных вузах – практически все. Можно было бы небольшую часть этих средств направить на проведение опытных испытаний, внедрение научных разработок с последующим возвратом этих средств университету. Надо сказать, указанной цели помогло бы создание в стране фондов целевого капитала (эндаумент-фондов). В настоящее время в Казахстане такие фонды пока на стадии задумки, хотя недавно их законодательно прописали. Надеемся, в Государственной программе развития образования РК на 2016–2019 годы удастся реализовать эти инициативы, так как предусмотрено ввести многоканальное финансирование и активное привлечение средств компаний.

В Послании народу Казахстана «Нұрлы жол – Путь в будущее» Главой государства дано поручение 10 казахстанским вузам обеспечить подготовку кадров для Государственной программы индустриально-инновационного развития на 2015–2019 годы. Сегодня с учетом имеющегося в вузах потенциала и региональной специализации Министерство образования и науки утвердило 24 образовательные программы магистратуры, по которым будут готовиться специалисты для 6 приоритетных отраслей экономики. В частности ЮКГУ им. М. Ауэзова разрабатывает модульные образовательные программы для химической, нефтяной и пищевой промышленности, а также для строительной индустрии. Это в полной мере соответствует главным приоритетам инновационного развития Южного Казахстана.

Подготовка кадров для ГП ИИР в ведущих вузах страны стала национальным проектом, который высшая школа давно ждала. Эта инициатива Главы государства по своим масштабам соизмерима с известными зарубежными программами, которые дали мощный импульс к интеллектуальному и экономическому развитию стран. К примеру, «Инициатива по достижению выдающихся результатов» в Германии или «Проект 985» по поддержке

Верситеты

ведущих китайских университетов. Казалось бы, сделано все: разработаны учебные программы, определены темы магистерских диссертаций, приглашаются зарубежные ученые, наши преподаватели проходят стажировку за рубежом. Однако в этой структуре слабо видна роль предприятий. Предприятия зачастую закрыты для практики студентов, стажировок преподавателей. Между тем в развитых странах доля предприятий в подготовке кадров достигает 30%.

Работодатели не вовлечены в реальный процесс подготовки кадров, в финансирование реальных проектов и коммерциализацию исследований. К сожалению, предложения производителей о налоговом льготировании инвестиций на подготовку и переподготовку кадров для своих отраслей пока не нашли поддержки. Между тем дефицит квалифицированных кадров становится сдерживающим фактором для развития инновационных производств, препятствием для повышения конкурентоспособности ряда отраслей и отдельных регионов. Казахстанский рынок труда испытывает определенный дефицит в эффективных управленцах.

Проблема недостаточного уровня квалификации и профессиональных навыков национальных кадров обостряется в условиях функционирования ЕАЭС и вступления Казахстана в ВТО. Отраслевые органы не знают реальную обеспеченность кадрами своих предприятий, хотя они обязаны проводить государственную кадровую политику. Именно этим объясняется тот факт, что, несмотря на частые призывы увеличить численность казахстанцев среди топ-менеджеров крупных компаний, до сих пор ключевые посты остаются за иностранцами.

Работодатели подбирают кадры для себя из тех, кто ищет работу. При этом обучившийся по госзаказу выпускник национального или государственного вуза одинаково конкурирует с выпускником частного вуза. В ситуации, когда большая часть коммерческого приема сосредоточена в частных вузах, которые устанавливают оплату в 2-3 раза ниже стоимости госзаказа, какое качество подготовки кадров может быть? Известно, что госзаказ учитывает только минимальные социальные стандарты. Поэтому нужны новые подходы к финансированию подготовки кадров, необходимо расширить эксперимент подушевого финансирования, искать источники многоканального финансирования за счет механизмов государственно-частного партнерства.

Как отметил Президент, «все инвестиционные проекты реализуются непосредственно в регионах. Поэтому важно сформировать региональные драйверы экономического роста».

В этом плане кардинально меняет ситуацию с трудовыми ресурсами реализуемая Министерством образования и науки программа выделения государственного заказа для обучения молодежи из южных регионов в учебных заведениях севера страны.

Создан штаб «Серпін-2050», осуществляющий информационно-разъяснительную работу в каждом регионе. При этом в стоимость обучения колледжей включены социальные затраты на

проживание в общежитии, проезд в оба конца, питание, обмундирование, а также расходы на профориентационную работу.

Однако в последние два года действия программы можно наблюдать оглодение подготовки кадров по отдельным специальностям технического профиля в южных вузах, т.к. сюда поступают в основном на грантовые места, а сегодня гранты направлены в основном на север. К тому же стоимость госзаказа по техническим специальностям равна, а в отдельных случаях ниже, чем по гуманитарным. Все это приводит к дисбалансу на рынке труда: дефицит квалифицированных кадров, с одной стороны, и избыток безработных дипломированных специалистов – с другой.

Поэтому, отвечая потребностям регионального рынка труда, мы постоянно работаем над повышением качества образовательных услуг, и это позволяет нам решать проблемы развития региона с учетом мнения потребителей. Формирование более высокого качества рабочей силы предполагает повышение ответственности как вуза, так и молодого специалиста. Надо сказать, в Казахстане функционирование рынка труда в первые годы экономических реформ базировалось на патернализме государства, материальной поддержке безработных, мероприятиях по снижению бедности, обеспечении занятости низкоквалифицированной рабочей силы.

Сегодня политика занятости должна способствовать профессиональной и территориальной мобильности населения, формированию трудового менталитета. Повышается роль и значение социальной ответственности бизнеса в подготовке и переподготовке кадров. В этом аспекте интересен опыт Великобритании, где существует четкое распределение: на финансируемых государством курсах обучаются люди, испытывающие сложности с трудоустройством, в то время как программы, финансируемые за счет налогов с предпринимателей, предназначены для повышения квалификации базовых категорий работников.

Сегодня для развития профессиональных навыков требуется более высокая квалификация, при этом большое внимание уделяется элементам творчества в трудовом процессе. Это связано с тем, что в условиях постиндустриальной экономики решающую роль начинает играть сфера интеллектуальных услуг, которая неразрывно связана с материальным производством и непрерывно преобразует его с помощью информационных технологий.

В южном регионе, где достаточно большая численность самозанятого населения, люди больше приспособлены для предпринимательства, многопрофильность ЮКГУ позволяет получить профессию практически для любой отрасли экономики и тем самым снизить напряженность на рынке труда. Здесь достаточно развит частный сектор, много предприятий малого бизнеса, у молодых есть шанс открыть свое дело. Хочу отметить, что мы пока в начале пути и готовы направить усилия на создание платформы для инновационного развития региона.