



Предлагаемая вашему вниманию рубрика подготовлена редакцией электронного реферативного журнала (ЭРЖ) «Организация и управление в системе высшего образования».

В рубрике представлены рефераты статей и аннотации книг, публикуемых ведущими зарубежными практиками и исследователями, а также рефераты отчетов научно-исследовательских, информационных и других проектов в области университетского управления.

Полная версия ЭРЖ размещена на сайте www.jaum.ru, где каждые три месяца происходит обновление коллекции реферативных материалов, объединенных в 10 рубрик: стратегическое управление вузом, организационная структура и оперативное управление в вузе, социальная система вуза, управление образовательной деятельностью, управление научно-исследовательской и инновационной деятельностью, управление качеством, управление финансами и т. д.

Доступ к материалам ЭРЖ является свободным для всех пользователей.

Е. А. Князев,

главный редактор ЭРЖ «Организация и управление в системе высшего образования»

Герефи Г., Вадхва В., Руссинг Б., Онг Р. Правильная арифметика: международное инженерное образование в США, Китае и Индии / Gereffi, G., Wadhwa V., Rissing B., Ong R. Getting the numbers right: International engineering education in the United States, China, and India // Journal of Engineering Education. 2008. Vol. 97. Issue 1. P. 13–25.

Статья посвящена сравнительному анализу инженерного образования в США, Китае и Индии. Исследование опирается на анализ данных о количестве выпускаемых специалистов инженерных и прочих технологически ориентированных отраслей.

Данные свидетельствуют о том, что разница в количестве выпускаемых специалистов в этих странах гораздо меньше, чем это считалось прежде. При этом выпускники инженерных факультетов в Индии и Китае сталкиваются с явлением стабильной безработицы на фоне высокого спроса на их услуги. Это заставляет задуматься о качестве современных выпускников инженерных программ.

США остаются ведущим источником высококвалифицированных инженерных кадров, однако несмотря на это также испытывают дефицит высококвалифицированных специалистов, которых они вынуждены приглашать из-за рубежа.

Вывод исследования заключается в том, что основным фактором, влияющим на развитие инноваций и предпринимательства в стране, является качество инженерного образования, а не количество выпускаемых специалистов, о чем свидетельствует

опыт трех сравниваемых стран – США, Китая и Индии.

Корлей Э. А., Сабхарвал М. Иностранные ученые и инженеры в американских вузах: производят больше и получают меньше, чем их американские коллеги? / Corley E. A., Sabharwal M. Foreign-born academic scientists and engineers: producing more and getting less than their U.S.-born peers? // Research in Higher Education. 2007. Vol. 48, № 8. P. 909–940.

По мнению ряда исследователей (этого же мнения придерживается авторитетная газета *The Chronicle of Higher Education*), наблюдающийся в высшем образовании США рост докторальных степеней (в 2004 г. этот рост составил 3,4 %) в большой степени определяется увеличением числа иностранных аспирантов в американских университетах. По данным Национального научного совета, иностранные специалисты занимают 20,9 % академических должностей в области фундаментальных и инженерных наук (этот показатель еще выше для специалистов компьютерных наук – 39 %), и эти показатели будут продолжать увеличиваться.

В 2001 г. Национальный научный фонд провел опрос среди академических сотрудников вузов, имеющих докторские степени в области фундаментальных и инженерных наук, с целью сравнить карьерные траектории, уровень научной продуктивности и уровень удовлетворенности работой ученых – уроженцев США и ученых, приехавших из других стран.

В статье представлены результаты анализа данного опроса. Авторы пришли к выводу, что несмотря на то, что иностранные академические сотрудники гораздо «продуктивнее» (по числу статей, монографий, патентов и т. д.) своих коллег — уроженцев США, уровень их зарплаты и уровень удовлетворенности от работы и развития академической карьеры гораздо ниже.

Данные выводы могут представлять определенный интерес для руководства американских вузов, так как наблюдающаяся тенденция роста числа иностранных аспирантов приведет к увеличению иностранных академических сотрудников в вузах. Поскольку эти сотрудники являются ценнейшим человеческим ресурсом для исследовательских университетов, руководству вузов необходимо разрабатывать соответствующие стратегии по управлению данной частью персонала, чтобы сохранять таких специалистов и успешно привлекать новых.

Джоббинс Д. Выход на глобальную арену: точка зрения прессы / Jobbins D. Moving to a Global Stage: A Media View // Higher Education in Europe. 2005. Vol. 30, № 2. P. 137–146.

В настоящее время можно с уверенностью утверждать, что академическое сообщество более благожелательно настроено по отношению к таблицам лиг и рейтингам. Решительное отрицание осталось уделом меньшинства, подвергающего сомнению возможность количественной характеристики столь разнообразной системы, как университетские программы получения дипломов.

Цель статьи — проследить эволюцию рейтингов от скромных начинаний по экспертной оценке до рейтингов государственного масштаба, основанных на общедоступных и достоверных данных. Автор описывает методику международного ранжирования и приводит примеры государственных и международных коммерческих рейтингов, таких как публикуемые в приложении по высшему образованию к газете «Таймс» (THES).

Автор утверждает, что, несмотря на разницу в мотивах и целях, коммерческие рейтинги являются не менее достоверными, объективными и прозрачными, чем аналогичные начинания, предпринятые самим университетским сообществом. Рейтинги THES публикуются для потребителей, а ответственность, по его мнению, должны нести университеты как производители. Влияние рыночных сил проявляется совершенно отчетливо и неизбежно, и международный студенческий рынок обладает огромным потенциалом роста. Налицо все признаки того, что мобильность студентов будет расти и диверсифицироваться; мировое доминирование США и небольшого числа других традиционно принимающих стран станет менее выраженным. По мере роста численности как переезжающих студентов, так и конкурирующих между собой принимающих институтов обострится потребность в авторитетном, достоверном и понятном справочнике по международному высшему образованию.

Автор отмечает, что результаты международных рейтингов, несмотря на разницу в применяемых методиках, в целом сопоставимы.

Долгосрочные последствия глобальных рейтингов трудно спрогнозировать. Первые начинания в этом направлении привлекут значительное внимание, каждая группа потребителей попытается использовать их в своих целях. Академическую общественность ждут оживленные споры о корректности тех или иных методик, возможности использования данных, изначально подобранных для других целей, и т. п.

Сейферт Т. А., Умбач П. Д. Влияние демографических характеристик и дисциплинарного контекста на уровень удовлетворенности работой академического персонала / Seifert T. A., Umbach P. D. The Effects of Faculty Demographic Characteristics and Disciplinary Context on Dimensions of Job Satisfaction // Research in Higher Education. 2008. Vol. 49, № 4. P. 357–381.

Уровень удовлетворенности своей работой является ключевым фактором, определяющим желание академического работника продолжать работать в вузе или искать новую работу. Как показывают проведенные исследования, на уровень удовлетворенности работой значительно влияют демографические характеристики, такие как пол и расовая принадлежность. Новизну исследования, результаты которого представлены в данной статье, определяет то, что демографические характеристики дополнены новым параметром: выбором академическим сотрудником той или иной группы научных дисциплин. Использование данного параметра позволяет создать более точную картину, так как, например, удовлетворенность своей карьерой женщины-ученого, занимающейся химическими науками (где женщины составляют меньшинство), и женщины-ученого, занимающейся английской филологией (где женщины составляют преимущественное большинство), будет отличаться.

В связи с этим в рамках исследования возникли следующие вопросы:

- 1) в какой степени на удовлетворенность работой влияет выбор сотрудником той или иной научной дисциплины?
- 2) в какой степени на удовлетворенность работой влияют демографические характеристики?
- 3) можем ли мы использовать характеристики научных дисциплин (пропорция ученых женского пола в дисциплине, специфика работы в данной научной области, уровни научной продуктивности) для объяснения различий в удовлетворенности работой у представителей разных научных направлений?
- 4) как варьируется влияние демографических характеристик на уровень удовлетворенности работой в зависимости от научной дисциплины?

Проведенное исследование подтвердило значительное влияние на уровень удовлетворенности работой демографических характеристик: женский пол и принадлежность к расовым меньшинствам обуслов-



ливают меньшие шансы на серьезное развитие карьеры и более низкий уровень заработной платы.

Влияние дисциплинарного контекста требует дополнительного изучения. Было установлено, что введение дисциплинарных параметров при анализе не влияет на удовлетворенность работой (с точки зрения уровня зарплаты) женщин-ученых. Женщины демонстрируют большее удовлетворение от своей работы в тех научных областях, где научная продуктивность измеряется в основном статьями в журналах. Еще один вывод свидетельствует о том, что ученые женского пола и ученые, принадлежащие к расовым меньшинствам, показывают более высокий уровень удовлетворенности работой в тех научных областях, где большую пропорцию составляют мужчины белой расы.

Бартельс К., Баузер И., Гильх Х. Реорганизация управления экзаменами и делами студентов / Bartels C., Bauer Y., Gilch H. Reorganisation der Prüfungs- und Studierendenverwaltung // HIS: Forum Hochschule. 2006. № 1. P. 22–37.

Реформа высшего образования в рамках Болонского процесса потребовала фундаментальных организационных преобразований. В частности, во многих вузах Германии идет процесс реорганизации управлений по проведению экзаменов, а также управлений делами студентов.

Болонский процесс принес много изменений в эти подразделения. В первую очередь это выразилось в увеличении нагрузки в связи с введением двухуровневой структуры обучения, особенно на подразделения, занимающиеся обработкой заявлений абитуриентов и допуском к учебе. Сопровождающим структурную реформу фактором стало введение процедур отбора студентов вузами, проверки пригодности к профессиональному обучению по выбранной специальности, а также платы за обучение. Нагрузка на подразделения, занимающиеся организацией и проведением экзаменов, увеличилась с внедрением модуляризации, поскольку по каждому модулю предполагается сдача соответствующего экзамена. Современное управление экзаменами отличается широким использованием информационных технологий, а также функций самообслуживания на основе специального портала. Причиной увеличения нагрузки на управление экзаменами является в первую очередь увеличение количества экзаменов, следовательно, количества результатов, которыми приходится управлять, причем в достаточно короткие сроки. Точно также увеличивается нагрузка на студентов, которым, помимо сдачи экзаменов, приходится заполнять заявки на участие в большом количестве экзаменов.

Все это приводит к необходимости разработки концепции, которая позволила бы решить все эти проблемы. В этой связи авторы рассматривают различные модели реорганизации, опыт некоторых германских вузов в автоматизации и использовании информационных технологий в сфере управления экзаменами.

Агачи П. С. Проблемы совместительства в университете Бабеш-Большая г. Клуж-Напока, Румыния / Agachi P. S. Multiple Employment Issues at the “Babes-Bolyai” University in Cluj-Napoca, Romania: a Case Study // Higher Education in Europe. 2006. Vol. 31, № 3. P. 309–315.

В статье проблемы совместительства в высшем образовании Румынии рассматриваются на примере университета Бабеш-Большая г. Клуж-Напока. В стране функционирует 199 вузов, и почти во всех из них академические работники совмещают по две или три преподавательских должности, но при этом практически не ведут актуальных, признанных на международном уровне исследований. Автор описывает условия, в которых работает академический персонал университета: угрозы качеству преподавания, исследований и услуг, предпочтительные типы совместительства и меры, которые предпринимаются для компенсации последствий совместительства нежелательных типов.

Отмечается, что основной проблемой является неразвитая система мотивации персонала, который, по мнению автора, не должен ограничиваться только денежными стимулами. Важное значение должно иметь приобретение определенного социального статуса, а также стремление к новым знаниям. Подробно описываются проблемы совместительства в университете, формы, которые оно может принимать, а также основные факторы, которые его обуславливают.

Подчеркивается, что руководство университета Бабеш-Большая пытается воспрепятствовать совместительству за пределами университета по многим причинам, в частности:

- качество преподавания работников-совместителей значительно ухудшается в связи с недостатком времени и недостаточным вниманием к основной работе;
- совместительство нередко выгодно для конкурирующих вузов;
- совместительство подрывает общий уровень университета, так как работники не участвуют в начинаниях по внедрению процессов управления качеством.

При этом отмечается, что университет не относит к совместительству случаи участия сотрудников в государственной и международной научно-исследовательской деятельности, а также преподавание и оказание консультационных услуг в самом университете. Руководство считает, что такая деятельность способствует повышению общего уровня университета и может стать дополнительным источником доходов для персонала.

В заключение приводится ряд положений институциональной политики ограничения совместительства, которые, по мнению автора, должны способствовать стабилизации академического персонала и повышению уровня его удовлетворенности работой в университете.