

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московской области
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Сборник материалов
VI Международной научно-практической конференции

**Перспективы, организационные формы и эффективность развития
сотрудничества российских и зарубежных ВУЗов**

12-13 Апреля 2018 г.

VI International scientific conference

**Future trends, organizational forms
and effectiveness of cooperation development
between Russian and foreign universities**

12-13 April 2018

Научоград Королёв
Московская область

УДК 378
ББК 74.58
П26

Рецензент сборника:
Измайлова М.А.
профессор, доктор экономических наук, доцент
Финансовый университет при Правительстве РФ

**Перспективы, организационные формы и эффективность развития
И66 сотрудничества российских и зарубежных ВУЗов: сборник материалов IV
Международной научной конференции (12 – 13 апреля 2018 г., наукоград Королёв
Московской области) – М.: Издательство «Научный консультант», 2018.– 560 с.**

ISBN 978-5-907084-20-9

Наукоград Королёв 12-13 апреля 2018 г. стал местом проведения VI Международной научно-практической конференции «Перспективы, организационные формы и эффективность развития сотрудничества российских и зарубежных вузов», прошедшей на базе Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области Технологический университет. В работе конференции приняли участие представители вузов России, Украины, Белоруссии, Чехии, Германии, Норвегии, Узбекистана, Туркменистана и Казахстана.

Издание предназначено для научных работников, студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений, руководителей коммерческих предприятий.

УДК 378
ББК74.58

*Сборник научных статей участников конференции
подготовлен по материалам, представленным в электронном
виде. Ответственность за содержание материалов несут
авторы.*

ISBN 978-5-907084-20-9

© ГБОУ ВО МО «Технологический университет», 2018
© Оформление. «Научный консультант», 2018

Содержание

Аббасова Т.С., Аббасов Э.М. ВНЕДРЕНИЕ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ СОЛНЕЧНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ.....	11
Абесадзе Т., Сильчева Л.В. НОРВЕЖСКИЙ ОПЫТ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	16
Абрашкин М.С., Шикирж М., Игумнова А.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ В ВУЗАХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	20
Агиевец С.В. ИНТЕГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ПРАВЕ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	27
Азарных К.А. ТРАНСФОРМАЦИЯ «ПУБЛИЧНОЙ» И «ПРИВАТНОЙ» СФЕРЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ.....	32
Александрова Н.Г., Драчена И.П. СПЕЦИФИКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИИ РЕГИОНА.....	40
Аренд О.Ю., Васина Н.В., Корсакова Л.В. ОПЫТ РАБОТЫ С ИНОСТРАННЫМИ ОБУЧАЮЩИМИСЯ В РЕГИОНАЛЬНОМ ВУЗЕ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ (НА ПРИМЕРЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА).....	45
Арутюнян Д.Д., Красикова Т.И. ПРЕИМУЩЕСТВА ВКЛЮЧЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПО ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ.....	52
Архипова Т. Н. РОЛЬ ВЕБИНАРОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ДИЗАЙНЕРОВ.....	55
Атдаева О.Г. РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ТУРКМЕНИСТАНА.....	59
Байрамов Ф.И., Хаярова В.Э., Викулина Е.В. ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ: СОСТОЯНИЕ И ПУТИ РАЗВИТИЯ.....	64
Барковская В.Е. МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗОВ.....	72

МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ВУЗОВ

Барковская В.Е.

Технологический университет, г. Королев, Россия

В статье исследуется механизм повышения эффективности инновационной деятельности региональных вузов, анализируется система оценки эффективности деятельности преподавателей, представлены рекомендации по разработке новой методики оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава региональных вузов.

Ключевые слова: инновационная деятельность, инновации, высшее образование, эффективный контракт, стимулирование деятельности, профессорско-преподавательский состав, региональные вузы.

MECHANISM OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE ACTIVITIES IN REGIONAL UNIVERSITY RESEARCH INSTITUTIONS

Barkovskaya V.E.

University of Technology, Korolev, Russia

The article investigates the mechanism of increasing the efficiency of innovation activity in regional universities, analyzes the system for assessing the effectiveness of teachers' activities, presents recommendations on developing a new methodology for assessing the effectiveness of professorial/teaching staff in regional universities.

Key words: innovation activity, innovations, higher education, effective contract, stimulation of activity, professorial/teaching staff, regional universities.

В настоящее время в региональных высших учебных заведениях проводится активная работа по введению новых форм и методов повышения эффективности инновационной деятельности и инновационного развития [5, С. 40]. Одной из прогрессивных форм являются инновационные подходы к стимулированию деятельности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), а именно внедрение системы эффективного контракта [1].

Задачи внедрения данных форм стимулирования деятельности профессорско-преподавательского состава определяются необходимостью ликвидации уравнилельных принципов оплаты труда не отражающих вклад отдельных преподавателей в подготовку квалифицированных специалистов соответствующего профиля, внедрение новых форм и методов в учебно-воспитательный процесса, научно-исследовательскую и публицистическую деятельность [4, С. 456].

Целью исследования является разработка инновационного метода повышения эффективности деятельности региональных вузов.

Задачи исследования заключаются в анализе существующей оценки

эффективности деятельности преподавателей региональных вузов и разработке нового метода оценки деятельности преподавателей.

Особенностью региональных вузов является сравнительно небольшая возможность материального поощрения профессорско-преподавательского состава, вызванных дефицитом региональных бюджетов и ограниченностью выделяемых денежных средств на эти цели. В этой связи для данных высших учебных заведений особую важность представляет эффективное использование выделяемых денежных средств.

Исследование проводилось с помощью методов сравнительного и логического анализа, индуктивно-дедуктивного и общелогических методов.

В 2017 году проведен опрос на тему «Внедрение эффективного контракта с преподавателем как метод инновационного развития регионального вуза». Было опрошено 100 преподавателей разных возрастных групп вузов Московской области.

Респондентам были представлены вопросы, в которых узнавалось их отношение к внедрению эффективного контракта как системы стимулирования трудовой деятельности ППС.

На вопрос «Что в Вашем понимании введение эффективного контракта?» 8% ответили, что данная система является изменением существенных условий трудового договора, 35% отметили, что это новая система оплаты труда с учетом его качества, 37% утверждают, что это система мотивации производительности и эффективности труда научно-педагогического работника, 20% ответили, что это средство укрепления трудовой дисциплины среди НПР, 29% заявили, что это лишь чистая формальная, которая в некоторой степени усложняет жизнь преподавателя. И лишь двое из числа респондентов заявили, что это «лишняя писанина и бюрократия» и «средство укрепления эксплуатации ППС» (рис.1).

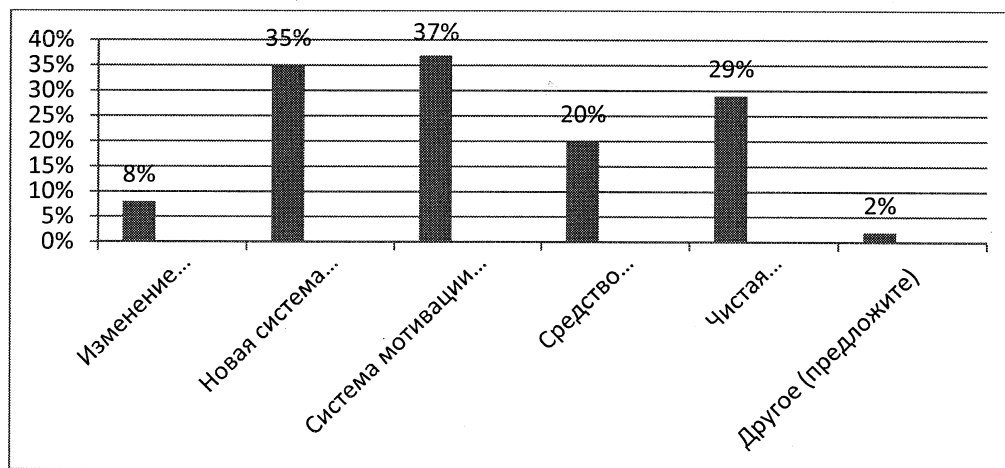


Рис. 1 - Распределение ответов на вопрос «Что в Вашем понимании введение эффективного контракта?» (в % от общего числа опрошенных)

В рамках нашего исследования важно было узнать мнение преподавателей о тех показателях, которые необходимо учитывать при

определении вознаграждения научно-педагогических работников. Больше половины респондентов (67%) считают наиболее значимым количество публикаций, в том числе в журналах, рецензируемых ВАК РФ и индексируемых РИНЦ, Scopus и т.д., Три четверти опрошенных (79%) убеждены, что самое главное - качественно проводимые лекции и семинары, примерно столько же респондентов (76%) отдали предпочтение ежегодному повышению квалификации (рис. 2).



Рис. 2 - Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие, по Вашему мнению, показатели необходимо учитывать при определении вознаграждения научно-педагогических работников?» (в % от общего числа опрошенных)

На вопрос «На какой срок, по Вашему мнению, целесообразно устанавливать показатели оценки эффективности деятельности ППС?» более трети (34%) ответили, что считают целесообразным устанавливать показатели на срок избрания по конкурсу, треть (31%) считают, что необходимо устанавливать на один учебный год (рис.3).

Следующий вопрос позволил выявить, является ли эффективный контракт существенным изменением условий трудового договора; почти две трети респондентов (64%) убеждены, что эффективный контракт не является существенным изменением условий трудового договора, каждый четвертый опрошенный (25%) имеет противоположную точку зрения (рис.4).

На вопрос «Знакомы ли Вы с опытом других организаций высшего образования по внедрению эффективного контракта в деятельность вуза?» менее пятой части участников опроса (19%) ответили, что знакомы с опытом других вузов и эффективный контракт только улучшил их положение, в то время как две трети респондентов (67%) затруднились ответить, а 14% знакомы с опытом других вузов, но внедрение эффективного контракта сопровождалось негативными процессами, а именно дополнительной

нагрузкой, конфликтами в коллективе, уменьшением заработной платы ППС, падением качества трудовой деятельности (рис.5).

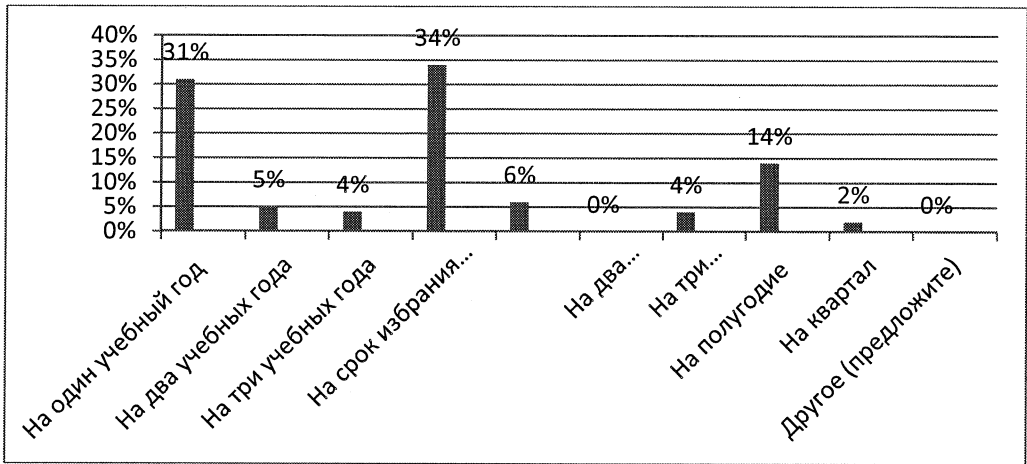


Рис. 3 - Распределение ответов респондентов на вопрос, «На какой срок, по Вашему мнению, целесообразно устанавливать показатели оценки эффективности деятельности ППС?» (в % от общего числа опрошенных)

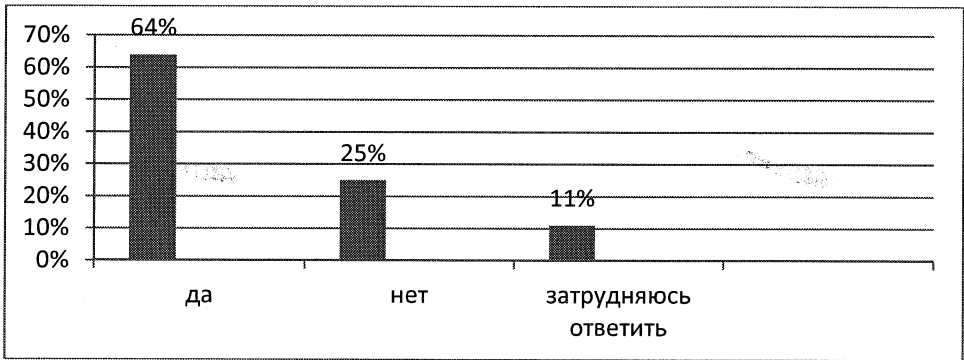


Рис. 4 - Распределение ответов респондентов на вопрос «Введение эффективного контракта является существенным изменением условий трудового договора?» (в % от общего числа опрошенных)

Таким образом, можно выделить недостатки системы оценки эффективности деятельности ППС:

- 1. Стимулирующие выплаты рассматриваются преподавателями как гарантированная часть заработной платы, которая не увязана с результатами труда.
- 2. Падение качества трудовой деятельности.
- 3. Дополнительная нагрузка преподавателей.

Авторами рекомендуется разработка нового метода оценки эффективности деятельности и выплат стимулирующего характера:

- подготовка учебно-методической документации в соответствии с требованиями ФГОС 3+: максимальная величина стимулирующей выплаты зависит от объема дисциплины и рассчитывается путем умножения объема дисциплины в зачетных единицах на стоимость зачетной единицы (например,

стоимость одной зачетной единицы 1000 рублей). Рассчитывается по формуле:

$$V = N * P, (1)$$

где N – объем дисциплины в зачетных единицах; P – стоимость зачетной единицы, руб. (стоимость зачетной единицы 1000 руб.).

- оплата подготовки и издания учебной и научной литературы может производиться с учетом количества авторов произведений, включенных в план издания учебной и учебно-методической литературы, и иметь следующие размеры оплаты одного произведения (см. таблицу 1).

Максимальный размер стимулирующей выплаты за произведение определяется путем умножения объема произведения в листах на стоимость печатного издания с учетом вида произведения. Рассчитывается по формуле:

$$V = V_{\text{пр}} * P, (2)$$

где $V_{\text{пр}}$ – объем произведения; P – стоимость печатного листа.

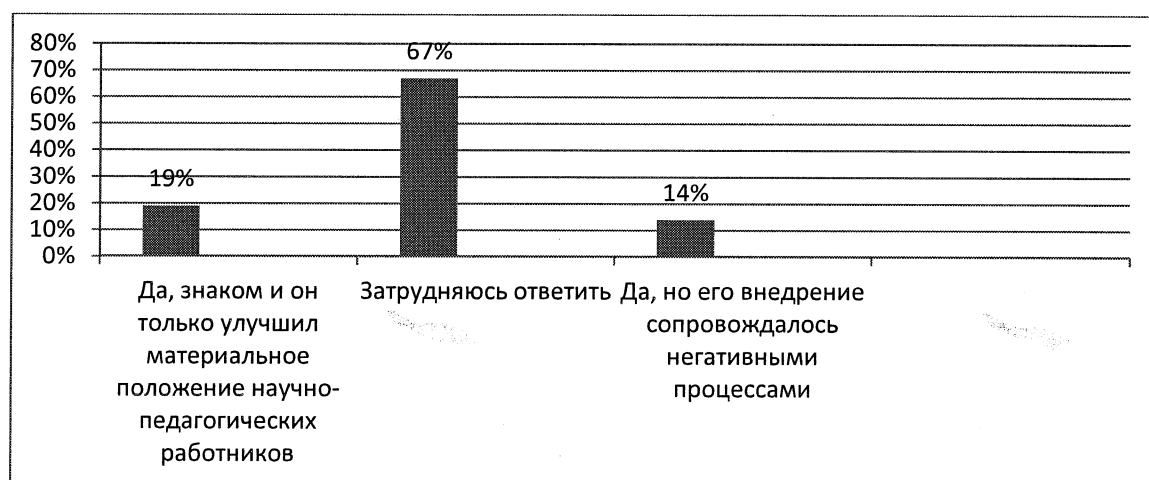


Рис. 5 - Распределение ответов респондентов на вопрос «Знакомы ли Вы с опытом других организаций высшего образования по внедрению эффективного контракта в деятельность вуза?» (в % от общего числа опрошенных)

Таблица 1 – Предлагаемая оплата труда за подготовку и издание учебной и научной литературы

Вид произведения	Стоимость 1 п.л., руб.
Учебник	13 500
Учебное пособие (объем не менее 5 п.л.)	10 000
Научная монография	6 500
Методические указания	3 000

- подготовка и публикация статей в журналах, индексируемых в базах научного цитирования РИНЦ, WoS или Scopus: выплаты за подготовку и опубликование статей производится только для статей, опубликованных в центральных отечественных научных журналах (журналы по перечню ВАК), индексируемых базой научного цитирования РМНУ, и/или в зарубежных

научных журналах, индексируемых базами научного цитирования WoSi/или Scopus.А также могут учитываться публикации, входящие в международную базу Astrophysics, pubmed, Mathematics, chemicalabstracts, Springer, Agris, georef, mathscinet, bioone,Compendex, citeseerx и др. (делится на количество соавторов, приблизительный размер стимулирующей выплаты - до 10% от оклада).

Статьи в переводных журналах классифицируются как издание статьи в отечественном научном журнале. Выплата за подготовку и опубликование статьи производится пропорционально числу авторов в равных долях. Размеры выплат за подготовку и опубликование статьи в журналах, имеющих соответствующий импакт-фактор и индексируемых в различных базах научного цитирования, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Рекомендуемый размер выплат за подготовку и опубликование статей в журналах

Импакт-фактор журнала	База научного цитирования, индексирующая журнал	
	РИНЦ	WoS/SCOPUS
нет	-	40000
<0,1	3000	45000
От 0,1 до 0,3	15500	54000
От 0,4 до 0,6	19000	58000
От 0,7 до 0,9	23000	62000
От 1,0 и выше	23000	66000

Показатель рассчитывается как сумма произведения количества статей, подготовленных за определенный период и стоимости статьи по отношению к количеству авторов статьи. Рассчитывается по формуле:

$$\sum \frac{N \cdot P}{n}, \tag{3}$$

где N – количество статей, подготовленных за отчетный период; P – стоимость статьи в соответствии с данными таблицы 12; n – количество авторов статьи.

Если автор (авторы) будут являться исполнителями научно-исследовательской работы в рамках государственного задания вуза в сфере научной деятельности, государственных, федеральных и региональных целевых программ, проектов, финансируемых научными фондами, грантов и стипендий Президента Российской Федерации и других грантов, при выполнении которых установлены индикаторы по публикационной активности автора/авторов, то для таких авторов стимулирующая выплата должна осуществляться только при перевыполнении плановых показателей публикационной активности, подтвержденных управлением научной политики.

Если публикация, индексируемая в международных базах WoS (Web of Science) и/или Scopus, была проавансирована за счет централизованных средств, то стимулирующая выплата не производится.

- развитие и поддержание индивидуального индекса научных

достижений: выплаты за достижение публикационной активности и высокой цитируемости статей, опубликованных в центральных научных изданиях (журналы по списку ВАК), а также научных работ, индексируемых базой научного цитирования РИНЦ, может оцениваться по индексу Хирша без самоцитирования, опубликованному на сайте научной электронной библиотеки Elibrary.ru). При достижении или превышении заданного значения профессорско-преподавательскому составу выплачивается стимулирующая выплата. Стимулирующая выплата по данному показателю может выплачиваться только с последующего месяца достижения граничного значения индекса Хирша. Граничные значения индекса Хирша для должностей ППС и размер стимулирующей выплаты по показателю представлены в таблице 3.

Таблица 3– Развитие и поддержание индивидуального индекса научных достижений

Должность	Ученая степень	Граничное значение индекса Хирша	Размер стимулирующей выплаты, руб./мес.
Заведующий кафедрой	д.н.	6	10000
	к.н.	5	
Профессор	д.н.	6	
	к.н.	5	
Доцент	д.н.	5	
	к.н.	4	
Старший преподаватель	к.н.	2	5000
	-	1	
Преподаватель	к.н.	2	
	-	1	

Максимальный размер выплаты при достижении граничного значения индекса Хирша определяется произведением размера месячной выплаты и количества месяцев, когда индекс Хирша ППС достигает граничного значения. Рассчитывается по формуле: $V = P * t$ (4)

где P – размер месячной выплаты; t – количество месяцев, когда индекс Хирша преподавателя равен или превышает граничное значение (таблица 3).

Также возможна стимулирующая надбавка ППС за подготовку студентов к участию в межвузовских, региональных, федеральных и международных конференциях и конкурсах (размер надбавки 10% от оклада) [3, С. 101].

Для обеспечения эффективности выполнения работником трудового договора, выполнения поставленных перед ним задач, необходимо осуществлять мониторинг эффективного контракта, осуществлять анализ и корректировать его путем пересмотра показателей с целью достижения стратегических целей развития университета [2, С. 52].

Мониторинг результатов выполнения эффективных контрактов осуществляется с целью определения степени выполнения количественных характеристик, предусмотренных в контракте целевых показателей с

периодичностью, установленной в трудовом контракте для соответствующих категорий работников.

Список использованных источников:

1. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
2. Анисимов А.Е., Отчет мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования. 2016. – 71 с.
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2014.-524 с.
4. Шарова С.В. Тенденции развития российского бизнес-образования. Инновационное развитие – от Шумпетера до наших дней: экономика и образование // Статьи и доклады участников международной научно-практической конференции. Дата и место проведения г. Калуга, 1-2 октября 2015 г. – М.: Издательство «Научный консультант», 2015. – С. 455-458.
5. Эсаулова И. Для чего нужны стимулы? Анализ действующей системы мотивации персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2014. - № 1. - С. 39-47.

**ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ФОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС СТУДЕНТОВ БАКАЛАВРИАТА
(НА ПРИМЕРЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ)**

Басманова Н.И., Точилина Т.В.

Технологический университет, г. Королев, Россия

На данный момент существует тенденция создания единого мирового образовательного пространства, которая повлияет на развитие международных связей и качество образования в целом. Российское образование отличается направленность на фундаментальность, приоритет теоретических основ наук. Мастер-класс – это новая популярная форма обучения, которая позволяет демонстрировать решение определенной задачи.

Ключевые слова: мировое образовательное пространство, сотрудничество, мастер-класс.

**EXPERIENCE IN IMPLEMENTING PROFESSIONAL EDUCATION
FORMS IN THE TRAINING PROCESS OF BACHELOR STUDENTS
(BASED ON RUSSIAN AND FOREIGN UNIVERSITIES)**

Научное издание

**ПЕРСПЕКТИВЫ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ**

Сборник материалов
VI Международной научно-практической конференции
12-13 апреля 2018 г.,
научоград Королёв, Московская область

Сдано в набор 20.04.2018.	Подп. в печ. 27.04.2018.
Формат 60×88/16.	Бумага офсетная.
Усл.печ.л. 35,0	Тираж 500 экз.

Издательство «Научный консультант» предлагает авторам:

- издание рецензируемых сборников трудов научных конференций;
- печать монографий, методической и иной литературы;
- размещение статей в собственном рецензируемом научном журнале «Прикладные экономические исследования»;

ISBN 978-5-907084-20-9



9 785907 084209

Издательство Научный консультант
123007, г. Москва, Хорошевское ш., 35к2, офис 508.
Тел.: +7 (926) 609-32-93, +7 (499) 195-60-77 www.n-ko.ru keyneslab@gmail.com