

Мынжанова Г.Т.¹, Кудайбергенов Н.А.²

¹докторант, Қырғызстан халықаралық университеті,
Қырғызстан, Бішкек қ., e-mail: gulzhakan1970@mail.ru

²э.ғ.к., доцент, Абылай хан атындағы Қазақ халықаралық қатынастар және әлем тілдері университеті, Қазақстан, Алматы қ., e-mail: kanur1312@mail.ru

**ЕУРОПАНЫҢ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДАҒЫ
АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ ТӘЖІРИБЕСІ**

Мақалада Еуропа елдерінің жоғары білім беру орындарындағы оқу үдерісін жүзеге асыру үшін негізгі күш-профессор-оқытушы құрамын басқару тәжірибесі қарастырылған. Еуропа жоғары оқу орындарының адам ресурстарын басқару ерекшеліктері, персоналды іріктеу, жұмысқа қабылдау, еңбек жағдайы және біліктілікті арттыруға бағытталған негізгі шараларға салыстырмалы талдау жасалған. Зерттеу жұмысының мақсаты Еуропа Университеттерінің оқу үдерісіне қатысатын оқытушылар құрамын қалыптастыру тәсілдері және оқытушыларға қойылатын талаптар, олардың еңбек жағдайы, педагогикалық жүктемесі, апталық жұмыс сағаты, оқытушыларды жұмысқа іріктеу жолдары және біліктілікті арттыру бойынша тәжірибелерімен танысу. Зерттеу жүргізу барысында авторлар жалпы ғылыми әдістер, оның ішінде талдау, синтез, салыстыру, қолданылған мәліметтерге сәйкес жалпылама қорытынды жасау әдістерін қолданған. Зерттеу барысында Еуропа елдері профессор оқытушы құрамды басқару бойынша елдер арасындағы әлеуметтік-экономикалық даму деңгейінің әртүрлі болуы, әр университеттің қаржылық мүмкіндігі, стратегиялық жоспарларды жүзеге асыру тетіктері түрліше болғандықтан адам ресурстарын басқару тәжірибесінде де ерекшеліктер бар екендігі көрсетілген. Мысалы, Австрия университеттері оқытушыны жұмысқа қабылдау үшін төменгі лауазымдар бойынша бос орындарға ашық негізде іріктеу арқылы жүргізсе, доценттік қызметке – мансаптық өсу негізінде, ал университет профессорлары – осы екі фактордың үйлесуі негізінде қабылдайды. Еуропалық Одақтың кейбір елдерінде атап айтсақ Норвегия, Швейцария, Греция, Венгрия, Словенияда жоғары оқу орындарының оқытушылары заң бойынша мемлекеттік қызметкер деп танылған және бұл жағдай оларды ұзақ мерзімді жұмыспен қамту, қолайлы еңбек жағдайы мен жалақы мәселелері бойынша мәселелерді оңтайлы шешуге мүмкіндік береді. Чехия, Польша, Словакия және Венгрияда профессор атағын ел басшысы тағайындаса, Италияның білім, университет және ғылыми зерттеулер министрлігі профессор атағын беру үшін конкурстық негізде арнайы бағалау комитетінің шешіміне сүйенеді екен. Жүргізілген зерттеу жұмысының практикалық маңызы бар себебі Еуропа елдердің Болон үдерісі жағдайында жоғары оқу орындары профессор-оқытушы құрамын басқаруға қатысты сәтті тәжірибелерін, озық үлгілерін Қазақстанның жоғары оқу орындарында ұлттық ерекшеліктерді ескере отырып қолдану авторлардың ойынша білікті, кәсіби, талантты маман дайындау арқылы экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға оң ықпал етеді.

Түйін сөздер: адам ресурстары, басқару, іріктеу, еңбек жағдайы, ашық конкурс.

Mynzhanova G.T.¹, Kudaibergenov N.A.²

¹Doctoral student, International university of Kyrgyzstan, Kyrgyzstan, Bishkek, e-mail: gulzhakan1970@mail.ru

²c.e.s., Associate Professor, Ablai khan Kazakh university of international relations and world languages, Kazakhstan, Almaty, e-mail: kanur1312@mail.ru

**European experience in human resource management
in higher education institutions**

The article examines the experience of the academic staff management as the main force for the implementation of the educational process in higher educational institutions of European countries. Comparative analysis of the key aspects of human resources management in universities of Europe, personnel

selection, recruitment, employment and professional development has been made. The purpose of the study is to familiarize with the experience of the academic staff formation ways, which are involved in the educational process, the requirements for the academic staff, their pedagogical load, weekly working hours, selecting process of them and organization of the training programs, working conditions in European universities. During the research, the authors used common scientific methods and techniques like analysis, synthesis, comparison, and generalization of data with corresponding conclusions. According to the results of the study the practice of human resources management experience has difference between the countries of Europe due to the different level of socio-economic development of the country, financial capabilities of each University, and the mechanisms for the implementation of strategic plans. For example, Austrian universities select academic staff for vacancies in lower-level positions on an open basis, for associate-level positions on the basis of career growth, and University professors on the basis of a combination of these two factors. In some countries of the European Union, in particular Norway, Switzerland, Greece, Hungary, Slovenia, academic staff of higher education institutions are recognized as public servants by law, and this makes it possible to optimally address the issues of their long-term employment, favorable working conditions and wages. In Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary, the title of professor is appointed by the head of the country, while the Italian Ministry of Education, University and Research bases on a competitive evaluation committee decision. The practical significance of the study is that in the context of the Bologna process the successful experience and the best models of European country universities on the academic staff management can be applied in the higher education institutions of Kazakhstan taking into account the national characteristics of the country. It has positive effect on increasing competitiveness of the economy by training a high qualified, smart, and talent professionals.

Key words: human resources, management, selection, working conditions, open competition.

Мынжанова Г.Т.¹, Кудайбергенов Н.А.²

¹докторант, Международный университет Кыргызстана, Кыргызстан, г. Бишкек, e-mail: gulzhakan1970@mail.ru

²к.э.н., доцент, Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана, Казахстан, г. Алматы, e-mail: kanur1312@mail.ru

Европейский опыт управления человеческими ресурсами в высших учебных заведениях

В статье рассмотрен опыт управления профессорско-преподавательским составом как основной силой, осуществляющей учебный процесс в высших учебных заведениях европейских стран. Проведен сравнительный анализ ключевых аспектов управления человеческими ресурсами в вузах Европы, как подбор и отбор персонала, условия труда и их профессиональное развитие. Целью исследовательской работы является ознакомление с опытом формирования преподавательского состава, участвующих в учебном процессе, требованиями к преподавателям, а также их педагогической нагрузкой (годовой, недельной), путями подбора и отбора преподавателей на работу, условиями труда в Европейских университетах. При проведении исследования авторами были использованы общенаучные методы и приемы, такие как анализ, синтез, сравнение, обобщение с соответствующими выводами.

Согласно результатам исследования отмечается, что практика управления профессорско-преподавательским составом в вузах стран Европы отличается друг от друга, так как каждая страна имеет свой уровень социально-экономического развития, университеты имеют разные финансовые возможности и механизмы реализации стратегических планов. Например, Австрийские университеты отбирают преподавательский состав на вакантные места на низшие должности на открытой основе, на должности доцента – на основе карьерного роста и на должности профессора – на основе сочетания этих двух факторов. В некоторых странах Европейского Союза, в частности в Норвегии, Швейцарии, Греции, Венгрии, Словении, преподаватели высших учебных заведений по закону признаны государственными служащими, что позволяет оптимально решать вопросы их долгосрочной занятости, благоприятные условия труда и заработной платы. В Чешской Республике, Польше, Словакии и Венгрии звание профессора назначается главой страны, в то время как министерство образования, университеты Италии основываются на решении комитета по конкурсной оценке.

Практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что в контексте Болонского процесса успешный опыт и лучшие модели университетов европейских стран по управлению преподавательским составом вуза могут быть применены в высших учебных заведениях Казахстана, с учетом национальных особенностей страны. По мнению авторов, это оказывает положительное влияние на подготовку высококвалифицированных выпускников, что непосредственно способствует повышению конкурентоспособности экономики страны.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, отбор, условия труда, открытый конкурс.

Кіріспе

Жоғары білім беру жүйесі кез келген елдің экономикасының негізгі саласы болып табылады. Ол елдің әртүрлі саласы үшін білікті мамандар дайындаумен қатар оқу үдерісін жоғары, әрі қажетті деңгейде ұйымдастыру арқылы экономиканың экспорттық потенциалын жоғарылату, белгілі бір топты жұмыспен қамту, жалпы ішкі өнімді (ЖІӨ) арттыруға мүмкіндік береді. Еуропаның жоғары оқу орындары аймақтағы экономикалық тұрақты өсуді қамтамасыз етуге бағытталған Еуропалық Одақтың стратегиясын іске асырудағы маңызды әріптестер болып табылады. 2012 жылы еуропалықтардың 30-34 жас аралығындағы халқының 37% жоғары білімді болса, «Еуропа 2020» стратегиясында 2020 жылға қарай бұл көрсеткіш 40%-ды құрайды деп белгіленген (EU about higher education policy, 2017). Еуропа шектеулі ресурстар жағдайында жоғары білім беру жүйесіне басымдық беріп, оны экономиканың басты саласы ретінде танып отыр. Мысалы, Ұлыбританияда 2014-2015 оқу жылында жоғары оқу орындарының қызметі ЖІӨ-де 52.9 млрд фунт стерлингке тең (бұл оның ЖІӨ-нің 2.9%) болған. Саланың экономикадағы экспорттық үлесі жалпы Ұлыбритания экспортының 2.6 %, яғни 13.1 млрд фунт стерлингті құраған. 2011-2012 және 2014-2015 оқу жылдары арасында елдегі жалпы жұмыспен қамту деңгейі 4.9% көтерілсе, университеттерде жұмыс істейтіндер саны 6.8 % артқан (The economic impact of universities in England, 2017:12). Бұл өзгерістің негізгі себебі әлемдік нарықта Ұлыбритания университеттерінде білім алуға тілек білдірген білім алушылар тарапынан сұраныстың артуымен байланысты.

Қазіргі кезде әр мемлекетте орын алып отырған әлеуметтік, экономикалық және саяси бағыттардағы өзгерістер жоғары білім беру жүйесінде де әсер етуде. Соңғы он жылдықта Еуропа Одағы мемлекеттері жоғары оқу орындары арасында бәсекелестіктің артуына, бітірушілердің біліктілігінің қазіргі нарық талаптарына сай болуын қамтамасыз ету мақсатында бұл салада қарқынды реформалар жүргізуде. Ол университеттерді қаржыландыру, оқу процесін тиімді ұйымдастыру, білікті профессор-оқытушы құрамын топтастыру, университеттің рентабельділігін арттыру және т.б. мәселелерді қамтиды. Мемлекеттік органдар бұрынғысынша жоғары білім беруді реттеу мен үйлестіруде шешуші рөл атқарғанымен, қатаң

орталықтандырылған бақылаудан, басқару мен ықпал етудің жаңа нысандарына, атап айтқанда қаржыландырудың жаңа модельдері мен сапаны қамтамасыз ету жүйелеріне көшу бағытында жұмыс жүргізіп жатыр. Болон процесі жоғарыда аталған құрылымдық өзгерістерге, әсіресе оқу бағдарламаларын реформалауға, сапа мен мобильділікті қамтамасыз етуге қатысты өз үлесін қосуда (The European higher education area, 2015: 29).

Тақырыпты зерттеу өзектілігі. Елімізде жоғары оқу орындары оқытушыларын жұмысқа қабылдау, олардың біліктілігін арттыру, еңбек жағдайын жақсарту және олардың мәртебесін көтеруге қатысты орын алып отырған мәселелер бойынша соңғы кездері біршама өзгерістер орын алуда. Осыған байланысты дамыған Еуропа елдеріндегі осы мәселеге қатысты тәжірибелерді зерттеу, олармен танысу, ұтымды тұстарына мән беру бүгінгі таңда өзекті және практикалық маңызы бар тақырып болып отыр. Зерттеу жұмысының нысаны – Болон үдерісі жағдайындағы Еуропаның жоғарғы оқу орындары. Зерттеу жұмысының пәні – Болон үдерісі жағдайындағы Еуропаның жоғары оқу орындарында адам ресурстарын басқару қызметі. Зерттеу жұмысының мақсаты Еуропа елдері жоғары білім беру нарығындағы соңғы жылдардағы өзгерістер, оқу үдерісін ұйымдастыруда мемлекеттің қатысуы мен университеттердің автономия статусы, олардың профессор-оқытушы құрамын басқару мәселеріне қатысу деңгейіне сәйкес еуропалық тәжірибеге талдау жасау болып табылады. Мақсатты жүзеге асыру үшін келесідей міндеттер анықталды: жоғары оқу орындарында оқытушының орны мен рөлін айқындау; еуропалық университеттердің профессор-оқытушы құрамын басқару қызметіне шолу жасау; еуропалық жоғары оқу орындарында оқытушыларды жұмысқа қабылдау, еңбек жағдайы, жалақы, лауазымдық өсу, біліктілікті көтеру бойынша атқарылып отырған шараларды салыстыру.

Зерттеу әдістері: экономика-статистикалық, абстракті-логикалық, салыстырмалы талдау, талдау, синтез және т.б. әдістер қолданылды.

Әдебиеттерге шолу

Зерттеу жұмысының барысында тақырыптың өзектілігін ашу және жоғары білім беру қызметін дамытудың экономикаға ықпалы, адам ресурстарының осы қызметті жүзеге асырудағы рөлі, оны басқарудың тәжірибесін анықтау үшін

отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектері қолданылды. Атап айтсақ, М.С. Тулегенова және т.б. жоғары білім беру жүйесінде профессор-оқытушы құрам негізгі күш екенін атап, осы саладағы оқытушы-кәсіби, педагогикалық, психологиялық, ораторлық қабілеті бар білікті маман деп анықтама береді. Олар қазақстандық жоғары білім беру жүйесінде профессор-оқытушы құрам еңбегінің жеткілікті деңгейде бағаланбай отырғанына назар аударған (Тулегенова және басқалар, 2017: 275). Кейбір авторлар, мысалы Н.В. Богдан жоғары оқу орындарының адам ресурстары білімді, білікті, жан-жақты адам ретінде білім беру ұйымының стратегиясына толығымен сай келсе, онда ол материалдық емес актив ретінде аса құнды ресурс деп есептейді (Богдан, 2014: 12).

Еуропа тәжірибесінде жоғары оқу орындары профессор-оқытушы құрамына жалақы тағайындау – адам ресурстарын басқарудағы ең шешуші факторлардың бірі екенін мойындап, оны еңбек өнімділігін арттырудағы негізгі фактор ретінде қабылданған. Сондықтан, Marek Kwiek қазіргі кездегі дамыған Еуропа елдерінің университеттері тәжірибесінде жоғары жалақы тағайындау жүйесі қолданылады деп көрсеткен (Kwiek, 2017: 1) Жалақы – еңбек жағдайын қалыптастырудың бір элементі болса, одан басқа барлық оқытушылар үшін тең мүмкіндіктер жасау, жұмыс қауіпсіздігі, сабақ беру уақыты, біліктілікті арттыру, жұмыспен қамтылу деңгейі мен сапасын бақылауға да аса көңіл бөлінген (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013: 3). Бірақ бұл жағдайлар Еуропаның барлық мемлекеттері үшін бірдей емес. Ол Еуро Одақ шеңберіндегі елдер арасында әлеуметтік-экономикалық даму деңгейінің әртүрлі болуы, университеттің қаржылық мүмкіндігі, стратегиялық жоспарларды жүзеге асыру тетіктері және т.б. факторларға байланысты түрліше анықталған (Bologna process implementation report, 2018: 19). Зерттеудің аналитикалық базасы ретінде Еуро Одақ жоғары оқу бойынша саясаты, жоғары оқу жүйесін жаңғырту бойынша есебі (2016, 2017), Болон үдерісін жүзеге асыру саясаты бойынша есебі (2018), Англия университеттер ассоциациясының Staff in Higher education of the UK, The economic impact of higher education institutions in England (2014) есебі және Italy, academic career structure (2017) Еуропа университеттері (Италия) бойынша есебі, Еуропалық жоғары білім жүйесі бойынша статистикалық мәліметтер (ETER) қолданылды.

Университет оқытушыларының атқаратын қызметіне базалық, қолданбалы коммерциялық немесе әлеуметтік бағыттағы инновациялық зерттеулерді жүргізу және студенттерді оқыту жатады. Бұл міндеттерді орындау олардың осы қызмет түріне бейімділігі, адалдығы және университеттің мотивациялау бағдарламасына байланысты, ал олар өз кезегінде оқытушылардың атқарған қызметіне кәсіби қанағаттану деңгейін анықтайды (Höhle et al., 2013: 125). Жоғары оқу орындарында адам ресурстарын басқару мәселесінде еуропалық университеттер тиісті деңгейдегі персоналды іріктеу, ұстау, үйлестіру және ынталандыру қағидасын ұстану (Staff in Higher education of the UK, National committee report) арқылы оқу үдерісін жүзеге асыру үшін негізгі күш – профессор-оқытушы құрамын қалыптастырып қана қоймай, сонымен қатар олардың ғылыми-педагогикалық біліктілігін көтеру, кәсіби шеберлігін шыңдауға да көңіл бөледі. Ол мемлекеттік бюджет және жеке университет бюджеті есебінен жүзеге асырылады. Англия мен Ирландияда біліктілікті арттыру бойынша арнайы стандарт қолданылады (The quality Code for Higher education, 2013: 4). Ал шығыс Еуропа елдерінде жеке университеттер біліктілікті арттыруға басымдық танытқанымен айтарлықтай ауқымды қолдау Эрасмус+ «Адам ресурстарын дамыту» бағдарламасы есебінен кеңінен жүргізілуде (Learning and teaching in the European Higher education area, Trends, 2018: 63)

Профессор-оқытушы құрамы Еуропалық Одақтың кейбір елдерінде, атап айтсақ, Норвегия, Швейцарияда, Греция, Венгрия, Словенияда заң бойынша мемлекеттік қызметкер деп танылған. Ал Франция мен Австрияда тек профессор немесе еңбек өтілімі көп, шектеулі ұстаздар ғана мемлекеттік қызметкерлер болып саналады және олар ұзақ мерзімді келісім шартпен жұмыс атқарады. Финляндия, Мальта, Австрия профессор-оқытушы құрамның 75-80% уақыты шектелмеген келісім шартпен жұмыс істейді. Соңғы 5 жылда Голландия, Чехия, Эстония және Бельгияның немісше сөйлейтін бөлігіндегі университеттер мерзімі шектелмеген келісім шарт түріне көшсе, ЕО кейбір мемлекеттерінде қаржылық ынталандыруды қамтамасыз ету мен қаржыландырудың жаңа моделін енгізуге байланысты қысқа мерзімді келісім-шарттар, ‘нөл сағаттық’ келісім-шарттар (онда жұмыс беруші үнемі жұмыспен қамтуға міндетті емес), сондай-ақ тек сабақ беру уақытын ғана қамтитын келісім-шарттарды да кеңінен қолданылуда.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, шетелдік тәжірибеде жоғары оқу орындары санының артуы елдің экономикалық өсімге қол жеткізуіне мүмкіндік береді. Университет санының 10 пайызға өсуі жан басына шаққандағы ЖІӨ 0,4 пайызға өсірген (Valero, 2019: 53). Бұл нарық жағдайында жоғары білім беру инфрақұрылымын жақсарту және білім беру қызметіне сұраныстың артуына байланысты орын алғанымен ұзақ мерзімді кезеңде профессор-оқытушы құрамның нарық талаптарына сай қызмет көрсете алуына тікелей байланысты. Осы орайда, Еуропа жоғары оқу орындарының ұсынатын қызметі сапасын жақсарту және олардың адам ресурстарын басқаруды қаржыландыру мәселесі бойынша мемлекеттің белсенді рөл атқаруына басымдық берілген (Bologna process implementation report, 2018: 32).

Әдістеме

Тақырыпты зерттеу барысында Еуропа елдері жоғары оқу орындарында профессор-оқытушы құрамын басқару, оның ішінде оқытушыларды жұмысқа қабылдау, еңбек жағдайы, лауазымдық өсу, біліктілікті көтеру мәселелерін шешудегі әртүрлі тәсілдері қарастырылған және профессор-оқытушы құрамын басқарудың еуропалық тәжірибесінің ерекшеліктері талданған. Еуропалық Одаққа мүше және мүше емес елдер арасындағы профессор-оқытушы құрамның жалақысы, педагогикалық жүктемесі бойынша мәліметтер келтірілген. Зерттеу жұмысының бірінші бөлігінде авторлар тарапынан еуропалық университеттердің профессор-оқытушы құрамын басқару қызметіне шолу жасауға көңіл бөлінсе, екінші бөлігінде осы елдер жоғары оқу орындарында оқытушыларды жұмысқа қабылдау, еңбек жағдайы, жалақы, лауазымдық өсу, біліктілікті көтеру бойынша атқарылып отырған шаралар салыстырылған. Осылайша, Еуропа университеттерінде адам ресурстарын басқару мәселесіне салыстырмалы талдау жасау арқылы олардың арасындағы айырмашылықтары көрсетілген.

Тақырыпты зерттеудің әдістемелік негізін экономикалық заңдылықтар және қазіргі заманғы адам ресурстарын басқарудың концепциялары (тиімді пайдалану) құрайды. Зерттеудің негізгі құралы жоғары оқу орындарында адам ресурстарын басқарудағы жүйелілік, гуманистік әдістер болып табылады. Себебі оқытушыларды жұмысқа қабылдау, еңбек жағдайы, жалақы, академиялық ұтқырлық, біліктілікті

көтеру бойынша басқару мәселелері нарық жағдайына, мемлекет стратегиясы, университет стратегиясы, оның басқару философиясына байланысты өзгеріп отырады. Зерттеу жүргізу барысында төмендегідей әдістер: экономика-статистикалық, абстракті-логикалық, салыстырмалы талдау, талдау, синтез және т.б. әдістер қолданылды. Зерттеудің ақпараттық базасы ретінде жоғары оқу орындарында адам ресурстарын басқарудың құқықтық-нормативтік актілері, кодексі, сондай-ақ адам ресурстарын басқаруды реттеу құжаттары, Еуро Одақ жоғары оқу саясаты, Болон үдерісін жүзеге асыру есебі, Еуропада жоғары оқу жүйесін жаңғырту және т.б. ресми мәліметтер және есептер қарастырылды.

Жүргізілген зерттеу жұмысының нәтижесінде шектеулі ресурстар жағдайында Еуропа елдері әлемдік нарықта жоғары оқу жүйесін жаңғырту, профессор-оқытушы құрамды тиімді басқару арқылы табысты нәтижелерге қол жеткізіп, тек ішкі нарықта ғана емес, сонымен қатар елдің экспорттық потенциалын көтеруде. Осы мәселеге қатысты сәтті тәжірибелер, озық үлгілерін Қазақстанның жоғары оқу орындарында ұлттық ерекшеліктерді ескере отырып қолдану біздің ойымызша білікті, кәсіби маман дайындауға мүмкіндік береді және экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға оң ықпал етеді.

Нәтижелер мен талқылаулар

Жоғары оқу орны қызметіне мүдделі топтардың (студенттер, университет әкімшілігі, жұмыс берушілер, мемлекеттік ұйымдар) тарабынан қойылатын талаптардың қатаңдауы профессор-оқытушы құрамына да талаптарды күрделендірді. Еуропа жоғары оқу орындарында оқытушы жалпы сабақ берумен қатар зерттеу жұмысын жүргізуге міндетті. Жаңадан құрылған және кәсіби білім беруге бағытталған университеттердің (Applied University) оқытушыларының қызметі көбінде зерттеушілік жұмысқа қарағанда сабақ берумен шектелген. 2016 жылы Еуро Одаққа мүше елдердің барлығын қосқанда жалпы оқытушылар саны – 1 483 700 адамды құраған. Оның жартысынан көбі, яғни (56,4%) Германия, Испания, Ұлыбритания және Франция университеттерінде жұмыс істейді, атап айтсақ 27% Германия, 11% Испания, 10,1% Ұлыбритания, 8,3% Франция елдеріндегі жоғары оқу орындарында қызмет атқарады (EU Teaching staff in tertiary education by level and sex, 2016). Еуропалық жоғары білім

жүйесі бойынша статистикалық мәліметтерге (ETER) сүйенсек, профессор-оқытушылар құрамы арасындағы профессорлардың үлесі айтарлықтай ерекшеленеді. Ол Сербиядағы барлық оқытушылардың 65,5% профессорлар, одан кейін Испания 41,3%, Мальта 36% және Грекияда профессорлар үлесі – 22,8% құрайды. Еуропаның басқа елдерінде орта есеппен профессорлар ғалымдардың жалпы санының 20%-ын құрайды, ал Бельгияда олардың үлесі ең төменгі көрсеткіш – 3,4%.

Соңғы жылдары Еуро Одақ мемлекеттерінде білім алушы шет елдік студенттердің санының артуына байланысты 1 оқытушыға шаққанда орта есеппен 15 студенттен келеді екен. Англия, Дания, Франция және т.с.с. елдердегі 18-34 жас аралығындағы жастардың санының азаюы, ол елдердегі университеттерде білім алатын жергілікті тұрғындардың санының төмендеуіне әсер етті. Бірақ Еуропа елдерінде академиялық мобильділік белсенділіктің шетелдіктер тарапынан артуы оқуға түсушілер санын көбейтті. Дегенмен бұл жағдай ЕО мемлекеттері бойынша әртүрлі, мысалы, Грекияда 1 оқытушыға – 39,6 студент, Сербияда – 23,9, Бельгияда – 21,2, Италияда – 20,9 студенттен келсе, Люксембургта – 7,6, Малтада – 9,7 адамды құрайды (Student academic staff ratios in tertiary education of EU, 2016).

Бұл оқытушылардың қызметіне елеулі әсер етеді. Оқытушыларды жұмысқа қабылдау белгілі бір дәрежеде елдегі академиялық топтардың адами, кәсіби және ғылыми деңгейіне негізделеді. Екінші жағынан, ол сұраныс пен ұсыныс, жұмысқа орналасу талаптары, шарттық қатынастар, кәсіби қабілеттерді бағалау және т.б. сияқты еңбек нарығына тән факторларға байланысты анықталады. Сонымен қатар, жоғары оқу орындарының жаһандану, бәсекелестік, білім беруді коммерцияландыру, ресурстарды үнемді пайдалану және университеттің стратегиясы және т.б. адам ресурстарын басқаруға әсер ететін факторлармен сипатталады.

Оқу процесіне қажетті профессор-оқытушылар құрамын анықтау – іріктеу арқылы жүргізіледі. Іріктеу дегеніміз университетте оқыту және/немесе зерттеу үшін бос жұмыс орнын толтыруға бағытталған процесс. Іріктеу мақсаты бос қызмет орны лауазымына қажетті оқытушыны оның білімі мен біліктілігін, қабілетін бағалау арқылы ашық түрде жүргізіледі. Университетте профессор-оқытушы құрамын анықтауға мемлекеттік органдар, жоғары оқу орындары және сапа жөніндегі агенттіктер немесе

кәсіподақтар сияқты басқа да мүдделі тараптар әсер етеді. Сонымен қатар, бұл процеске басқа да тетіктер әсер етуі мүмкін, мысалы, қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы жалпы және нақты экономикалық қатынастар немесе тәртіптік шаралар (Fumasoli et.al, 2015: 154).

Оқытушыларды жалдау мемлекеттік деңгейде қабылданған еңбек заңына сәйкес жүргізіледі. Жұмысқа қабылдау бойынша жоғары билік органдары Еуропаның кейбір елдерінде, атап айтсақ, Германия (кейбір жерлері (Länder)), Испания, Франция және Түркияда қызметкерлерді ресми түрде тағайындайды немесе жұмысқа қабылдау нәтижелерін бекітеді. Түркияда бұл оқытушының барлық санаттарына қатысты, ал Германия, Испания және Францияда – қызметкерлердің кейбір санаттарына ғана: Германияда профессорлар мен төменгі лауазымдық оқытушылық қызмет (кейбір жерлер (Länder)), Испанияда мемлекеттік қызметке алу және Францияда профессор және доцент қызметіне қатысты жүргізіледі. Жоғары биліктің оқытушыларды жұмысқа қабылдауға араласуы екі түрлі жолмен: 1) мемлекеттік ұйым өкілінің тікелей қатысуы; 2) әкімшілік актілер арқылы реттеумен жүргізіледі.

Профессор ғылыми атағын тағайындау бойынша да Еуро Одақ елдері арасында да айырмашылықтар бар екен. Мысалы, Чехия, Польша, Словакия және Венгрияда профессор атағын ел басшысы тағайындаса, Италияның білім, университет және ғылыми зерттеулер министрлігі профессор атағын беру үшін конкурстық негізде арнайы бағалау комитетінің шешіміне сүйенеді. Ал оқытушылардың басқа топтары бойынша мәселені университет шеше алады. Егер университет толық автономияға ие болса, онда ол тәуелсіз жұмыс беруші ретінде оқытушы құрамын қалыптастыруға байланысты шешімді өзі қабылдайды.

Еуропада оқытушыларды жұмысқа қабылдаудың ең көп таралған әдісі – ашық бос жұмыс орнына конкурс жариялау арқылы кандидаттарды іріктеу процесі болып табылады. Оқытушыға жоғары билік бекіткен талаптарды ескере отырып жоғары оқу орны өз талаптарын белгілейді. Университеттер бос жұмыс орындары туралы хабарландыруды міндетті түрде жария етуі тиіс. Тәуелсіз конкурстық комиссия (әдетте оның саны 3-тен кем болмауы тиіс) шешімі арқылы ғана оқытушылар жұмысқа қабылданады. Конкурслық комиссия мүшелерінің мамандығы, біліктілігі және жалпы кәсіби шеберлігіне қойылатын талаптарды жоғарғы билік анықтайды

және бақылайды, ал университеттер жоғары оқу орындарының автономиясы шеңберінде оқытушылар құрамын қабылдаудың келісілген тәсіліне кепілдік береді. Мысалы, Австрия университеттеріндегі жұмысқа қабылдау процесіне келетін болсақ, төменгі лауазымдар бойынша бос орындарға жұмысқа қабылдау ашық негізде іріктеу процесі арқылы жүргізілсе, доценттік қызметке – мансаптық өсу негізінде, ал университеттердің профессорлары – осы екі фактордың үйлесуі негізінде қабылданады. Бұдан басқа оқытушыларды жалдаудың басқа да әдістері қолданылуы мүмкін, мысалы, университетте жұмыс істеп жатқан оқытушылар есебінен босаған орындарды толықтыру немесе үміткерлерді іріктеусіз тікелей шақыру арқылы жұмысқа қабылдау. Жұмысқа қабылдауда барлық оқытушыларды олардың жынысы, ұлты, этникалық шығу тегі, жасы, мүгедектігі бойынша дискриминациялауға болмайды. Францияда жалпы университет оқытушыларының 6%-на дейін мүгедек оқытушыларды жұмысқа алу мақұлданса, жыл сайын мүгедектер үшін PhD грантына 25 орын бөлінеді (Eurydice-Modernization of High Education in Europe, 2017: 51).



1-сурет – Оқытушыларды жұмысқа қабылдау тәсілдері
Ескерту – Modernization of High Education in Europe-2017
есебі негізінде құрылған

Кейбір өзгерістер нақты сипатқа ие, соның ішінде Венгрияда 2011 жылы қабылданған аға ғылыми қызметкерлерге қатысты нормативтік өзгерістер. Бұрынғы нормативтік құжаттарға сәйкес оқытушы 70 жасқа дейін жұмыс істесе, енді олар міндетті зейнеткерлікке шығатын ресми зейнет жасын 62 жас болып өзгерді. Бұл

нормативтік өзгеріс аға ғылыми қызметкерлердің жағдайын еңбек нарығының жалпы ережелеріне сәйкес өзгертіп, оларды жұмыспен қамту кепілдігін төмендетеді.

Оқу процесіне қатысатын оқытушылар құрамы жалпы үш топқа бөлінген. Олар ассистент (жас зерттеушілер/оқытушыларды қамтиды), орта буын (бұл санатқа ғылыми-зерттеу және/немесе оқытушылық тәжірибесі бар ғылыми қызметкерлер жатады, ол әдетте оларға зерттеу жобаларын басқаруға және докторантура сабақ беруге құқық береді) және аға буын (жоғары санат: бұл академиялық персоналдың ең жоғары лауазымы профессорларды қамтиды, ал кейбір елдерде аға зерттеушілер мен ғылыми зерттеу ұйымдарының директорлары қызметіне тағайындалады). Әр топтағы оқытушының апталық жұмыс жүктемесі түрліше. Ең ұзақ жұмыс уақыты 45-47 сағат/апта Польша, Ирландия, Италияда тіркелген. Оның 4-8 сағатын (1 сабақ – 45 минут) оқытушылар аудиторияда өткізсе, аптасына ең қысқа жұмыс уақыты 33-38 сағат Норвегия мен Голландияда белгіленген. Испанияда оқытушының аудиториядағы жүктемесі 24 ESTC-қа тең (Report on Modernization of High Education in Europe, 2017a: 69) (1-кесте). Ғылыми атағы бар оқытушылардың әкімшілік, зерттеу жұмыстарына белсенді араласуына байланысты олардың апталық жүктемесі ассистенттерге қарағанда көбірек.

Оқытушылардың еңбек жағдайы олардың штаттық (толық) және штаттан тыс (толық емес) жұмыс күніне байланысты анықталады. Толық емес жұмыс күні әдетте толық жұмыс күніне қарағанда тұрақсыз және еңбек жағдайы тек келісім шартпен реттеледі. Сондықтан профессор-оқытушы құрамның қызметтік өсуі туралы шешім тек штаттық оқытушылар арасында қарастырылады. Дегенмен университеттер толық емес жұмыс күніне практик-мамандарды шақыру арқылы жоғары білім беру жүйесіндегі оқу бағдарламаларының мазмұнын, студенттердің зерттеу жұмыстарының кәсіби бағыттылығын тереңдетуге мүмкіндік береді. Еуропаның кейбір елдердің жоғары оқу орындарында толық емес жұмыс күні жоқ немесе өте сирек кездеседі (Грекия, Италия, Польша, Румыния және Франция) немесе барлық академиялық топтардың тек 15%-ы ғана қамтиды (Словакия және Сербия). Керісінше, ғалымдардың 60%-дан 80%-ға дейін толық емес жұмыс күні Германия, Латвия, Литва, Австрия, Словения және Швейцария жоғары білім беру жүйесінде қолданылады.

1-кесте – Еуропаның кейбір елдерінде жоғары оқу орыны оқытушыларының сабақ беру немесе оқытушылық қызметке бөлуі тиіс минималды уақыты

Елдер	Германия	Греция	Испания	Франция	Италия	Бельгия
Сабақ беру уақыты	Оқытушының қызметіне қарай аптасына 4-8 сағат	6 сағат/апта (толық штаттағы оқытушы)	24 ECTS (шамамен аптасына 8 сағат)	Оқытушының қызметіне қарай жылына 128-384 сағат аралығы	Профессор 350 сағат/ жылына, оның 250 сағатын сабақ беруге бөледі; басқа оқытушылар – 350 сағат	Мемлекеттік қызметкер деп танылған оқытушы аптасына 16 сағат
Ескерту – Report on Modernization of High Education in Europe, 2017б: 69-70 және Academic career structure in Italy мәліметтері негізінде құрылған						

Жоғары оқу орындарының оқытушы құрамын басқаруда қолайлы еңбек жағдайын жасауға да тұрақты көңіл бөлінеді. Еңбек жағдайы дегеніміз ыңғайлылық, физикалық орта, стресс пен шу деңгейі, қауіпсіздік немесе қауіптілік дәрежесі және тағы сол сияқты белгілерді қоса алғанда, бірақ олармен шектелмей, адам немесе персонал жұмыс істейтін орта (Business dictionary). Еңбек жағдайын жақсарту қызметкерлердің жұмысты орындауына қажетті ресурстармен қамтамасыз ету, «Жаңа жұмыс және қабілеттерді дамыту бойынша нұсқаулықты» жүзеге асыруға тең мүмкіндіктер жасау (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013) десе, университет оқытушыларының еңбек жағдайы төмендегідей бөліктерден құралады: жұмыс қауіпсіздігі, сабақ беру уақыты, жалақы төлеу, біліктілікті арттыру, тең мүмкіндіктер жасау, жұмыспен қамтылу деңгейін бақылау.

Университет оқытушыларының еңбек жағдайы жалақы төлеу, қосымша сыйақы тағайындау немесе басқадай материалдық ынталандыру шараларымен тікелей байланысты. Еуропа жоғары оқу орындарындағы мемлекеттік қызметкер ретінде танылған оқытушылар жалақысы мемлекет тарапынан реттеледі, ал қалған оқытушылар жалақысы ұжымдық келісім шартқа негізделген. Еуро Одақ елдері бойынша оқытушылардың айлық мөлшері туралы ақпарат өте шектеулі. Еуроас мәліметтеріне сүйенсек, жоғары оқу орындарының аға қызметкерлері Швейцария университеттерінде орташа жылдық толық жалақы ставкасы шамамен 90 000 евро, одан кейін Германия, Португалия, Нидерланды және Австриядағы жоғары оқу орындарының оқытушылары 66 000-дан 67 000 еуроға аралығында анықталған. Италия, Финляндия, Ұлыбритания және Норвегия университеттері оқытушыларының орташа жылдық жалпы табысы 40 000-нан 55 000 еуро аралығында ауытқиды.

Жалақы еңбек өнімділігін арттырудағы негізгі фактор екені белгілі. Еуропа университеттері жоғары жалақы тағайындау жүйесін қолданады (Kwiek, 2017). Атап айтсақ, ең жоғары жалақы алатын оқытушылардың арасында орташа алғанда жетекші зерттеушілердің, профессорлардың үлесі 43,1% (Германия), Ұлыбританияда шамамен 80% жетекші зерттеуші қызметін атқаратын оқытушылар жоғары жалақы алады, Финляндия, Португалия мен Норвегияда олардың үлесі 30%-40% аралығында (Kwiek, 2017: 7) Профессорлардың жалақысы ғылыми атағы жоқ, еңбек өтілі аз қызметкерлермен салыстырғанда анағұрлым жоғары. Толық штаттағы осындай оқытушылар жалақысының ең жоғары орташа жылдық деңгейі Нидерландыда 44 000 еуроға жуық, Англияда 43 000 еуроға жуық, Швейцария мен Германияда 40 000 еуроға жуық. Бұл көрсеткіштер ЕуроОдақ елдері арасында салыстырмалы жоғары. Ал келесі елдерде Италия (2-кесте), Австрия, Португалия, Финляндия және Норвегияда университеттерінің жас оқытушы, зерттеуші жылдық орташа жалақысы 17 700-ден 35 000 еуро аралығында анықталса, ең төмен орташа жалақы Польшада 17 000 еуроға жуық тіркелген (Report on Modernization of High Education in Europe, 2017в: 76).

Соңғы үш жылда Еуропалық университеттердің жалақы төлеу жүйесінде біршама өзгерістер орын алған. Мысалы, Швецияда 2016 жылдан бастап ғылыми қызметкерлердің жалақысы негізінен қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы “жалақы туралы әңгіме” негізінде белгіленеді. Бұрынғы жүйе шеңберінде оқытушылардың жалақысы әдетте жұмыс берушілер (яғни жоғары білім беру әкімшіліктері) мен кәсіподақтардың жергілікті өкілдері арасындағы келісімге сәйкес анықталатын еді. Ал, Норвегияда профессорлардың жалақысына қатысты институционалдық ав-

тономияны нығайтуға бағытталған реформа нәтижесінде жалақы тағайындаудың жаңа үлгісіне көшкен. Егер 2016 жылдың ортасына дейін профессорлардың сыйақысы белгіленген орталықтандырылған еңбекақы диапазоны шегінде белгіленген болса, қазіргі уақытта орталықтандырылған түрде профессорлардың ең төменгі жалақысы ғана анықталады және алдын ала белгіленген ең жоғары жалақы деңгейі көрсетілмейді.

Соңғы реформалар еңбек өнімділігін арттыру, қызмет сапасын арттыруға бағытталған. Мысалы, Түркияда 2015 жылдан бастап бонустық жүйе қолданылуда, оған сәйкес академиктер олардың ғылыми зерттеулерінің ғылыми журналдарда жариялылығының белсенділігіне байланысты сыйақы мөлшері тағайындалады. Италия университеттері жалақы төлеуде 2010 жылы қабылданған мемлекеттік-жеке қорлар құру туралы заң негізінде қызмет атқарады.

2-кесте – 2007 жылдан бастап Италия университеттеріндегі профессор-оқытушы құрамы жалақысының құрылымы

Оқытушы	Бастапқы мөлшері, 1 ай /еуро (€)	Жоғарғы мөлшері, 1 ай/ еуро(€)	Орташа мөлшері, 1 ай/еуро(€)
Зерттеуші	1245	1705	1475
Доцент	1885	3040	2462,5
Профессор	2490	4016	3253
Дереккөз: Academic career structure in Italy, gross salary updated in 2018)			

Еңбек жағдайына әсер ететін фактор оқытушыларға жұмыс беруші тарапынан ұйымдастырылатын біліктілікті арттыру, кәсіби шеберлікті шыңдау бойынша кең көлемді бағдарламалар. Еуропа университеттері әкімшілігі бұл мәселені өз бетінше шеше алады. Жоғары билік тарапынан бұл бағыттағы қолдау шектеулі, дегенмен оқытушылардың біліктілігін арттыру курстарына қатысты төлем мемлекеттік бюджет есебінен қарастырылады. Сондай-ақ билік оқытушыларды ақылы/ақысыз оқуға жіберудің жалпы ережесін бекітіп, оның орындалуын қадағалайды. Кең ауқымды біліктілікті арттыру бағдарламасын мемлекеттік деңгейде қолдап отырған елдер арасынан Англия мен Ирландияны атауға болады. Англияда жоғары білім беру жүйесінде оқыту сапасын арттырумен айналысатын ұлттық орган болып табылатын Жоғары білім беру академиясы (ЖБА) құрылған. Ол сапа кодексіне сәйкес жоғары білім беру сапасын қамтамасыз ету үшін жалпы негіз болып табылатын оқыту саласында бірқатар кәсіби стандарттарды белгілеген (The quality Code for Higher education, 2013). Бұл стандарттар жоғары оқу орындарына олардың кадрларды даярлаудың өзіндік жүйесін дамытуға, соның ішінде біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыруға қолдау көрсетуге бағытталған. Одан басқа Персонал және білімді дамыту ассоциациясы университет оқытушыларының білім берудегі инновация және озық тәжірибені үй-

ренуге бағытталған кәсіби дамуы мен біліктілігін бағалайтын аккредитациялық бағдарлама құрастырған. Профессор-оқытушы құрамның біліктілігін жетілдіру негізінен: 1) оқу әдістемесі; 2) цифрлық сауаттылық; 3) шет тілдерін үйрену бағыттарында жүргізіледі. Сондай-ақ Еуро Одақ университеттері Эрасмус+ бағдарламасы шеңберінде де біліктілікті көртеру курстарына қатысу мүмкіндіктері бар. Осы бағдарлама шеңберінде 2014-2018 жылдар арасында «Адам ресурстарын дамыту» жобасы Болгария университеттері оқытушыларының кәсіби біліктілігін арттыруға мүмкіндік берген (Learning and teaching in the European Higher education area, Trends, 2018a: 65).

Еуропа университеттері оқытушылардың біліктілігін арттыру мақсатында оларға ресми түрде арнайы шығармашылық демалыс береді. Бұндай жолмен біліктілікті арттыру университет есебінен немесе жеке оқытушы есебінен жүргізілуі мүмкін. Мемлекеттік органдар бюджет есебінен ұйымдастырылатын біліктілікті арттыру курстарының ұзақтығын, қаржыландыру жолдарын, оның мақсатты жұмсалуды бақылағанмен оқытушыларға біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру мәселесін әр университет өзі шешеді. Мысалы, Германия университеттері 5-10 семестр сайын 1 рет оқытушыны бюджет есебінен осындай курстарға жіберіп отыруы тиіс. Францияда әр 6 жыл сайын 12 айға немесе әр 3 жыл сай-

ын 6 айға оқуға жібереді. Шығармашылық демалысы барысында еңбекақысы сақталынатын және де бұндай шығармашылық демалысты бес жылда бір рет алуға болатын Испания елінің ғалымдарына демалысының алғашқы үш айына еңбекақы толық сақталынып төленсе, қалған тоғыз айда олардың еңбекақысы 80% – дейін мөлшерде төленіледі. Көбінде шығармашылық демалыстарға профессор немесе тәжірибелі ұстаздар жіберіледі.

Сонымен қатар Еуропа университеттері жоғары оқу жүйесін интернационаландыру мақсатында профессор-оқытушы құрамын шетелдік оқу орындарына сабақ беруге, зерттеу жүргізуге, тіл үйрену мақсатындағы қызметтерге бағыттайды. Соңғы он жылда бұл елдерде академиялық белсенділікті арттыруға арнайы көңіл бөліп отыр. Бұл Болон процесінің негізгі талаптарының бірі ретінде оқытушылардың кәсіби біліктілігін жоғарылатуға, оқу-әдістемелік шеберлігін шыңдауға, ғылыми зерттеу жұмыстарына ынталандыруға және олардың өз тәжірибесін басқа әріптестерімен бөлісуіне зор мүмкіндік береді. Мысалы, Германияда Неміс зерттеу қоры (DFG), Неміс академиялық айырбастау қызметі (DAAD), Хамболт қоры және т.б. шетелдік және жергілікті профессор-оқытушыларға белсенді академиялық мобильділік ұйымдастырушы бағдарламалар қатарына жатады.

Қорытынды

Қорыта айтқанда, Еуропа елдерінің жоғарғы оқу орындары соңғы жылдары әлемдік білім беру нарығында сұранысқа ие оқу орындары қатарына жатады. Оның негізгі себептері Болон үдерісі жағдайында ЕО жоғары білім беру жүйесін жаңғыртуға қатысты саясаты мен жоғары білімді басқарудың түрлі ұлттық үлгілерін айқындауы болып отыр. Барлық Еуропа елдерінің ЖОО жүйесіне тән ортақ сипат, ол осы жүйеде мемлекеттік органдардың белсенді рөлі. Себебі, Еуропа елдері шектеулі ресурстар жағдайында жоғары білім беру жүйесіне басымдық беріп, оны экономиканың басты саласы ретінде қарастырып, осы саланы дамыту арқылы да аймақтағы экономикалық тұрақты өсуді қамтамасыз етуді көздейді. Мысалы, Ұлыбританияда 2014-2015 оқу жылында жоғары оқу орындарының қызметі ЖІӨ-де 52,9 млрд фунт стерлингке тең болған (бұл оның ЖІӨ-нің 2,9%). Сондай-ақ, Еуропа елдері университет санын арттыруға да мүдделілік танытып отыр. Жаңа университеттер санының 10% артуы,

ғалымдардың айтуынша, ЖІӨ-ні 0,4% көбейтуге мүмкіндік береді екен. Бұл, әрине, университеттер арасындағы бәсекелестікті тудырып қана қоймай, басқа да әлеуметтік мәселелерді шешуге ықпал етеді. Ұлыбританияда 2011-2012 және 2014-2015 оқу жылдары арасында ЖОО-ға сұраныстың артуы елдегі жалпы жұмыспен қамту деңгейін 4,9% көтеріп, университеттерде жұмыс істейтіндер саны 6,8% арттырған. Саланың экономикадағы экспорттық үлесі жалпы Ұлыбритания экспортының 2,6%, яғни 13,1 млрд фунт стерлингті құраған.

Еуропалық Одақтың “Еуропа 2020” стратегиясын іске асыруда Еуропа ЖОО маңызды әріптестер болып табылады. 2012 жылы еуропалықтардың 30-34 жас аралығындағы халқының 37% жоғары білімді болса, 2020 жылға қарай бұл көрсеткішті 40%-ға жеткізу көзделіп отыр. Осы орайда, Еуропа университеттері әлемдік білім нарығында бәсекелестік қабілетін арттыру мақсатында оқу үдерісін тікелей жүзеге асырушы профессор-оқытушы құрамды басқару бойынша, оның ішінде профессор-оқытушы құрамды жұмысқа қабылдау, қолайлы еңбек жағдайын қалыптастыру, жалақы төлеу, оқытушылардың біліктілігін көтеру, академиялық мобильділік белсенділікті арттыруға байланысты шараларға ерекше көңіл бөліп отыр. Профессор-оқытушы құрамның біліктілігін арттыру бойынша да Еуропа елдерінің тәжірибесі көңілге қонымды. Ол жоспарлы түрде Германия университеттерінде 5-10 семестр сайын 1 рет оқытушыны бюджет есебінен курстарға жіберіп отырса. Францияда әр 6 жыл сайын 12 айға немесе әр 3 жыл сайын 6 айға оқуға жіберу бекітілген. Испания елінің ғалымдарына демалысының алғашқы үш айына еңбекақы толық сақталынып төленсе, қалған тоғыз айда олардың еңбекақысы 80% дейін мөлшерде төленіледі. Мұндай дифференциация жас мамандарды қарапайым оқытушыдан профессор лауазымын алуға ынталандырып, олардың ғылыми-әдістемелік шеберліктерін шыңдауға оң әсер етеді. Жалпы алғанда, еуропалықтардың профессор-оқытушы құрамға лайықты жалақы тағайындау, ұзақ мерзімді жұмыспен қамту, біліктілікті көтеруге, ғылыми-инновациялық белсенділігін арттыруға бағытталған саясаты оқу сапасын одан әрі жетілдіріп, әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуге мүмкіндік беруде.

Еуро Одақ шеңберіндегі елдер арасында әлеуметтік-экономикалық даму деңгейінің әртүрлі болуына байланысты әр университеттің

қаржылық мүмкіндігі, стратегиялық жоспарларды жүзеге асыру тетіктері түрліше болғандықтан жоғары оқу орындарының ұсынатын қызметі сапасын жақсарту және оқытушы құрамды ынталандыру бойынша мемлекеттік бюджет есебінен қаржыландыруға басымдық берілген.

Егемен ел болғанына ширек ғасырдан енді ғана асқан елімізде де мемлекет білім мен ғылымға, жоғары білікті мамандарды дайындау саласын экономиканың приоритетті саласы деп танығанымен мемлекеттік бюджет тарапынан қаржыландыру соңғы жылдары азайып отыр. Елімізде ЖОО-ның басым бөлігі жеке меншікке негізделген, соңғы жылдары университеттерге автономия статусын беру, ұйымдастырудың акционерлік қоғам формасына көшіру бойынша белсенді мемлекеттік саясат орын алуда. Нарық жағдайында «көрінбейтін қол» принципі тиімді жұмыс атқаратыны мойындалған, бірақ әлеуметтік-экономикалық мәні бар жоғары білім беру жүйесін жетілдіру үшін мемлекеттік қаржыландыру өзекті мәселе, ол арқылы мемлекет жоғары білікті мамандар дайындау, жұмыссыздықпен күрес, экономиканың экспорттық потенциалын арттыру, бюджеттің табыс бөлігін салықтық төлемдер есебінен толықтыру және т.б. мультипликативті әсер арқылы экономиканың бәсекеге қабілеттілігін көтеруге мүмкіндік алады.

Осы орайда отандық жоғары оқу орындарының инфрақұрылымын жақсарту, еңбек жағдайы, оның ішінде жалақы тағайындау, оқытушы құрамның біліктілігін көтеруді жүйелі түрде ұйымдастыру бойынша Болон үдерісі шеңберінде мемлекет тарапынан ауқымды қол-

дау қажет. Соңғы жылдардағы Еуропа елдеріндегі демографиялық төмендеуге сәйкес ол елдердегі жоғары оқу орындары осыны шет елдік білім алушылар есебінен толықтырып отырғандығы және оған аса қызығушылық танытып отырғандығы да жасырын емес. Ал бұл біздің еліміздің азаматтарының, білімді жастарының шет елде оқып, білім алып кейіннен сол елдерде қызметін жалғастыруына мүмкіндік беруде. Ашық экономика шартында оған ешқандай кедергі жоқ болғандықтан, отандық ЖОО-ның еліміздің жастары арасында беделін көтеру, олардың қызығушылығын арттыру, сауатты оқу бағдарламаларын құрастырып, оны жүзеге асыратын білікті профессор-оқытушы құрамды қалыптастыру, түлектерді жұмыспен қамту мәселесін шешу арқылы жастардың болашаққа сенімін қалыптастыру бойынша да мемлекетпен қоса, әр университет тарапынан да ауқымды шараларды жүзеге асыру керек деп ойлаймыз.

Еуро Одаққа мүше елдердің Болон үдерісі жағдайында жоғары оқу орындары профессор-оқытушы құрамының біліктілігін арттыру, ғылыми жұмысты ынталандыру, жалақы тағайындау, еңбек жағдайын жақсартуға қатысты сәтті тәжірибелерін Қазақстанның жоғары оқу орындарында қолдану, біздің ойымызша бәсекеге қабілетті, білікті, кәсіби маман дайындау арқылы экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етеді. Сондықтан отандық жоғары оқу орындары білім сапасын жақсартуда профессор-оқытушы құрамды басқару мәселесіне мемлекет және жеке жоғары оқу орны деңгейлерінде ерекше көңіл бөлгені жөн деп санаймыз.

Әдебиеттер

- 1 About higher education policy of European commission: Education and training. – 2017, https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/about-higher-education-policy_en
- 2 Valero A., Van Reenen J. The economic impact of universities: Evidence from across the globe // *Economics of Education review*. – 2019. – vol 68, pp. 53-67, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775718300414>
- 3 Богдан Н.В. Разработка программы развития человеческих ресурсов в высшей школе на основе стратегической карты // *Вестник Южно-Уральского государственного университета*. – 2014. – Т.6. – №3, С. 12-18.
- 4 Bologna process implementation report. – 2018, http://www.erasmusplus.it/wp-content/uploads/2018/05/bologna_inter-net_reduced.pdf
- 5 Business dictionary <http://www.businessdictionary.com/definition/working-conditions.html>
- 6 Eurydice-Modernization of High Education in Europe. – 2017, <http://www.anefore.lu/wp-content/uploads/2017/07/EURYDICE-MODERNISATION-OF-HIGHER-EDUCATION-IN-EUROPE-2017-1.pdf>
- 7 Höhle E.A., Teichler U. Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany. – 2013, https://www.researchgate.net/publication/280831452_Determinants_of_Academic_Job_Satisfaction_in_Germany
- 8 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of employment conditions and employment relations in Europe. – Dublin. – 2013, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.ru/&httpsredir=1&article=1333&context=intl>

- 9 EU Teaching staff in tertiary education by level and sex. – 2016, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Teaching_staff_in_tertiary_education
- 10 Fumasoli et al. Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives. – 2015, <https://books.google.kz/books?id=lgstBQAAQBAJ&pg=PA133&lpg=PA133&dq=Fumasoli+et+al.+2015>
- 11 Italy, academic career structure. – 2017, <https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Italy>
- 12 Learning and teaching in the European Higher education area. Trends. – 2018, https://mpu.usj.edu.lb/ressources/eua_trends_2018.pdf
- 13 Kwiek M. Academic top earners. Research productivity, prestige generation, and salary patterns in European universities // Science and Public Policy. – 2018. – vol. 45(1), pp. 1-13, https://www.researchgate.net/profile/Marek_Kwiek/publication/317147298
- 14 Моисеева Е.И. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда в вузах // X Всероссийская научно-практическая конференция «Россия молодая». – 2018, <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2018/RM18/pages/Articles/74412-.pdf>
- 15 Staff in Higher education of the UK, National committee report. – 1996, https://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/nr_215.htm
- 16 Student academic staff ratios in tertiary education of EU, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Student-academic_staff_ratios_in_tertiary_education_2016_\(number_of_students_per_member_of_academic_staff\)ET18.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Student-academic_staff_ratios_in_tertiary_education_2016_(number_of_students_per_member_of_academic_staff)ET18.png)
- 17 The European higher education area. – 2015, https://eacea.ec.europa.eu/sites/eacea-site/files/european_higher_education_area_bologna_process_implementation_report.pdf
- 18 The quality Code for Higher education, Part B: recruitment, selection and admission to higher education. – 2013, <https://www.qaa.ac.uk/quality-code/UK-Quality-Code-for-Higher-Education-2013-18>
- 19 The economic impact of higher education institutions in England. – 2014, <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/economic-impact-higher-education-institutions-in-england.aspx>
- 20 Тулегенова М.С., Гизе Р., Мансурова Б.К. Институциональные особенности отношения к труду персонала в германских и казахстанских вузов // Вестник Туран. – 2017. – №1(73), С. 275-280.

References

- 1 About higher education policy of European commission: Education and training (2017) https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/about-higher-education-policy_en
- 2 Bogdan N. (2014) Razrabotka programmy razvitiya chelovecheskix resursov v vysshei shkole na osnove strategicheskoi karty [Development of the program of human resources development in higher education on the basis of the strategic map]. Bulletin of South Ural state University, vol. 6, no. 3, pp. 12-18.
- 3 Bologna process implementation report (2018) http://www.erasmusplus.it/wp-content/uploads/2018/05/bologna_internet_reduced.pdf
- 4 Business dictionary <http://www.businessdictionary.com/definition/working-conditions.html>
- 5 EU Teaching staff in tertiary education by level and sex (2016) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Teaching_staff_in_tertiary_education
- 6 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of employment conditions and employment relations in Europe (2013) Dublin, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.ru/&httpsredir=1&article=1333&context=intl>
- 7 Eurydice-Modernization of High Education in Europe (2016-2017) <http://www.anefore.lu/wp-content/uploads/2017/07/EURYDICE-MODERNISATION-OF-HIGHER-EDUCATION-IN-EUROPE-2017-1.pdf>
- 8 Fumasoli et al. (2015) Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives <https://books.google.kz/books?id=lgstBQAAQBAJ&pg=PA133&lpg=PA133&dq=Fumasoli+et+al.>
- 9 Höhle E.A., Teichler U. (2013) Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany, https://www.researchgate.net/publication/280831452_Determinants_of_Academic_Job_Satisfaction_in_Germany
- 10 Italy, academic career structure (2017) <https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Italy>
- 11 Kwiek M. (2018) Academic top earners. Research productivity, prestige generation, and salary patterns in European universities. Science and Public Policy, vol. 45(1), pp. 1-13, https://www.researchgate.net/profile/Marek_Kwiek/publication/317147298
- 12 Learning and teaching in the European Higher education area. Trends (2018) https://mpu.usj.edu.lb/ressources/eua_trends_2018.pdf

- 13 Moiseeva E.I. (2018) Zarubezhnyi opyt motivatsii i stimulirovaniya truda v vuzakh [The foreign experience on labor motivation and stimulation in HEI]. X Vsepossiskaya nauchno-practicheskaya konferenciya «Rossia molodaya», <http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2018/RM18/pages/Articles/74412-.pdf>
- 14 Staff in Higher education of the UK, https://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/nr_215.htm
- 15 Student academic staff ratios in tertiary education of EU, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Studentacademic_staff_ratios_in_tertiary_education,_2016_\(number_of_students_per_member_of_academic_staff\)ET18.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Studentacademic_staff_ratios_in_tertiary_education,_2016_(number_of_students_per_member_of_academic_staff)ET18.png)
- 16 The economic impact of universities in England (2017) <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/economic-impact-universities-2014-15.aspx>
- 17 The European higher education area (2015) https://eacea.ec.europa.eu/sites/eacea-site/files/european_higher_education_area_bologna_process_implementation_report.pdf
- 18 The quality Code for Higher education <https://www.qaa.ac.uk/quality-code/UK-Quality-Code-for-Higher-Education-2013-18>
- 19 Tulegenova M.S., Gize R., Mansurova B.K. (2017) Instusionalnie osobennosty otnoshenie k trudu personala v germanskikh I kazakhstanskikh vuzov [Institutional features of the attitude to the work of staff in German and Kazakh universities]. Vestnik Turan, №1(73), pp. 275-280.
- 20 Valero A., Van Reenen J. (2019) The economic impact of universities: Evidence from across the globe. Economics of Education review, vol 68, pp. 53-67, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775718300414>