

«А.Байтұрсынов атындағы
Қостанай өңірлік университеті»

КЕАҚ
АНЫҚТАМА



НАО «Костанайский
региональный университет
имени А.Байтұрсынова»
СПРАВКА

сапаны үйлестіру кеңесінің
отырысына

02.05.2023 ж.
Қостанай қаласы

на заседание
Координационного совета
качества
02.05.2023 г.
город Костанай

О поддержке молодых ученых

Концепция развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023 – 2029 годы, была утверждена Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248. этот же документ отменил Концепцию развития науки Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы, которая была утверждена Постановлением Правительства Республики Казахстан от 25 мая 2022 года № 336.

Главными целями всех изменений законодательства в области науки являются создание благоприятной среды для реализации учеными своих идей и повышение результативности отечественной науки.

В развитии университетской науки основной фокус сконцентрируется на трех основных направлениях: создание научно-технологических и инжиниринговых парков; интеграция университетов и научных организаций; формирование эндаумент-фондов.

Определены 19 основных целевых индикатора и 9 ожидаемых результатов, в т.ч. индикатор 15 – «Доля молодых ученых от общего числа ученых и исследователей, осуществляющих НИОКР (2023 г. – 36%, 2024 г. – 38%, 2025 г. – 40%, 2026 г. – 43%, 2027 г. – 45%, 2028 г. – 47%, 2029 – 50%)».

Университет обладает уникальным кадровым потенциалом – из 552 (100%) преподавателей университета 504 (91,3%) являются штатными преподавателями и 48 (9,7%) совместители. Из числа штатных преподавателей 183 человека (36,3%) имеют ученые степени и звания, из них 134 кандидатов наук, 15 докторов наук и 34 докторов PhD. Также в университете работают 231 (45,8%) магистров наук, что не противоречит требованиям. Все преподаватели имеют базовое образование

Таблица I – Кадровый потенциал вуза на 05.01.2023

| I | Кадровый потенциал ППС | Человек |
|-----|---|-------------|
| | Численность штатных ППС, всего: | 504 |
| | в том числе: | |
| 1.1 | - с учеными степенями и званиями (присужденными ККСОН МОН РК (ВАК)) | 183 (36,3%) |
| | - докторов наук, | 15 |

| | | |
|-----|--|-------------|
| | - профессоров (ККСОН МОН РК (ВАК)) | 6 |
| | - кандидатов наук | 134 |
| | - доцентов, СНС (ККСОН МОН РК (ВАК)) | 53 |
| | - докторов PhD | 34 |
| | - ассоциированных профессоров | 7 |
| | - магистров наук | 231(45,8) |
| | - молодых ученых до 40 лет | 173 (34,3%) |
| 1.2 | Укомплектованность ППС по штатному расписанию: | 100% |
| 1.3 | Защищено ППС диссертаций, всего: | 8 |
| | в том числе: | |
| | - PhD | 8 |
| | - мастер спорта международного класса | 0 |
| 1.4 | Доля ППС, не имеющих базового образования | 0 |
| 1.5 | Средний возраст штатных ППС | 48 |
| | Средний возраст ППС с учеными степенями и званиями | 55 |

Из 32 кафедр институтов и 1 военной кафедры только 9 кафедр имеют общую остепенённость 50 и более процентов (агрономии, ветеринарной санитарии, ветеринарной медицины ТППЖ, МТА, кафедра социально-гуманитарных дисциплин, Истории Казахстана, теории языков и литературы, педагогики и психологии), 4 кафедры более 45 % (Электроэнергетики, Журналистики и коммуникационного менеджмента, Бухгалтерского учета и управления, Естественно-научных дисциплин). На остальных 20 кафедрах остепененность менее 40 %.

Все это делает необходимым систему кадрового роста для своих обучающихся и привлечение кадров со стороны.

Потенциал ВУЗа по поддержке молодых ученых:

- **актуальные образовательные программы** и учебные дисциплины вузовского (бакалавриат) и послевузовского (магистратура и докторантура) уровней, ориентированные на связь образования, науки и производства, рынок труда;

- **квалифицированный кадровый потенциал**, наличие научных школ и имеющийся имидж университета;

- **участие обучающихся в рабочих группах хозяйственных договоров и грантов** вместе с ведущими учеными, реализация на деле принципа «обучения через исследования»;

- **реализация проекта повышения квалификации и обучения «Болашак»** для молодых ученых до 40 лет, проекта "Жас ғалым" и конкурса на грантовое финансирование молодых ученых по научным и (или) научно-техническим проектам, которые акцентированы сегодня на установленных приоритетах, в т.ч. инженерном знании, академическом изучении техники и технологий для удержания постдокторантов и увеличении притока молодых кадров в университеты и научные организации. За 3 года было объявлено 9 конкурсов ГФ для молодых ученых: в 2020-1 ГФ, в 2021-2 ГФ, в 2022-5 ГФ;

- **имеющееся лабораторное оборудование** основных научных организаций и исследовательских университетов;

- имеющийся определенный уровень публикационной активности в международных базах данных и наличие собственного журнала в КОКСНВО, а также журнала Вестник педагогического университета;
- работа СНО, СМУ и других общественных объединений, способствующих личностному и профессиональному росту;
- подготовленный персонал для полного сопровождения и консультаций молодых ученых при подаче заявок и реализации проектов ГФ (консультация, сдача АВР, бюджетных заявок, отчетов, поиск софинансирования проектов и т.д.) и хоздоговоров;
- работа Смарт-центра по коммерциализации и продвижению страт-ап проектов.

Таблица 2. - Поддержка молодых ученых

| Проблемы | Решение |
|---|--|
| Уровень государства, МНиВО | |
| 1. Несвоевременное одобрение и рассмотрение заявок ГФ, ПЦФ и др. НЦГНТЭ, который не укладывается в регламентированное время рассмотрение заявок, что ведет к несвоевременному поступлению финансирования, неполноценной реализации проектов (публикации выходят не в срок, задачи реализуются не в срок, приобретение оборудования и реагентов запаздывает, что ведет к отсрочке реализации поставленных задач) | Внедрение новой модели администрирования науки в соответствии с Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023 – 2029 годы, утвержденной Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248. |
| 2 Устаревшая материально-техническая и исследовательско-лабораторная база ВУЗа, лишённого целевого финансирования с 2018 года (ГПИИР-2 приоритеты машиностроение и производство продуктов питания) | Участие в конкурсах по ЦАП и по открытию региональных технопарков со стороны центральных и МИО |
| Уровень региона и ВУЗа | |
| 3. Не достаточное финансирование научных стажировок магистрантов и докторантов, исходя из финансовых ограничений ВУЗа | Больше привлекать к хоздоговорным, научным проектам обучающихся. Расширять базу стажировок по взаимовыгодному договору, но для этого необходимо иметь хорошую научную базу (лаборатории, практические кабинеты и т.д.), чтобы привлечь магистрантов других вузов |
| 4. Отсутствие поощрения студентов участвующих и занявшие призовые три первые места в конкурсах научно-исследовательских работ МниВО (республиканских) и международных конкурсов НИРС в типовых университетах | Поощрять студентов денежными средствами, либо презентами, чтобы мотивировать их на участие в данных конкурсах |
| 5. Низкий уровень публикационной активности | Создание редакционного отдела по Журналам «ЗІ» и «Вестник», типографии |

| | |
|--|---|
| | КРУ и отдела академического письма при библиотеке по продвижению в Международных базах данных |
| 5. Слабая патентная активность и отсутствие средств для поддержания патентов | Выделение ставки патентоведа для регистрации и коммерциализации разработок |
| 6. Недостаточные ресурсы для использования ИКТ и ИИ для НИР в главном и других корпусах университета | Устаревшая компьютерная техника, отсутствие свободного высокоскоростного доступа к интернету (WiFi), |
| 7. Бюрократия при оформлении документов и подписании заявок | Отсутствие корпоративных ЭЦП и реального электронного документооборота |
| 8. Отсутствие внутривузовских исследовательских грантов | Финансирование 1-3 внутривузовских конкурсов по актуальным педагогическим и иным важным для ВУЗа и региона приоритетам 1-3 млн. Тенге в год |
| 9. Сокращение 50% штата научных подразделений, снижение З/П при увеличении работы на каждого исполнителя | Выделение типографии, Редакционно-издательского отдела, специалиста по международным базам данных и увеличение З/п до прежнего уровня и выше с соответствии с инфляцией и стажем исполнителей |

И.о. начальника УНИК



А.Коваль