

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-2-29

УДК 378

КАК ПОДНЯТЬ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКУ НА НОВЫЙ КАЧЕСТВЕННЫЙ УРОВЕНЬ В КАЗАХСТАНЕ?

Нурсеит Н.А.

В статье рассматриваются в основном причины, тормозящие развитие высшего образования и науки в Казахстане и предлагаются пути их решения.

Цель: выявление факторов, препятствующих развитию высшего образования и науки в Казахстане.

Метод: факторный и сравнительный анализ, обзор научной литературы.

Результаты: выявлены причины и предложены меры по повышению качества образования и науки в Казахстане.

Область применения: сфера образования и науки.

Ключевые слова: высшее образование; наука; вузы; Казахстан.

HOW TO IMPROVE THE LEVEL OF HIGHER EDUCATION AND UNIVERSITY SCIENTIFIC RESEARCHES TO A NEW LEVEL IN KAZAKHSTAN?

Nurseiit N.A.

The paper examines the main factors hindering the development of higher education and science in Kazakhstan and seeks for their solutions.

Purpose: To identify the factors hindering the development of higher education and science in Kazakhstan.

Methodology: factorial and comparative analysis, a review of the scientific research literature.

Results: in the article were identified causes and proposed measures to improve the quality of education and science in Kazakhstan.

Practical implications: education and science.

Keywords: higher education; science; high schools; Kazakhstan.

Введение

В настоящее время система высшей школы Казахстана нацелена на обеспечение выпуска специалистов с мировым уровнем подготовки, что требует формирование вузов мирового класса, которые были бы узнаваемы и признаваемы за рубежом [1]. Это означает, что в Казахстане должны создаваться исследовательские вузы [2], и казахстанские вузы должны активно включаться в мировое образовательное пространство, а преподаватели и студенты активно участвовать в международных конференциях и исследовательских проектах. Но, как этого достичь в нынешних условиях? – Для этого нужно вначале повысить престиж преподавателя и ученого в обществе. *Будет высокий престиж преподавателя и ученого, тогда в образование и науку придут лучшие кадры, а будут отличные кадры – будет налажена подготовка успешных специалистов.* А если у нас будет критическая масса успешных специалистов, то экономика станет восприимчивой ко всему самому передовому. А от этого выиграет все общество и каждый его представитель. Трансмиссионная связь между престижем преподавателя и ученого в обществе и уровнем развития экономики страны показаны на рисунке 1.



Рис. 1. Взаимосвязь между ролью преподавателя, ученого и экономикой

В настоящее время, *престиж преподавателя и ученого в нашем обществе невысокий.* Конечно, у нас есть примеры, которые можно ставить в пример другим странам. Например, достойна высокой оценки практика предоставления подающим большие надежды студентам грантов «Болашак» на прохождение стажировки в ведущих странах мира, а также присуждения звания «лучший преподаватель», в ходе которой ежегодно отбираются около 200 лучших преподавателей с различных вузов страны по различным областям знаний за высокие научные и учебные достижения. При этом награждение победителей проходит в торжественной обстановке, премия вручается самим министром образования и науки, и, сопровождается внушительным грантом на проведение научных исследований. Такая практика, конечно, поощряет занятие преподавателей, особенно молодых, активной научной и педагогической деятельностью, а также способствует узнаваемости казахстанской науки в мире. В результате в последние годы заметно увеличилось число публикаций казахстанских ученых в научных журналах с высоким импакт-фактором.

Однако, при наличии безусловных достижений, в сфере образования и науки имеются еще достаточно острые проблемы, которые требуют незамедлительного решения. К ним относятся: невысокий уровень оплаты труда в наших вузах, низкий уровень социальной защищенности у преподавателей, «потогонное» использование их интеллектуального труда, отсутствие стимулирующих условий труда, дискриминация казахстанских преподавателей, использование преподавателей не по назначению (рис. 2а).

Похожая ситуация сложилась и с наукой: значение ученых и их роль в обществе принижены; учебная нагрузка у преподавателей высокая для успешного занятий наукой; расписание их занятий не всегда удобное; имеют факты плагиата в научных трудах; конкурсы на проведение научно-исследовательских работ (НИР) не очень прозрачны; оплата труда не позволяет полноценно заниматься научными исследованиями; слабая и устаревшая материально-техническая база сдерживает проведение научных исследований; административное управление наукой приводит к непониманию специфики труда и нужд ученых, и, как следствие, к низкой продуктивности их научной деятельности (рис. 2б).



Рис. 2. Факторы влияния на престиж педагога-ученого в стране

В результате действия названных факторов преподаватель и ученый в обществе не является сегодня престижной и высокооплачиваемой профессиями в Казахстане. Скорее всего, верно обратное утверждение.

Уровень оплаты труда

В рыночной экономике престиж профессии, ее значимость для общества определяется уровнем заработной платы по отношению к среднему уровню оплаты по стране. Из таблицы видно, что средняя зарплата преподавателей в системе высшего образования Казахстана не выше, чем в среднем по экономике. С одной стороны, такая ситуация должна нас только радовать, так как мы идем вровень с флагманами мировой образовательной индустрии. Такая ситуация наблюдается в США, Англии и Франции (табл. 1). Однако, есть маленькое но. Величина средней заработной платы в США, Великобритании и Франции выше казахстанской в 5-7 раз.

Таблица 1
Уровень зарплаты труда в высшем образовании к средней зарплате [4]

	2000	2005	2010
США	1,05	н.д.	0,97
Великобритания	0,98	0,92	0,94
Франция	1,42	1,04	0,91
Германия	1,98	1,60	1,75
Южная Корея	3,12	2,50	2,04
Турция	4,28	4,83	4,38
Бразилия	3,51	н.д.	н.д.
Китай	н.д.	2,84	н.д.
Казахстан	н.д.	н.д.	0,95*

Примечание: *[5].

Не случайно, поэтому у нас некоторые преподаватели работают на двух-трех работах, наверное, не от хорошей жизни. Вряд ли это хобби, скорее это, проблемы с деньгами, так как при работе на условиях почасовой оплаты заработок за ту же работу в 1,5 раза ниже, чем по месту основной работы. Более того, у нас как и в названных странах наблюдается снижение уровня заработной платы преподавателей к среднему по стране с 95% в 2010 году до 90% в январе 2014 года [3, с. 19-26]. Это является негативной тенденцией для Казахстана.

В странах, которые показывают наиболее высокие долгосрочные темпы экономического роста, такие как Германия, Южная Корея, Турция, Китай и Бразилия – заработная плата преподавателей в вузах, напротив, выше среднего уровня по экономике – в 1,8-4,4 раза (табл. 1). При этом в Турции, Бразилии и Китае уровень жизни примерно такой же, как в Казахстане, но как видим, своих преподавателей высшей школы они ценят значительно выше. Зачем они это делают? А очень просто, чтобы обеспечить высокие темпы роста своей экономики в будущем.

Если не будет высокого престижа преподавателя и достойного уровня оплаты их труда, то в вузы не придут лучшие выпускники, а если в вузах не будет лучших выпускников, то качество специалистов на производстве и государственном секторе будет желать лучшего. А если специалисты будут посредственными, то, как можно ожидать от такой экономики инновационного прорыва? Как можно со специалистами троичниками, сделать пятерочную экономику? Конечно, можно сделать в лучшем случае троичную, или в худшем – двоечную или единичную, но, увы, ни как не пятерочную. Например, успехи Китая связаны с тем, что их система образования и управления строится на поиске талантов и продвижение самых талантливых на самый высокий уровень государственной службы и бизнеса, а не, наоборот, как в ряде стран СНГ. Поэтому экономика Китая успешно развивается, несмотря ни на какие кризисы, в то время как экономики стран СНГ нередко пробуксовывают на месте, или их разъедает коррупция.

Почему советская наука в свое время добилась колоссальных успехов? Почему именно советские ученые были первыми в запуске первого спутника в космос, в полете на Луну, в создании первой атомной электростанции и т.д. Потому, что в то время высоко ценили учителей и ученых! И многие молодые люди мечтали заниматься преподаванием и наукой, так как это означало для них «выход в люди» и избавление от многих материальных проблем. К примеру, профессора получали на уровне министров, кандидаты наук, доценты получали на уровне 360-400 рублей в месяц. Тогда это были большие деньги, так как «до ноября 1990 года курс доллара составлял около 0,60 рубля за 1 доллар США». Зарботки ученых и преподавателей были выше, чем средний уровень оплаты труда по экономике в 4-5 раза. Более того, докторам наук представлялась бесплатно четырехкомнатная квартира, а они прикреплялись на бесплатное обслуживание к совминовской поликлинике. Ныне от этого остались лишь воспоминания, и ученые и преподаватели вынуждены выживать, а не полноценно жить в нашем обществе. Чем же они заслужили такую немилость?

На наш взгляд, это следствие ошибочного положения марксистской теории, которая считает, что блага создаются только в сфере материального производства и отказывает в этом сфере услуг. Однако, такой подход слишком узок и от него на Западе отказались еще в конце XIX века. *Сейчас в мире получила широкое распространение другая теория, которая признает благом – все, что человеком ценится.* Сюда относятся не только деньги и материальные ценности, но и здоровье, свободное время, культура, приятный досуг, изобретения, чистая экология и т.д. – все, что улучшает жизнь людей, делает ее легче, красивее и значимее. *У нас же в силу сохранения марксистского подхода, ценится только то, что вещественно и не ценится то, что не вещественно,* поскольку многие наши руководители учились в советских школах, где

новые теории не преподавались. Поэтому *многие руководители считают ученых не создателями благ, а скорее всего «нахлебниками», живущими за счет труда других. Только этим можно объяснить существующее отношение к казахстанской науке и образованию, ученым и преподавателям.* Но, это заблуждение, которое не соответствует реальному положению вещей. Наоборот, труд ученого или преподавателя в цивилизованных странах гораздо более ценится, чем аналогичный труд рабочего, так как влияние одного ученого может длиться веками, а влияние труда одного рабочего только до приобретения желаемого товара, или, – срока окончания срока его эксплуатации. Если бы это было не так, то мы бы продолжали жить в пещерах и любовались красотами «пещерного» мира. Но, в других странах, *в той же Германии, Франции, Южной Кореи, США бережное отношение к интеллектуальному цвету нации, осталось.* В этом, наверное, кроется одна из важных причин, почему эти страны процветают и в наши дни. Например, в Германии профессор до сих пор считается по значимости на уровне министра. Он запросто может входить в самые высокие кабинеты. Поэтому *в Казахстане одной из важных мер является повышение оплаты труда преподавателей и в этом пример должны показать национальные вузы.*

Низкий уровень социальной защищенности у преподавателей

Согласно пункт 3 статьи 159, Трудового кодексу Казахстана «Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности из расчета их *средней заработной платы*, исчисленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан» [6]. Однако, в соответствии с пунктом 4 этой же статьи «Размеры социального пособия, порядок назначения и выплаты определяются Правительством Республики Казахстан». Все вроде бы разумно и гуманно, однако в соответствии с пунктом 8 Единых правил исчисления средней заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Казахстана от 29 декабря 2007 года № 1394, «размер месячного пособия не может превышать *пятнадцатикратной* величины месячного расчетного показателя, за исключением случаев, установленных Правилами [7]». В настоящее время размер минимального расчетного показателя (МРП) составляет 1618 тенге [8]. Отсюда максимальное социальное пособие по временной нетрудоспособности для педагогов составляет 24,3 тыс. тенге в месяц (при нынешнем курсе тенге это примерно 132 доллара). Средняя заработная плата в Казахстане преподавателей вузов в январе 2014 года равнялась 94 тыс. тенге в месяц (около 514 долларов) [9]. Следовательно, *если работник не дай Бог заболеет, то он в соответствии с Трудовым кодексом получит опла-*

ту труда как минимум в 3,9 раза меньшую, чем ему должно по справедливости причитаться. А лечение, как известно, сейчас дорогое. Получается, как в казахской пословице: «На того кто упал, все тумаки». Это значит, что он будет иметь значительные финансовые проблемы, чтобы содержать свою семью должен будет залезть в большие долги. А если болезнь затяжная, то человек и его семья могут вообще остаться без средств к существованию. Что касается исключений из правил, то работодатели вправе устанавливать дополнительные выплаты работникам к размерам социального пособия, но среди казахстанских вузов это не практикуется.

В советское время таких проблем не было, так как здравоохранение было бесплатным, а болеющий преподаватель мог попросить своих коллег провести за него занятия на условиях взаимовыручки. В условиях кредитной системы, замена преподавателя другими преподавателями становится практически невозможной, так как нельзя просто перенести занятия одного преподавателя на время удобное другому преподавателю, так как каждый студент учится по индивидуальной траектории, которые между собой, как правило, не совпадают. Поэтому, *будучи преподавателем в казахстанских вузах категорически нельзя болеть – это опасно для человека и его семьи.* На это нередко указывают иностранные преподаватели, которые нередко отказываются продлять контракт по этой причине. Более того, *большинство преподавателей сейчас у нас работают по годовым контрактам и их запросто могут уволить на очередном конкурсе, если что-то не понравится руководству вуза.*

В зарубежных вузах это не так, там преобладают бессрочные контракты и поэтому у работника есть чувство уверенности в завтрашнем дне. Они не проходят периодическую униженную в моральном плане аттестацию, а их продвигают по результатам их научной и педагогической деятельности на основе их годовых отчетов и достижений. То есть администрация вузов в полной мере доверяют своим преподавателям. Конечно, это может быть дорого, так как заслуженные работники, которые проработали в вузе более 10 лет, в зарубежных вузах получают зарплату, даже не имея активной нагрузки. Поэтому иностранцы, которые работают у нас, очень удивляются отношению администрации вузов к своим сотрудникам: Неужели она заинтересована в том, что многие их работники ежегодно подвергались большей порции стресса в форме очередной аттестации? Как им объяснить, что это все пережитки «совкового» менталитета, согласно которому начальник, если он настоящий начальник, должен показать свою власть над подчиненными. Однако, такая практика свидетельствует не о силе руководства, а скорее об отсутствии у него доверия к своим преподавателям. Ведь объективно оценить работника можно всегда по текущим результатам его труда, как и делается в западных вузах,

не прибегая к созданию ненужных стрессов для работников. Следует отметить, что в КБТУ в отношении опытных преподавателей используется заключение контракта на три года, что в какой-то мере ограждает их от ненужных стрессов.

«Потогонное» использование интеллектуального труда

Одна из целей нашего государства – это вывести наши вузы на мировой уровень, создание исследовательских вузов, а какой мировой уровень без создания условий для развития науки? Но, чтобы заниматься наукой у преподавателей должно быть достаточно свободного времени, должны быть соответствующие условия труда, материальные стимулы. А с этим во многих казахстанских вузах очень большая проблема. Времени у преподавателей при имеющейся нагрузке, ни то, что на науку, но и на другие неотложные нужды не хватает. Это связано с тем, что *учебная нагрузка у преподавателей в Казахстане не просто высокая, а очень высокая по любым меркам, поэтому у преподавателей просто физически не остается времени заниматься еще и научной работой.* Если на Западе стандартная учебная нагрузка профессора составляет около 12-15 кредитов в год [10], [11], [12], [13], [14], [15], то наш профессор должен читать около 20-22 кредитов, ассоциированный – 22-24, ассистент – 24-26 кредитов. То есть наши профессора имеют нагрузку в 1,5-2 раза больше, чем их западные коллеги. Более того, западные профессора, которые занимаются научной работой, в зависимости от учебной дисциплины имеют учебную нагрузку всего 4-9 кредитов в год [16], [17], в то время как в Казахстане проведение научных исследований никак не снижает величину учебной нагрузки. Учитывая это, нагрузка наших профессоров, занимающихся исследованиями, может быть до 5 раз больше, чем у их западных коллег. Естественно такое положение вещей не стимулирует научные исследования, ведь любое исследование требует тщательной научной работы и ее тяжело делать в перерывах между другими занятиями. Однако, администрация многих наших вузов в своих попытках обеспечить постоянное присутствие профессоров на работе не редко растягивает учебную нагрузку на всю неделю, по 1-4 часа в день с большими «окнами», что делает невозможным для преподавателя при всем его желании заняться научной работой, так как он не может спокойно сосредоточиться даже на несколько часов. *А наука, также как и деньги, любит спокойствие, а не суету.*

В передовых вузах подход в отношении профессоров совершенно отличается, здесь не профессора подстраиваются под администрацию вузов, а она – под профессоров. Поэтому в таких вузах для профессоров, занимающихся научной работой, вся недельная нагрузка распределяется на 2-3 дня – в эти дни он работает с утра до вечера, но зато остальные дни у него вы-

свобождаются для исследований. Более того, каждый профессор на Западе, например, в университетах Германии, имеет несколько помощников ассистентов, которые вместо него проводят экзамены и выставляют оценки. В наших вузах, нашим профессорам в этом, как правило, отказывают, и они вынуждены все заполнять сами, хотя за иностранными преподавателями, без разницы профессор или лектор, всю рутинную работу, включая проверку и выставление оценок, и даже подачу документов на конкурс, выполняют прикрепленные к ним ассистенты.

Однако, если мы будем заставлять наших профессоров заниматься рутинной работой, то кто, тогда будет двигать вперед казахстанскую науку? Это же нерациональное использование труда. Зачем загружать работника, который может двигать науку вперед, работой, выполнить которую по силам его менее квалифицированный коллега как проверка контрольных, СРС и т.д.

Вряд ли казахстанскую науку будут двигать вперед иностранные преподаватели. Им это не нужно. Они приезжают к нам подзаработать или как-либо на время «перекантоваться», если, не смогли найти подходящей работы у себя дома. Это либо преподаватели в возрасте, либо еще не зарекомендовавшие себя молодые люди, или те индивиды, которые любят острые ощущения. Лучшие к нам не едут, они предпочитают поднимать экономику своих стран. А если приезжают, то на очень короткий экскурсионный срок.

Кроме того, профессора на Западе не занимаются административной работой, для этого имеется административный персонал, а им выделяются отдельные кабинеты, где они сидят по одному – два человека, а не так как наши – все в общей комнате. *Что можно ожидать от нашего профессора, когда в комнате с ним находятся еще ряд коллег, которым постоянно приходят студенты, коллеги, постоянно звонит телефон, постоянно требуют отчеты о проделанной работе или обязательного присутствия на каких-то ненужных мероприятиях, которые нужны лишь для хорошей отчетности вуза?*

О какой серьезной науке, в таких условиях может идти речь? В лучшем случае, речь может идти только об имитации серьезной научной деятельности, а также публикация слабых статей в слабых изданиях. *Если же мы, по настоящему, хотим, чтобы у нас развивалась вузовская наука, то ее надо соответствующим образом финансировать. В противном случае, о серьезной науке не имеет смысла вести речь.* Поэтому, если мы хотим, чтобы наши преподаватели писали серьезные статьи, и публиковали их в передовых журналах с высоким импакт фактором, надо создавать им соответствующие условия: 1) пересмотреть учебную нагрузку; 2) выделить отдельные кабинеты профессорам, которые занимаются наукой; 3) материально финансировать публикацию научных статей с импакт фактором.

Что касается последнего предложения, то в Казахстане это пока редкая практика, только некоторые вузы практикуют ее. Например, в Университете им. Сулеймана Демиреля (далее СДУ) дают премию в 1000 долларов за участие в зарубежной конференции с публикацией научных результатов в журналах с импакт фактором от агентства Томпсона Рейтера и 500 долларов с импакт фактором от других рейтинговых агентств. В Казахстанско-Британском техническом университете (далее КБТУ) условия поощрения более сложные, но и более стимулирующие. Здесь дают премию в 1000 долларов за статью с импакт фактором, умноженную на величину этого импакт фактора. Некоторые профессора из КБТУ уже получили такую премию. Это в какой-то мере компенсирует затраты людей на публикацию научных статей, так как написать статью в престижный зарубежный журнал – это ничто иное как сделать еще одну небольшую диссертацию, кроме того, некоторые журналы требуют заплатить даже просто за принятие статьи на рассмотрение. Но самое главное, это становится большим стимулом для других преподавателей, особенно молодых и амбициозных, в публикации научных статей в ведущих мировых журналах. Таким же образом следует стимулировать написание учебников по новым дисциплинам. Давать премию в 1000 долларов, если учебник получил заслуженную оценку специалистов и пользуется спросом на рынке и у студентов вузов.

Отсутствие стимулирующих условий труда

Еще одна казахстанская проблема. В настоящее время ряд вузов установили нововведение – электронные пропускные системы или турникеты и требуют от всех сотрудников ежедневного 8-и часового пребывания на рабочем месте. Возможно, данное нововведение удобно для администрации вузов, поскольку оно позволяет ей отслеживать пребывание сотрудников на своем рабочем месте и держать их на «коротком поводке», имея возможность, в случае необходимости, наказывать их за отсутствие на рабочем месте. Вместе с тем, оно вполне заслуженно воспринимается преподавателями как не доверие к ним со стороны администрации вузов, так как не дает им рационально планировать время, творчески реализоваться. У них в отличие от производства, откуда и «растут ноги» этого нововведения, итак, ненормированный рабочий день, так как *подготовка к занятиям занимает не только их рабочее время, но существенную часть свободного времени, включая выходные и праздничные дни*. Если провести опрос, то окажется, что практически все преподаватели предпочитают проверять самостоятельные работы студентов (СРС), контрольные, экзамены в спокойной домашней обстановке в свое свободное время, а не вовремя работы. Поэтому, перед тем как покупать дорогостоящие турникеты, правильнее было бы задаться вопросом, а, почему они так делают? Что на работе у них для этого нет соответствующих условий?

Да, в отличие от зарубежных вузов практически во многих казахстанских вузах, кроме, наверное, Назарбаевского Университета (НУ), Казахстанского института менеджмента, экономики и прогнозирования (КИМЕП) и СДУ, для этого не созданы благоприятные рабочие условия. Во-первых, у казахстанских преподавателей нет своего личного пространства, все сидят, как правило, скученно в общих кафедральных комнатах по 5-10 человек, а это создает шум и нервозность, так как у всех людей свои предпочтения и привычки и не всем они могут нравиться. Когда всех заставляют сидеть на работе, в отдельных вузах на отдельных кафедрах рабочих мест не хватает и некоторые преподаватели вынуждены по очереди разгуливать взад-вперед по коридорам, чтобы скоротать время.

На Западе у каждого преподавателя имеется свое свободное место, и они сидят либо по одному, либо по два-три человека в одной комнате, но не более. Для преподавателей имеется комнаты отдыха, комнаты для приема пищи, оборудованные всем необходимым, начиная с посуды и кончая газовой плитой, кофеварками, посудомоечной машиной. Их рабочие места оснащены современными мощными компьютерами со всей необходимой оргтехникой и софтами, а преподаватели могут заказывать с компьютера всю необходимую учебную и научную литературы, не вставая со своего рабочего места.

Если в подавляющем большинстве казахстанских вузов такие условия для преподавателей? *А если нет, то правомерно ли требовать от них пребывания на работе с 9 до 18 часов, ведь при отсутствии условий они проводят это время впустую? Не лучше ли им разрешить отправиться домой, где у них созданы все условия и их не отвлекают ненужными разговорами.* Наверное, вначале следовало бы создать условия, а лишь затем требовать что-либо от преподавателей. Но, не все это понимают. Некоторые уверены, что преподаватель как рабочий на производстве должен быть на работе с 9 до 18 часов, без разницы, есть ли для этого надлежащие рабочие условия или нет.

Дискриминация в оплате труда

Кроме того, в системе казахстанского образования наблюдается и другая социальная проблема – высокая разница в оплате труда казахстанских преподавателей по сравнению с их иностранными коллегами. Когда, наши вузы приглашают зарубежных преподавателей, они за тот же труд одинаковой квалификации платят им как минимум в 2-3 раза больше, чем казахстанским преподавателям. Кроме того, в отличие от наших преподавателей помимо перелета, им возмещают расходы на аренду жилья, представляют отдельные кабинеты, где они сидят по один-два человека, тогда как наши преподаватели должны ютиться по несколько (5-10) чело-

век в одной комнате. То есть иностранным преподавателям создаются все возможные условия для нормальной работы, что было бы достойно похвалы, если бы это не ограничивалось только ими. Более того, бывают случаи, когда иностранных граждан со степенью магистра, сразу принимают на должность ассистент профессора, и даже разрешают читать в магистратуре, в то время как наши опытные преподаватели с той степенью, авторы ряда учебников, сидят на должности сеньор лектора годами. Кроме того, наши преподаватели, имеющие иностранный диплом тех же зарубежных вузов, также получают зарплату в 2-3 раза ниже, так как они наши, а не иностранные граждане. В каких еще странах имеет такое отношение к своим преподавателям? Наверное, только в «банановых» республиках.

Бывают и совсем курьезные случаи, когда приглашенные преподаватели с ближнего зарубежья получали заработную плату в 2-3 раза больше, чем наши, лишь потому, что у них было зарубежное гражданство. Поэтому *отдельные наши преподаватели уже подумывают над тем, не следует и им сменить свое гражданство, только тогда у нас начинают ценить своих преподавателей*. Приведу один курьезный случай из жизни. Работала в одном казахстанском вузе девушка преподавателем сеньор-лектором, и получала, как и все, в 2-3 раз зарплату более низкую, чем зарубежные преподаватели. Потом вышла замуж за иностранца, получила зарубежное гражданство, и когда приехала вновь сюда, но уже в другом качестве. И, что вы думаете?... Ей стали платить в 2-3 раза больше, как и другим иностранцам.

Единственные вузы среди казахстанских вузов, ведущих преподавание на английском языке, но которые не допускают дискриминации в отношении наших преподавателей это КИМЭП и СДУ. Причина банальна – этим вузом руководят граждане Южной Кореи и Турции, соответственно. И этим все сказано. Остальные вузы с преподаванием на английском языке, которые возглавляют наши же соотечественники, как правило «грешат» этим, допуская открытую и явную дискриминацию своих же граждан на своей родной земле?! Тем самым они нарушают Трудовой кодекс страны, статью 7, которая запрещает дискриминацию в сфере труда [6], хотя именно *высшая школа должна, служить образцом справедливости и нравственности*.

В результате *наши преподаватели в наших вузах чувствуют себя как граждане «второго сорта», поскольку, даже, получив звание профессора, их зарплата будет все равно много ниже, чем у простого лектора иностранца. Получаются у себя на родине, к нашим преподавателям отношение как к бедным родственникам, тогда как для иностранных преподавателей создаются все условия*. Является ли такое положение вещей правильным в условиях глобализации и роста преподавательской мобильности? Чем объясняется такой подход? На наш взгляд, *такое различное отношение к своим и зарубежным преподавателям, вряд ли продиктовано*

желанием обделить и морально унижить своих преподавателей. Очевидно, оно продиктовано желанием вузов сэкономить на своих расходах, так как при более низкой оплате труда, иностранные преподаватели наотрез отказываются работать в Казахстане. Из-за такой неэластичности спроса в отношении иностранных преподавателей, наши ректора вынуждены повышать им оплату их труда. Что касается наших преподавателей, то с ними особенно не церемонятся, так как их легче заменить другими на нашем рынке труда. В связи с этим возникают следующий вопрос: должны ли ректора вузов, приглашающих иностранных преподавателей идти у них на поводу, и устанавливая им в 2-3 раза более высокую оплату труда, чем своим преподавателям? На наш взгляд, ответ должен быть отрицательным.

Вы спросите почему, ведь уровень жизни в их странах, если они приехали из стран дальнего зарубежья действительно в 5-6 раза выше, чем в нашей стране? – Очень просто, когда *иностранные преподаватели приезжают к нам работать по контракту, то они в это время живут не за рубежом, а в нашей стране, где уровень жизни во столько же раз ниже. С этой точки зрения, платить им более высокую зарплату за одинаковый труд, является неприкрытой дискриминацией наших преподавателей.* Такая политика ректоров вузов морально унижает своих преподавателей, и препятствует активному взаимодействию отечественных и зарубежных преподавателей. Наши преподаватели не могут пригласить их в кафе или ресторан на чашку чая – обычная практика, принятая в западных странах, так как у них при их скудных заработках нет на это денег, а их размещение в разных комнатах затрудняют обмен между ними. Более того, иностранным преподавателям неловко обращаться с нами, которые выглядят обделенными на их фоне. Но, самое главное, она меняет отношение к нашим преподавателям со стороны студентов. Они теряют в их глазах определенное уважение, если разрешают администрации вузов так себя унижать. *Значит, для стимулирования труда отечественных преподавателей и получения большей отдачи от привлечения иностранных преподавателей, необходимо повысить оплату труда наших преподавателей до уровня иностранных преподавателей и размещать наших преподавателей вместе, а не отдельно от иностранных коллег.*

Нецелевое использование ППС

Необходимо отказаться от использования преподавателей и студентов в качестве бесплатной рабочей силы при проведении субботников, организации праздников, дежурствах в общежитиях, участия в политических мероприятиях и выборах. На Западе все добровольно и студенты без всякого принуждения со стороны администрации вуза занимаются благотворительной работой, так как их социальная активность затем учитывается при получении

грантов, стипендий, устройстве на работу и т.д. У нас же до сих пор, еще с советских времен, все остается добровольно принудительным. В чем разница? Если не хочешь добровольно, то заставляют недобровольно, вплоть до объявления выговора и увольнения с работы. При этом власти давят на вуз, а вуз на преподавателей и студентов. Все это прикрывается красивыми словами о необходимости патриотического воспитания студентов. Если это так, то тогда может быть, целесообразно, сделать шаг дальше – возродить и сельскохозяйственные работы. Ведь если что – где, то именно здесь был настоящий патриотизм – протянуть руку помощи малообеспеченным сельчанам? Но так ли это на самом деле? Нужно ли нам всем заблуждаться на этот счет? Ведь к таким мероприятиям иностранцев близко не подпускают, поскольку они этого не понимают, так как выросли в других «буржуазных» условиях. Это вызывает удивление у иностранцев, так как участие в таких мероприятиях должно быть сознательным выбором каждого, а не навязанным извне решением.

Но самое главное, все эти мероприятия отвлекают преподавателей и студентов вузов от их основных обязанностей, когда они проводятся в рабочее время, и не дают им отдохнуть, когда они проводятся в выходные дни. Не следует также думать, что современные студенты наивные дилетанты, которые все принимают за чистую монету. Это совсем не так. Они все прекрасно понимают, даже в некоторых случаях может лучше самих преподавателей, что их просто используют как бесплатную рабочую силу для чьих-то целей, далеких от учебы, но они просто вынуждены играть в эту игру: «Я делаю вид, что поверил вам, вы, что поверили мне, и так далее», так как они боятся, что преподаватели им снизят оценки, если они не будут участвовать в этом. *Руководство, добиваясь реализации своих целей, вместе с тем роняет авторитет своих преподавателей в глазах студентов,* так как те прекрасно знают, что те делают, то, что им говорят не по своей доброй воле, а из-за давления сверху.

За рубежом не используются практика «добровольно принудительного» давления со стороны властей и руководства вуза. Это все негативное наследие «совкового» периода, когда всех заставляли плясать под одну дудку, которое нужно изживать и чем быстрее, тем лучше. Вместе с тем есть надежда, что в Казахстане получится отказаться от негативных пережитков прошлого. Удалось же отказаться от привлечения студентов на сельскохозяйственные работы, что наносило вред их учебе, так отвлекало их от учебы на длительное время.

Наличие плагиата в некоторых научных трудах

В Казахстане, что не министр – то доктор наук, что не аким – то кандидат наук. Наверное, такая ситуация имеет место быть только в развитых странах. Но удивительное дело. Если у них вначале становятся докторами наук, а лишь за тем министрами, то у нас, все наоборот, сначала

становятся министрами или акимами, а лишь за тем докторами наук. Возникает вопрос, как нашим чиновникам все сразу удастся, одной рукой рулить государством, а другой писать между делом научные труды? Когда они успевают писать свои научные труды – в перерывах между заседаниями, или перелетами из одной в области в другую, или из одной страны – в другую? Может быть, они ночами работают и не высыпаются. Но, они всегда выглядят свежими и бодрыми. Может быть, они все как на подбор – семи пядей во лбу. Совершенно может быть. Но нельзя не признать и другое, что *серьезная научная работа требует кропотливой работы и ее невозможно делать наскоками, время от времени, в перерывах между другими делами*. Иначе получится сырая работа, если вообще, что-то получится. Тогда возникает вопрос – как это им удастся и как такие работы пропускают? Это загадка. Возможно, они подключают свой штатный ресурс. Но, тогда это будет коллективный труд, а не научная монография. И за него не должны присваиваться научные звания, так как диссертация это индивидуально выполненное исследование. Как знать? Может быть. Но, дело не столько в этом. Важно, то, что *любая коррупция при получении научных степеней и званий, если она имеет место [18], [19], дискредитирует все научные степени и звания, полученные в нашей стране, как бы честно их ни писали другие люди*. Как говорится, одна капля дегтя, всю бочку меда портит.

Непрозрачное проведение конкурсов по НИР

Это же касается заказов НИР, то их получают не всегда самые достойные проекты [19], [20]. В то же время стоящие проекты откладываются по непонятным причинам. Все проводится часто закрыто, без участия широкой общественности. Естественно, наличие такой практики превращает в фикцию научные конкурсы, так как побеждает, как правило, не самые лучшие проекты, а обычно те, которые продвигают «свои» люди. Поэтому для устранения коррупции, организация конкурсов научных проектов должна быть прозрачной для общества, все научные труды и исследовательские проекты должны проверяться на антиплагиат, а к участию в конкурсе допускаться только авторитетные ученые, имеющие задел в данной научной сфере в виде публикаций в авторитетных научных журналах. Тем более, что для этого в настоящее время имеются все условия. Это и современные информационные технологии, и деятельность электронного правительства. Поэтому осуществить проверку в этих условиях не составляет труда.

Следует также полностью отказаться от сомнительной практики получения научных степеней, званий высокими государственными чиновниками. Ведь это дискредитирует систему образования и науки в целом, роняя ее престиж в глазах общества. Все понимают, что

у больших чиновников нет свободного времени, чтобы заниматься серьезными научными исследованиями, в то же время давать звания за проекты, выполненные под их руководством также не правомерно, так как это коллективная, а не индивидуальная работа, и будет означать индивидуальное присвоение результатов совместного труда.

Оплата труда научных работников

Согласно статье 12 закона «О науке» научным работникам государственных научных организаций и вузов в Казахстане, выполняющих государственный заказ на проведение научных исследований, то они оплачиваются по ставкам, установленным министерством образования и науки. При расчете по этим ставкам оплата руководителя проекта не превышала 150-200 тыс. тенге (800-1000\$) в месяц, а рядовых научных сотрудников (ВНС и МНС) в 2-3 раза ниже [21].

Что касается оплаты труда научных работников, выполняющим государственное задание или государственный заказ на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, то им устанавливается ежемесячная доплата за ученые степени в размере одной месячной минимальной заработной платы для кандидата наук, доктора философии (PhD), доктора по профилю и двух месячных минимальных заработных плат для доктора наук (21). При уровне минимальной заработной платы равной 21 364 тенге (или \$115) при существующем курсе тенге к доллару США ежемесячная надбавка за научную работу не превышает \$230 для доктора науки и \$115 кандидата наук [21].

Но реальный социально-экономический эффект от научных исследований может многократно превосходить указанные выплаты. Именно, поэтому, если в развитых странах крупные ученые – это, как правило, богатые люди, то у нас – не выше среднего достатка. Например, все ученые, открывшие крупные месторождения за рубежом – это миллионеры, а в нашей стране – они живут на одну зарплату или пенсию. Естественно, более справедливой оплатой была бы доленая оплата, то есть оплата ученого в доле от полученного обществом эффекта от реализации проекта.

Административное управление наукой

В ходе опросов 701 научных сотрудников по всей стране, недавно проведенного исследовательским центром «BISAM» по заказу Национального Центра научно-технической информации при поддержке Министерства образования и науки Казахстана, выяснилось, что ситуация в казахстанской науке очень тревожная (табл. 2). Не один из показателей не дотягивает до 7 баллов, а большинство – до 5 баллов, а из двух самых высоких показателей (около 6 баллов) – это опыт и квалификация научных кадров.

Таблица 2

Рейтинг научных позиций казахстанской науки

Характеристика	Средний балл
Опыт научных кадров	6,42
Квалификация кадров	5,69
Информационное обеспечение	5,48
Система аттестации научных кадров	5,13
Система подготовки кадров	5,04
Международные связи	4,94
Интеграция науки и образования	4,90
Организация, управление	4,83
Патентное дело	4,68
Конкуренция в научной среде	4,55
Приток молодых научных сил	4,47
Государственная поддержка/регулирование	4,36
Внедрение научных достижений	4,07
Материально-техническое обеспечение научных учреждений	3,97
Заработная плата (доходы) научных работников	3,25

Примечание: Оценка проводилась по 10-балльной шкале (1-самое слабое место, 10-самое сильное). Источник: [22].

Что касается организации управления наукой, притока молодежи в науку, внедрения научных достижений, материального обеспечения науки, а также зарплаты ученых, то все они на довольно низком уровне. Таким образом, можно сделать вывод, что наука в Казахстане ныне переживает системный кризис. Это, очевидно, если сравнить нынешнюю ситуацию с советским временем, когда Академия наук страны занимала одно из лидирующих мест в союзной науке по многим научным направлениям. Возникает вопрос: «Как же казахстанская наука дошла до столь жалкого состояния?»

По мнению 75% опрошенных ученых такая ситуация связана с изменением статуса Национальной Академии наук [22]. Она из организации, управляющей наукой, стараниями властей превратилась в общественную организацию, а управление наукой стало осуществляться через созданное министерство вначале наук и новых технологий, а затем науки и образования. Более того, ряд научных институтов упразднили, а остальные передали вузам.

Что это дало государству? Наука стала «ручной», «послушной» для властей. Если в советское время, члены академии, а также ее президент выбирались, как правило, самими учеными на основе тайного голосования, то создание министерства позволило властям назначать нужных руководителей сверху и проводить решения, затрагивающие научную сферу, не спраши-

вая мнения и согласия на то самих ученых. Это облегчило и ускорило для властей проведение в жизнь популистских и научно необоснованных решений. Но, общество за это вынуждено было заплатить высокую цену. Ею стало резкое снижение эффективности управления наукой и уменьшение ее продуктивности в смысле генерирования новых идей и инноваций, которые были бы способны изменить жизнь общества к лучшему (см. табл. 2).

Причина сложившейся ситуации связана с тем, что чиновники во власти не понимают сути науки, как свободного творческого процесса. Ведь здесь без полета фантазии, без отхода от заезженной колеи, ничего нового не создашь, так как творчество – это есть отход от привычного хода вещей. Напротив, административный процесс в отличие от науки требует точного и беспрекословного подчинения всех нижестоящих лиц указаниям вышестоящим лицам в управленческой иерархии. Здесь вольнодумство понимается как нарушение требуемого хода вещей, и, соответственно, требует наказания виновных. Поэтому ученые и чиновники – это при внешней схожести, это разные люди, которым не просто понять друг друга, так как в основе их деятельности лежат диаметрально противоположные цели и типы поведения.

Из-за этого проистекает распространенная ошибка чиновников, которые думают, что учеными можно управлять в командно-приказном режиме. Они не понимают, что наука это, прежде всего, вдохновение, а оно не может прийти по указке начальника сверху. Они не понимают, что для того чтобы создать научную школу нужно взрастить целую плеяду талантливых ученых, за то погубить ее можно одним «непродуманным» росчерком пера. Они не понимают, что эффективно управлять наукой нельзя, не будучи ученым, творческим человеком. Они думают, что хороший управленец может эффективно управлять всем на свете, начиная от предприятия и кончая созданием шедевров науки и искусства. В результате в казахстанской науке, образовании и экономике мы имеем то, что имеем, ни больше и не меньше.

Заключение

В данной статье нами бы выявлен ряд ключевых проблем, которые препятствуют развитию образованию и науки в Казахстане. В отношении образования к ним относятся: низкий уровень оплаты труда и социальной защиты преподавателей вузов, «потогонное» использование их труда, отсутствие стимулирующих условий труда, дискриминация казахстанских преподавателей, практика использования преподавателей для целей далеких от учебной и научной деятельности, недостаточная поддержка студентов со стороны государства, неравномерное распределение грантов. В отношении науки это: приниженная роль ученых в обществе, высокая учебная нагрузка, неудобное расписание занятий, факты плагиата в научных работах,

непрозрачность при проведении конкурсов на НИР, не адекватно низкая оплата ученых, слабая материальная база, попытки административного управления наукой. Естественно, все это сильно тормозит дальнейшее развитие образования и науки в Казахстане.

Для коренного изменения ситуации, на наш взгляд, необходимо принять следующие меры:

- Повысить уровень оплаты труда преподавателей вузов и в этом достойный пример должны показать в первую очередь государственные и квазигосударственные вузы как флагманы образования и науки страны.
- Пересмотреть Трудовой кодекс в пользу работников. Установить, что в случае болезни зарплата должна выплачиваться на уровне не ниже 80% от ее среднего уровня за последний год.
- Отказаться от практики дискриминации оплаты труда казахстанских преподавателей в сравнении с их иностранными коллегами в вузах страны, так как это нарушает конституционные права граждан Казахстана.
- Пересмотреть учебную нагрузку у преподавателей в Казахстане в сторону ее снижения для желающих заниматься научной работой.
- Отказаться от годичных контрактов работы с преподавателями в пользу бессрочных, хотя бы в отношении опытных преподавателей.
- Создать надлежащие условия труда преподавателям на их рабочих местах на уровне мировых стандартов, прежде чем требовать от них нахождения на работе с 9 до 18 вечера.
- Отказаться от использования преподавателей и студентов в качестве бесплатной рабочей силы при проведении различных общественно – политических мероприятий.
- Отказаться от практики получения научных степеней, званий кроме почетных, высокими государственными служащими.
- Вывести научные институты и организации из подчинения министерства и вернуть их в лоно Академии наук, как это изначально было, а самое главное вернуть ей бразды управления наукой.

Только при реализации названных мер можно ожидать кардинального изменения ситуации в сфере образования и науки Казахстана, максимизации эффекта от их развития для общества. Не случайно, двумя ключевыми источниками конкурентоспособности любой национальной экономики в эпоху информационных технологий – являются с одной стороны высокая наука, способная генерировать новые знания и инновации, а с другой стороны – качественная система образования, готовящая творческих специалистов, способных в полной мере применить эти

знания на практике. Именно, эти два источника конкурентоспособности, а не резкая добыча сырья, как думают некоторые чиновники во власти, способны привести к резкому улучшению ситуации в казахстанской экономике, сделать ее более устойчивой к различным внешним и внутренним шокам, а также значительно повысить уровень жизни широких слоев населения страны в обозримой перспективе.

Список литературы

1. Государственная программа развития образования Казахстана на 2011-2020 годы. Указ Президента Казахстана от 7 декабря 2010 года № 1118. – Астана. Акорда.
2. Бакытжан Жумагулов о модернизации системы образования, официальный сайт Премьер-Министра РК «Primeminister.kz». URL: <http://www.primeminister.kz/page/bakytzhan-zhumagulov-o-modernizatsii-sistemy-obrazovaniya?lang=ru> (дата обращения: 05.01.2014).
3. Численность и заработная плата работников в Республике Казахстан / 12 серия, Занятость населения и оплата труда. Астана: Агентство Республики Казахстана по статистике, январь 2014 года. С. 19-26.
4. EIU based on OECD and EIU data (2010). URL: <http://thelearningcurve.pearson.com/data-bank/education-input-indicators/indicator/TSUSMAX>
5. Численность и заработная плата работников по видам экономической деятельности РК / Занятость населения и оплата труда, 13 серия. Астана: Агентство РК по статистике, декабрь 2010 года. С. 36.
6. Трудовой кодекс Казахстана. Указ Президента Казахстана от 15 мая 2007 года, № 251-III ЗРК (с изменениями и дополнениями на 23.04.2014 г.). – Астана: Акорда.
7. Правила назначения и выплаты социального пособия, а также определения его размера, Постановление Правительства РК от 28 декабря 2007 года, № 1339. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P070001339>
8. Закон Казахстана «О республиканском бюджете на 2012-2014 годы». Указ Президента Казахстана от 24 ноября 2011 года № 496-IV, Астана: Акорда. URL: <http://www.zakon.kz/4460382-prezidentom-rk-utverzhdhen-zakon-o.html> (дата обращения: 10.04.2014).
9. Численность и заработная плата работников в РК, 12 серия / Занятость населения и оплата труда. – Астана: Агентство РК по статистике. С. 19-26.
10. UNKW (2014), Academic Affairs, Policies/Reports: Faculty Workload Policy. URL: http://uncw.edu/aa/Policies_Reports/FacultyWorkload_Policy.html

11. Faculty Teaching Load, Grambling State University (2009). URL: <http://www.gram.edu/academics/teaching/teachingavg.php>
12. Levy D.C. Do college professors work hard enough? Washington Post. March 23, 2012. URL: http://www.washingtonpost.com/opinions/do-college-professors-work-hard-enough/2012/02/15/gIQAn058VS_story.html
13. Спасибо В. Как и за что платят американскому профессору? Проза.РУ: электронный портал. 2009. URL: <http://www.proza.ru/2009/12/24/673> (дата обращения: 15.05.2014).
14. Чошанов М. Не нужно повторять ошибки США // Газета.ru: электронный портал. 15.01.2013. URL: http://www.gazeta.ru/lifestyle/education/2013/01/14_e_4923217.shtml (дата обращения: 16.05.2014).
15. How many class room hours does the typical university teacher teach per week? Academia Stack Exchange (2014). URL: <http://academia.stackexchange.com/questions/7450/how-many-classroom-hours-does-the-typical-university-teacher-teach-per-week>.
16. Teaching and Research Workload Policy // BU Arts @ Science (2012). URL: <http://www.bu.edu/cas/faculty-staff/faculty-staff-handbook/faculty-personnel-issues/teaching-and-research-workload-policy/>.
17. Vedder. Teaching Loads and Affordability / The University of Texas Data, The Chronicle of Higher Education (2014). URL: <http://chronicle.com/blogs/innovations/teaching-loads-and-affordability-the-university-of-texas-data-2/29469>.
18. Stop Plagiat, Национальный центр научно-технической информации // «Express-k.kz»: электронный портал. Алматы. 21.06.2013. URL: <http://www.inti.kz/novosti-nauki-kazaxstana/plagiat-stanovitsya-glavnym-bichom-kazaxstanskix-soiskatelej-uchenyx-stepenej-vydavayachuzhoe-za-svoe-dissertanty-kopiruyut-teksty-tablicy-sxemy-diagrammy.php> (дата обращения: 20.05.2014).
19. Высшее образование в Казахстане / Аналитическая служба Рейтингового Агентства РФЦА. – Алматы. 2012. С. 12. URL: <http://www.rfcaratings.kz/reports/Education.pdf> (дата обращения: 10.06.2014).
20. Необходима общенародная поддержка борьбы с коррупцией // «Новости законодательства» Zakon.kz: информационный портал. 4 марта 2014. URL: <http://www.zakon.kz/4607219-neobkhodima-obshhenarodnaja-podderzhka.html>
21. Закон Казахстана от 18 февраля 2011 года № 407-IV «О науке» (с изменениями по состоянию на 29.09.2014 г.).

22. BISAM, Состояние и проблемы казахстанской науки: взгляд изнутри, Business Information, Sociological and Marketing Research Center. 2010. URL: <http://www.bisam.kz> (дата обращения: 10.02.2015).

References

1. Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya Kazahstana na 2011-2020 godyi. Utverzhdena Ukazom Prezidenta Kazahstana ot 7 dekabrya 2010 goda № 1118. – Astana. Akorda.
2. Bakytzhan Zhumagulov o modernizatsii sistemy obrazovaniya, ofitsialnyiy sayt Premer-Ministra RK «Rrimeminister.kz». URL: <http://www.primeminister.kz/page/bakytzhan-zhumagulov-o-modernizatsii-sistemy-obrazovaniya?lang=ru> (data obrascheniya: 05.01.2014).
3. Chislennost i zarabotnaya plata rabotnikov v Respublike Kazahstan / 12 seriya, Zanyatost naseleniya i oplata truda. Astana: Agentstvo Respubliki Kazahstana po statistike, yanvar 2014 goda. Pp. 19-26.
4. EIU based on OECD and EIU data (2010). URL: <http://thelearningcurve.pearson.com/data-bank/education-input-indicators/indicator/TSUSMAX>
5. Chislennost i zarabotnaya plata rabotnikov po vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti RK / Zanyatost naseleniya i oplata truda, 13 seriya. Astana: Agentstvo RK po statistike, dekabr 2010 goda. P. 36.
6. Trudovoy kodeks Kazahstana. Ukaz Prezidenta Kazahstana ot 15 maya 2007 goda, № 251-III ZRK (s izmeneniyami i dopolneniyami na 23.04.2014 g.). – Astana: Akorda.
7. Pravila naznacheniya i vyplatyi sotsialnogo posobiya, a takzhe opredeleniya ego razmera, Postanovlenie Pravitel'stva RK ot 28 dekabrya 2007 goda, # 1339. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P070001339>.
8. Zakon Kazahstana «O respublikanskom byudzhete na 2012-2014 godyi». Ukaz Prezidenta Kazahstana ot 24 noyabrya 2011 goda № 496-IV, Astana: Akorda. URL: <http://www.zakon.kz/4460382-prezidentom-rk-utverzhden-zakon-o.html> (data obrascheniya: 10.04.2014).
9. Chislennost i zarabotnaya plata rabotnikov v RK, 12 seriya / Zanyatost naseleniya i oplata truda. – Astana: Agentstvo RK po statistike. Pp. 19-26.
10. UNKW (2014), Academic Affairs, Policies/Reports: Faculty Workload Policy. URL: http://uncw.edu/aa/Policies_Reports/FacultyWorkload_Policy.html
11. Faculty Teaching Load, Grambling State University (2009). URL: <http://www.gram.edu/academics/teaching/teachingavg.php>

12. Levy D.C. Do college professors work hard enough? Washington Post. March 23, 2012. URL: http://www.washingtonpost.com/opinions/do-college-professors-work-hard-enough/2012/02/15/gIQAn058VS_story.html
13. Spasibo V. Kak i za chto platyat amerikanskomu professoru? Proza.RU: elektronnyiy portal. 2009. URL: <http://www.proza.ru/2009/12/24/673> (data obrascheniya: 15.05.2014).
14. Choshanov M. Ne nuzhno povtoryat oshibki SShA // Gazeta.ru: elektronnyiy portal. 15.01.2013. URL: http://www.gazeta.ru/lifestyle/education/2013/01/14_e_4923217.shtml (data obrascheniya: 16.05.2014).
15. How many class room hours does the typical university teacher teach per week? Academia Stack Exchange (2014). URL: <http://academia.stackexchange.com/questions/7450/how-many-class-room-hours-does-the-typical-university-teacher-teach-per-week>.
16. Teaching and Research Workload Policy // BU Arts @ Science (2012). URL: <http://www.bu.edu/cas/faculty-staff/faculty-staff-handbook/faculty-personnel-issues/teaching-and-research-workload-policy/>.
17. Vedder. Teaching Loads and Affordability / The University of Texas Data, The Chronicle of Higher Education (2014). URL: <http://chronicle.com/blogs/innovations/teaching-loads-and-affordability-the-university-of-texas-data-2/29469>.
18. Stop Plagiat, Natsionalnyiy tsentr nauchno-tehnicheskoy informatsii // «Express-k.kz»: elektronnyiy portal. Almatyi. 21.06.2013. URL: <http://www.inti.kz/novosti-nauki-kazaxstana/plagiat-stanovitsya-glavnym-bichom-kazaxstanskix-soiskatelej-uchenyx-stepenej-vydavaya-chuzhoe-za-svoe-dissertanty-kopiruyut-teksty-tablicy-sxemy-diagrammy.php> (data obrascheniya: 20.05.2014).
19. Vyisshee obrazovanie v Kazahstane / Analiticheskaya sluzhba Reytingovogo Agentstva RFTsA. Almatyi. 2012. P. 12. URL: <http://www.rfcaratings.kz/reports/Education.pdf> (data obrascheniya: 10.06.2014).
20. Neobhodima obschenarodnaya podderzhka borbyi s korrupsiei // «Novosti zakonodatelstva» Zakon.kz: informatsionnyiy portal. 4 marta 2014. URL: <http://www.zakon.kz/4607219-neobkhodima-obshhenarodnaja-podderzhka.html>.
21. Zakon Kazahstana ot 18 fevralya 2011 goda № 407-IV «O nauke» (s izmeneniyami po sostoyaniyu na 29.09.2014 g.).
22. BISAM, Sostoyanie i problemyi kazahstanskoy nauki: vzglyad iznutri, Business Information, Sociological and Marketing Research Center. 2010. URL: <http://www.bisam.kz> (data obrascheniya: 10.02.2015).

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Нурсеит Нурлан Айткалиулы, ассоциированный профессор кафедры «Финансы и экономика» Бизнес школы, доктор экономических наук

Казахстанско-Британский технический университет

ул. Толе би, д. 59, г. Алматы, 050000, Казахстан

e-mail: askartau@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 9024-7532

DATA ABOUT THE AUTHOR

Nurseit Nurlan Aytkaliuly, associated professor of the Department «Economics and Finance» Business School, Doctor of Economics

Kazakh-British Technical University

59, Tole bi street, Almaty 050000, Kazakhstan

e-mail: askartau@mail.ru

Рецензент:

Естекова Гульзира Болатовна, заместитель декана Бизнес школы, сеньор лектор кафедры «Финансы и экономика», кандидат экономических наук, Казахстанско-Британский технический университет