

**МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ
НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗАХ**
METHODS OF STIMULATING SCIENTIFIC ACTIVITY IN FOREIGN UNIVERSITIES

Аннотация. В статье исследованы методы стимулирования научной деятельности в зарубежных ВУЗах Германии, США, Японии, Кыргызстана и Франции. Отмечено, что опыт Университета Хиросимы (Япония) и американской системы, где ВУЗ производит оплату работы профессорско-преподавательского в форме научных консультаций и лекций в других вузах могут быть переняты в российскую модель стимулирования научной деятельности

Abstract. The article examines the methods of stimulating scientific activity in foreign universities in Germany, the United States, Japan, Kyrgyzstan, and France. It is noted that the experience of Hiroshima University (Japan) and the American system, where universities pay for the work of their professors in the form of scientific consultations and lectures at other universities, can be adopted by the Russian model of stimulating scientific activity

Ключевые слова: Методы стимулирования, научная деятельность, зарубежные вузы, мотивация

Keywords: Stimulation methods, scientific activity, foreign universities, motivation

В современном высшем образовании всё больший исследовательский вопрос приобретает популяризация науки как доступной деятельности для всех участников образовательных отношений. В такой тенденции наблюдается значительный «плюс», так как высшее образование становится не только процессом обучения и воспитания, но и средством саморазвития. Российские вузы используют самые разные методы стимулирования научной деятельности, как преподавателей, так и студентов от эффективного контракта до привлечения внебюджетных средств. Но для улучшения и совершенствования российской образовательной действительности встаёт исследовательская необходимость в изучении зарубежного опыта, действующего сегодня в разных странах мира.

Размышляя в глобальном смысле над проблемой исследования, следует сказать о европейской модели материального стимулирования преподавателей «THEQM», включающей 9 индикаторов стимулирования в виде различных стипендий, премий и других дополнительных выплат. Одним из критериев поощрения является публикационная активность. Однако здесь встаёт разумный вопрос о том, что количество публикаций не всегда говорит об их качестве. В связи с этим, многие европейские ВУЗы, используя такой метод мотивации и стимулирования соотносят количество опубликованных исследований с количеством цитирования за учебный год, что является вполне разумным решением проблемы [3].

В исследованиях Л.Л. Бунтовской говорится о том, что системы оплаты труда преподавателей вузов в Германии, то следует отметить, что весь профессорско-преподавательский состав делится на 3 категории (W1, W2, W3), каждой из которых установлен фиксированный месячный оклад без надбавок за стаж [1]. За проведение научной работы предусмотрена стимулирующая часть выплат. Размер выплаты определяется ежегодно, в зависимости от вклада конкретного педагога в работу ВУЗа. Возможность получения таких выплат на регулярной основе оказывают достаточно сильное стимулирующее воздействие, поскольку они учитываются при начислении пенсионных выплат и, соответственно, существенно влияют на ее размер. Особенno распространена в



немецких ВУЗах доплата «за особые достижения», среди которых достижения в научной деятельности. Доплаты подобного рода обычно носят кратковременный либо одноразовый характер. Причинами доплат за особые достижения могут послужить научные открытия и достижения, выполнение государственного или частного заказа, издание учебника, успешное научное руководство и т.д [1].

Отличительной чертой американской системы стимулирования научной деятельности – это дополнительная оплата работы профессорско-преподавательского в форме научных консультаций и лекции в других вузах. Такая практика широко распространена в Соединённых Штатах Америки, так как руководство ВУЗов поддерживает участие штатных преподавателей в публичном обобщении результатов своей научной деятельности [1].

Интересен опыт Университета Хиросимы (Япония), где активно проводятся исследования в области мотивации работников, особенное внимание уделяется материальному стимулированию с использованием КРП. В этом учреждении начисляют баллы за количество публикаций, количество иностранных студентов в обучающейся группе, количество выпущенных аспирантов, которые стали докторами наук [3]. Как мы видим, в такой модели работы научная деятельность является одним из не самых объёмных критериев и количество статей на одного преподавателя может быть не более трёх. С одной стороны, такое количество может показаться совершенно небольшим, но с учётом кадрового состава ВУЗа в несколько тысяч человек, общая публикационная активность учреждения за учебный год может достигать 6-7 тысяч изысканий, что является результативным вариантом.

В научных изысканиях А. В. Волкотрубовой определены преимущества использования ИТ-технологий в стимулировании познавательной самостоятельности студентов, среди которых научная деятельность студентов определяется как одно из приоритетных направлений деятельности студентов ВУЗов страны. По мнению автора, наиболее подходящая форма для мотивации (стимуляции) научной деятельности является дистантная форма обучения, которая появилась в Кыргызстане несколько лет назад, став успешной альтернативой традиционным дневной и заочной формам профессиональной подготовки [2]. Благодаря тому, что «дистантная» форма обучения не требует очного присутствия студентов, и все занятия могут быть выполнены в режиме «Online» с приемлемой стоимостью обучения – это стимулирует обучающихся вовлекаться в различные направления учебной и научной деятельности, так как временной ресурс позволяет это делать. В Кыргызстане 13 университетов, которые предлагают опыт дистанционного обучения после успешного перенятия такового из Франции. К слову, во Франции используется веб-платформа «Jalon», которая содержит электронные каталоги научной литературы, позволяющей студентом осваивать азы науки и участвовать в научных мероприятиях, не выходя из дома [2]. Положительным опытом Франции является в стимулировании преподавательского состава в занятиях научной деятельностью. Солидные установленные доплаты назначаются преподавателям за участие в научно-исследовательских проектах и международных научных конференциях, наличие изобретений и их внедрение в практику. Ни одно достижение преподавательского состава не остаётся не замеченным, так как выплаты в государственных вузах контролируются профильным министерством на государственном уровне [4].

Таким образом, нами были исследованы методы стимулирования научной деятельности в зарубежных ВУЗах: Германии, США, Японии, Кыргызстана и Франции. Отмечаем, что руководство современных зарубежных ВУЗов продолжает искать оптимальные пути эффективного вовлечения профессорско-преподавательского состава и студенческой общественности в научную деятельность, где российская система высшего образования может перенять наиболее эффективный опыт. Например, опыт Университета Хиросимы (Япония), где активно проводятся исследования в области мотивации работников и потенциал американской системы, где ВУЗ производит оплату работы профессорско-преподавательского в форме научных консультаций и лекции в других вузах



Список литературы:

1. Бунтовская, Л. Л. Стимулирование и оплата труда работников сферы высшего образования: мировой опыт / Л. Л. Бунтовская // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 4. – С. 44-49.
2. Волкотрубова, А. В. Использование ИТ-технологий в стимулировании познавательной самостоятельности студентов / А. В. Волкотрубова // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – 2018. – № 9. – С. 124-126. – EDN YYHBNR.
3. Гибадулина, А. С. Материальное стимулирование преподавателей вузов: зарубежная практика / А. С. Гибадулина, Е. В. Камнева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 2-1. – С. 249-255.
4. Ореховская, Н.А. Опыт материального и нематериального стимулирования преподавателей в российских и зарубежных вузах: цели, методы, итоги / Н.А. Ореховская, А.В. Деникин, З. Д. Деникина // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2024. – Т. 14, № 2. – С. 36-45

