

**ОТЧЕТ**  
о выполнении мероприятий по Дорожной карте  
проекта «Капитал будущего» за май 2021 года

**1 Фокус группа – научно-педагогические работники ВКТУ**

По плану мероприятия по реализации проекта «Капитал будущего» (Дорожная карта) ВКТУ имени Д. Серикбаева на 2021г. Задача 1. Мероприятие 1.1.6. Повышение личностно-профессиональной готовности НПП к реализации задач, определяемых политикой вуза, связанных с их профессиональной деятельностью. Доля штатных НПП - участников внутренней академической мобильности (проведение учебных занятий).

В вузе отдел Офис регистратор УАД совместно с Управлением интернационализации и международного сотрудничества реализуют академическую мобильность обучающихся. Разработана Документированная процедура ДП НАО «ВКТУ» 023-І-2020АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В НАО «ВКТУ имени Д. СЕРИКБАЕВА».

Проанализирован список вузов-партнеров ВКТУ имени Д. Серикбаева. На данный момент вуз имеет 26 вузов - партнеров Казахстана по внутренней академической мобильности обучающихся. С 12 вузами срок договора истек. С 14 вузами договор действующий, но как с РГП на ПХВ ВКГТУ им. Д. Серикбаева. В список вузов-партнеров добавлен ВКУ имени С. Аманжолова 27 вузом. Установлено, что со всеми вузами-партнерами необходимо перезаключить договора в связи со сменой формы собственности на НАО «ВКТУ имени Д. Серикбаева». И включить в новую форму договора пункт о внутренней академической мобильности ППС.

№	Наименование ВУЗА	Местонахождение	Веб-страница	Email	Срок договора
1	Казахский национальный университет имени аль-Фараби	Алматы	<a href="http://www.kaznu.kz/">http://www.kaznu.kz/</a>	info@kaznu.kz	Срок договора истёк до 2015 г.
2	Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева	Нур-Султан	<a href="http://www.enu.kz/">http://www.enu.kz/</a>	enu@enu.kz	Срок договора истёк до 2018 г.
3	Казахский национальный исследовательский технический университет им. К.И. Сатпаева	Алматы	<a href="https://satbayev.university/">https://satbayev.university/</a>	info@satbayev.university	Срок договора истёк до 2019 г.
4	Актюбинский региональный университет имени К. Жубанова	Актобе	<a href="http://zhubanov.edu.kz/">http://zhubanov.edu.kz/</a>	info@arsu.kz	Действующий с 2019 - 2024 гг.

5	Атырауский университет нефти и газа им. С. Утебаева	Атырау	<a href="https://aogu.edu.kz/">https://aogu.edu.kz/</a>	info@aogu.edu.kz	Срок договора истёк до 2017 г.
6	Карагандинский технический университет	Караганда	<a href="http://www.kstu.kz/">http://www.kstu.kz/</a>	kstu@kstu.kz	Срок договора истёк до 2018 г.
7	Кокшетауский университет имени Ш. Уалиханова	Кокшетау	<a href="http://www.kgu.kz/">http://www.kgu.kz/</a>	mail@kgu.kz	Действующий с 2019 - 2024 гг.
8	Кызылординский университет имени Коркыт Ата	Кызылорда	<a href="https://korkyt.edu.kz/">https://korkyt.edu.kz/</a>	ksu@korkyt.kz	Действующий с 2017-2022
9	Павлодарский университет имени С. Торайгырова	Павлодар	<a href="https://tou.edu.kz/">https://tou.edu.kz/</a>	pgu@tou.edu.kz	Действующий с 2019 - 2024 гг.
10	Северо-Казахстанский университет имени М. Козыбаева	Петропавловск	<a href="http://www.nkzu.kz/">http://www.nkzu.kz/</a>	mail@nkzu.kz	Срок договора истёк до 2017 г.
11	Таразский региональный университет имени М. Дулати	Тараз	<a href="http://dulaty.edu.kz/">http://dulaty.edu.kz/</a>	info@tarsu.kz	Действующий с 2018-2023гг.
12	Университет Шакарима	Семей	<a href="http://semgu.kz/">http://semgu.kz/</a>	info@semgu.kz	Действующий с 2021-2026гг
13	Южно-Казахстанский университет имени М. Ауэзова	Шымкент	<a href="http://www.ukgu.kz/">http://www.ukgu.kz/</a>	info@ukgu.kz	Срок договора истёк до 2018/ г.
14	Каспийский университет технологии и инжиниринга имени Ш. Есенова	Актау	<a href="http://yu.edu.kz/">http://yu.edu.kz/</a>	info@yu.edu.kz	Бессрочный с 2011г.
15	Алматинский технологический университет	Алматы	<a href="https://atu.edu.kz/">https://atu.edu.kz/</a>	rector@atu.kz	Действующий с 2017-2022гг
16	Казахский агротехнический университет имени С. Сейфуллина	Нур-Султан	<a href="https://kazatu.edu.kz/">https://kazatu.edu.kz/</a>	agun.katu@gmail.com	Срок договора истёк до 2019 г.
17	Международный университет информационных технологий	Алматы	<a href="https://iitu.edu.kz/">https://iitu.edu.kz/</a>	info@iitu.kz	Партнер по СОП с 2019г.

18	Международная образовательная корпорация	Алматы	<a href="https://kz.mok.edu.kz/">https://kz.mok.edu.kz/</a>	info@mok.kz	Срок договора истёк до 2017 г.
19	Университет Нархоз	Алматы	<a href="https://narhoz.edu.kz/">https://narhoz.edu.kz/</a>	narhoz@narhoz.kz	Срок договора истёк до 2019 г.
20	Жезказганский университет имени О.А. Байконурова	Жезказган	<a href="http://www.zhez.edu.kz/">http://www.zhez.edu.kz/</a>	univer_zhez@mail.ru	Бессрочный с 2011г.
21	Баишев Университет	Актобе	<a href="https://bu.edu.kz/">https://bu.edu.kz/</a>	info@bu.edu.kz	Действующий с 2018 - 2023 гг.
22	Инновационный Евразийский университет	Павлодар	<a href="https://ineu.edu.kz/">https://ineu.edu.kz/</a>	referent@ineu.kz	Срок договора истёк до 2019 г.
23	Казахский университет технологии и бизнеса	Нур-Султан	<a href="https://www.kazutb.kz/">https://www.kazutb.kz/</a>	info@kazutb.kz	Действующий с 2019 - 2024 гг.
24	Казахстанско-Немецкий университет	Алматы	<a href="https://dku.kz/">https://dku.kz/</a>	info@dku.kz	Бессрочный с 2013г.
25	Карагандинский университет Казпотребсоюза	Караганда	<a href="https://www.keu.kz/">https://www.keu.kz/</a>	mail@keu.kz	Срок договора истёк до 2018 г.
26	Университет международного бизнеса	Алматы	<a href="https://uib.edu.kz/">https://uib.edu.kz/</a>	online@uib.kz	Действующий с 2018-2023 гг.

На данный момент подготовлены и отправлены вузам-партнерам РК письма о сотрудничестве с НАО ВКТУ имени Д. Серикбаева.

### Образец Письма

#### Ректорам вузов

Некоммерческое акционерное общество «Восточно-Казахстанский технический университет имени Д. Серикбаева» приглашает вузы-партнеры к сотрудничеству в рамках внутренней академической мобильности профессорско-преподавательского состава и обучающихся.

1. Университет реализует 106 образовательных программ (ОП) из них (бакалавриат – 55 ОП, магистратура – 43 ОП, докторантура PhD – 8 ОП). Списки ОП прилагаются (приложение 1).
2. Реализует совместные образовательные программы (5 ОП), Double Degree (11 ОП). Списки СОП, ДДП прилагаются (приложение 2).
3. Предлагает стажировки магистрантов и докторантов по направлениям.
4. Предлагает массовые открытые онлайн курсы (МООК). Списки МООК прилагаются (приложение 3).

5. Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.

Прошу вузы-партнеры обновить или перезаключить договора в связи со сменой формы собственности на НАО «ВКТУ имени Д.Серикбаева»

Для более подробной информации и по всем возникшим вопросам просим обращаться к и.о. начальника Офис регистратора Жайжатыровой М.С., тел. 87056634444, эл.адрес. [zh.m.s.1978@mail.ru](mailto:zh.m.s.1978@mail.ru)

Приложение 1: на 10 стр., в 1 экз

Приложение 2: на 2 стр., в 1 экз

Приложение 3: на 2 стр., в 1 экз

Председатель правления - ректор

Ж.Шаймарданов

Приложение 1

**Список образовательных программ, реализуемых в вузе**

№	Уровень образования	Область образования	Направление подготовки	Группа ОП	Код ОП	Наименование ОП на русском	Вид ОП	Обучение		
								на казахском	на русском	на английском
1	Бакалавриат	6В02 Искусство и гуманитарные науки	6В021 Искусство	В031 Мода, дизайн интерьера и промышленный дизайн	6В02101	Дизайн	Д	+	+	-
					5В042100					
		6В04 Бизнес, управление и право	6В041 Бизнес и управление	В044 Менеджмент и управление	6В04101	Экономика электронного бизнеса	Д	+	+	-
					5В050600					
					6В04102	ИТ-менеджмент Менеджмент	Н	+	+	-
					5В050700					
					В045					
В046	Финансы, экономика, банковское и страховое дело	Государственный финансовый менеджмент	6В04109	Н	+	+	-			
			6В04104					Учет, анализ и аудит на предприятии	Н	+
					5В050800					

					Учет и аудит				
				6B04105 5B050900	Государственные финансы Финансы	Н	+	+	-
			В 047 Маркетинг и реклама	6B04106	Управление финансами наукоемких предприятий	Д	+	+	-
				6B04107	Social media маркетинг	И	-	+	-
6B05 Естественные науки, математика и статистика	6B053 Физические и химические науки	B054 Физика	6B05301	Техническая физика	Д	+	+	-	
			6B05302	Материалы для ядерной энергетики	И	-	+	-	
6B06 Информационно-коммуникационные технологии	6B061 Информационно-коммуникационные технологии	B057 Информационные технологии	6B06101 5B070300	Информационные системы	Д	+	+	-	
			6B06102 5B070400	Вычислительная техника и программное обеспечение	Д	+	+	-	
			6B06103 5B070500	Математическое и компьютерное моделирование	Д	+	+	-	
			6B06104	Математические методы защиты информации	И	+	+	-	
			6B06105	Виртуальная и дополненная реальность	И	+	+	+	
	6B062 Телекоммуникации	B059 Коммуникации и коммуникационные технологии	6B06201 5B071900	Радиотехника, электроника и телекоммуникации	Д	+	+	-	
6B07 Инженерные, обрабатывающие	6B071 Инженерия и инженерное	B062 Электротехника и энергетика	6B07103 5B071700	Теплоэнергетика	Д	+	+	-	
			6B07104 5B071800	Электроэнергетика	Д	+	+	-	
			6B07113	Электроэнергетика	Н	+	+	-	

		е и строител ьные отрасли и	дело			ргетика и наноэлектр оника					
				В063 Электротехника и автоматизация	6В07101 5В070200	Автоматизация и управление	Д	+	+	-	
					6В07110	Мехатроника	Н	-	+	-	
				В064 Механика металлооб работка	6В07102 5В071200	Машиностроение	Д	+	+	-	
					6В07105 5В071600	Приборостроение	Д	+	+	-	
					6В07106 5В072400	Технологические машины и оборудование (по отраслям)	Д	+	+	-	
					6В07108	Приборостроение и наноэлектроника	Н	-	+	-	
					6В07109	Медицинский инжиниринг (Медицинская техника)	И	+	+	-	
					6В07112	Механика и металлообработка	Н	+	+	-	
					В065 Автотранспортные средства	6В07107 5В071300	Транспорт, транспортная техника и технологии	Д	+	+	-
				6В07111		Автомобили и инновационные технологии	Н	-	+	-	
				6В072 Производственные и обрабатывающие отрасли	В071 Горное дело и добыча полезных ископаемых	6В07201 5В070900	Металлургия	Д	+	+	+
						6В07202 5В073700	Обогащение полезных ископаемых	Д	+	+	-
						6В07203 5В070700	Горное дело	Д	+	+	-
			6В07204 5В070600			Геология и разведка месторождений полезных ископаемых	Д	+	+	-	
			6В07205			Дистанционные методы исследования Земли с использованием	И	+	+	-	

					цифровых технологий							
				6B073	В073	6B07301 5B042000	Архитектура	Д	+	+	-	
				Архитектура и строительство	В074	Градостроительство, строительные работы и гражданское строительство	6B07302 5B071100	Геодезия и картография	Д	+	+	-
							6B07303 5B073000	Производство строительных материалов, изделий и конструкций	Д	+	+	-
							6B07304	Проектирование и строительство автомобильных дорог	Д	+	+	-
							6B07305 5B072900	Строительство	Д	+	+	-
							6B07309	ВМ - технологии в проектировании	И	+	+	-
							6B07310	Водоснабжение и канализация	Н	+	-	-
							6B07311	Инженерные системы и сети	Н	+	+	-
				В075	Кадастр и землеустройство	6B07306 5B090700	Кадастр	Д	+	+	-	
						6B07307 5B090300	Землеустройство	Д	+	+	-	
						6B07308	Точное земледелие	И	+	-	-	
						6B07312	Земельный кадастр и землеустройство	Н	+	+	-	
				6B075	В076	6B07501 5B073200	Стандартизация и сертификация (по отраслям)	Д	+	+	-	
				Стандартизация, сертификация и метрология (по отраслям)	Стандартизация, сертификация и метрология (по отраслям)							

	6B08 Сельское хозяйство и биоресурсы	6B083 Лесное хозяйство	V079 Лесное хозяйство	6B08301 5B080700	Лесные ресурсы и лесоводство	Д	+	+	-
		6B086 Водные ресурсы и водопользования	V082 Водные ресурсы и водопользования	6B08601 5B080500	Водные ресурсы и водопользование	Д	+	+	-
	6B11 Услуги	6B112 Гигиена и охрана труда на производстве	V094 Санитарно-профилактические мероприятия	6B11201 5B073100	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	Д	+	+	-
				6B11202	Инновационное управление безопасностью ЧС природного и техногенного характера	И	+	+	-
		6B113 Транспортные услуги	V095 Транспортные услуги	6B11301 5B090100	Организация перевозок, движения и эксплуатация транспорта	Д	+	+	-
				6B11302	Логистика (Транспорт)	Н	+	+	-
				6B11303	Организация дорожного движения	Н	-	+	-

№	Уровень образования	Область образования	Направление подготовки	Группа ОП	Код ОП	Наименование ОП на русском	Вид ОП	Обучение		
								на казахском	на русском	на английском
2	Магистратура	7M04 Бизнес, управление и право	7M041 - Бизнес и управление	M070 Экономика	7M04101	Экономика инноваций	Д	+	+	-
				M072 Менеджмент и управление	7M04103	Управление digital-проектами	Д	+	+	-
					7M04105	Индустриальный менеджмент	Н	+	+	-



				M073 Аудит и налогообл ожение	7M04106	Учет и аудит на предприят иях	Д	+	+	-
				M074 Финансы, банковско е и страховое дело	7M04108	Финансов ый аналитик	Н	+	+	-
				M075 Маркетин г и реклама	7M04107	Social медиа маркетинг	И	+	+	+
7M05 Естест венные науки, матема тика и статис тика	7M053 Физич еские и химиче ские науки	M090 Физика	7M05301	Техническ ая физика	Н	+	+	-		
			7M05302	Материал ы для ядерной энергетик и	И	+	+	-		
			7M05303	Физика	Д	+	+	-		
	7M054 Матем атика и статис тика		7M05401	Математи ка	Д	+	+	-		
7M06 Инфор мацио нно- комму никаци онные технол огии	7M061 Инфор мацио нно- комму никаци онные технол огии	M094 Информац ионные технологи и	7M06101	Информац ионные системы	Д	+	+	-		
			7M06102	Вычислит ельная техника и программ ное обеспечен ие	Д	+	+	-		
			7M06103	Математи ческое и компьюте рное моделиро вание	Д	+	+	-		
			7M06104	Математи ческие методы защиты информац ии	Д	+	+	+		
			7M06106	Системы больших данных (Big data)	Н	+	+	+		
7M07 Инжен ерные, обраба тываю щие и строи тельные	7M071 Инжен ерия и инжен ерное дело	M098 Теплоэнер гетика	7M07103	Теплоэнер гетика	Д	+	+	-		
		M099 Энергетик а и электрот ехника	7M07104	Электрoн ергетика	Д	+	+	-		

		отрасли	M100 Автоматизация и управление	7M07101	Автоматизация и управление	Д	+	+	-
			M102 Робототехника и мехатроника	7M07105	Приборостроение	Д	+	+	-
				7M07109	Медицинский инжиниринг (Медицинская техника)	И	+	+	-
			M103 Механика и металлообработка	7M07111	Механика и металлообработка	Н	+	+	-
				7M07102	Машиностроение	Д	+	+	-
				7M07106	Технологические машины и оборудование (по отраслям)	Д	+	+	-
			M104 Транспорт, транспортная техника и технологии	7M07107	Транспорт, транспортная техника и технологии	Д	+	+	-
	7M072 Производственные и обрабатывающие отрасли		M116 Горная инженерия	7M07203	Горное дело	Д	+	+	-
			M117 Металлургическая инженерия	7M07201	Металлургия	Д	+	+	-
				7M07206	Инновационные методы получения урановой продукции	И	+	+	-
			M118 Обогащение полезных ископаемых	7M07202	Обогащение полезных ископаемых	Д	+	+	-
			M121 Геология	7M07204	Геология и разведка месторождений полезных ископаемых	Д	+	+	-

		7М073 Архитектура и строительство	M122 Архитектура	7М07301	Архитектура	Д	+	+	-	
			M123 Геодезия	7М07302	Геодезия	Д	+	+	-	
			M124 Строительство	7М07305	Строительство	Д	+	+	-	
				7М07309	ВМ - технологии и в проектировании	И	+	+	-	
				7М07310	Водоснабжение и канализация	Н	+	+	-	
			M125 Производство строительных материалов, изделий и конструкций	7М07303	Производство строительных материалов, изделий и конструкций	Д	+	+	-	
			M126 Транспортное строительство	7М07304	Автомобильные дороги	Н	+	+	-	
				7М07311	Мониторинг и диагностика автомобильных дорог	Н	+	+	-	
			M128 Землеустройство	7М07312	Земельный кадастр и землеустройство	Н	+	+	-	
				7М07308	Точное земледелие	И	+	+	+	
		7М075 Стандартизация, сертификация и метрология	M130 Стандартизация, сертификация и метрология (по отраслям)	7М07501	Стандартизация и сертификация (по отраслям)	Д	+	+	-	
		7М08 Сельское хозяйство и биоресурсы	7М083 Лесное хозяйство	M133 Лесное хозяйство	7М08301	Лесные ресурсы и лесоводство	Д	+	+	-

		7M11 Услуги	7M112 Гигиена и охрана труда на производстве	M150 Санитарно-профилактические мероприятия	7M11201	Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды	Д	+	+	-
			7M113 Транспортные услуги	M151 Транспортные услуги	7M11301	Организация перевозок, движения и эксплуатация транспорта	Д	+	+	-
3	Докторантура	8D05 Естественные науки, математика и статистика	8D053 Физические и химические науки	D090 Физика	6D072300 8D05301	Техническая физика	Д	+	+	+
			8D054 Математика и статистика	D092 Математика и статистика	6D060100 8D05401	Математика	Д	+	+	-
		8D06 Информационно-коммуникационные технологии	8D061 Информационно-коммуникационные технологии	D094 Информационные технологии	6D070300 8D06101	Информационные системы (по отраслям)	Д	+	+	+
				D100 Автоматизация и управление	6D070200 8D07101	Автоматизация и управление	Д	+	+	+
					D103 Механика и металлообработка	6D071200 8D07102	Машиностроение	Д	+	+
		8D07 Инженерные, обрабатывающие и строительные отрасли	8D071 Инженерное дело	D098 Теплоэнергетика	8D07103	Теплоэнергетика	Д	+	+	+
				D121 Геология	6D070600 8D07201	Геология и разведка месторождений полезных ископаемых	Д	+	+	-
				D117 Металлургическая инженерия	6D070900 8D07202	Металлургия	Д	+	+	-
			8D072 Производственные и обрабатывающие отрасли							

Отправлен Список ДДП и СОП (Приложение 2).

Приложение 2

**Список совместных образовательных программ и двойного диплома реализуемых в НАО ВКТУ им. Д. Серикбаева**

Направление	Образовательные программы ВКТУ	Вузы - партнеры	Примечание
<b>Совместные образовательные программы</b>			
Физические и химические науки	СОП «Физика и химия материалов и процессов» (Бакалавриат)	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Физические и химические науки	СОП «Материалы для ядерной энергетики» (Магистратура)	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Физические и химические науки	СОП «Инновационные методы получения урановой продукции» (Магистратура)	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Бизнес и управление	СОП «Бизнес, журналистика, SMM, пиар» (Бакалавриат)	Международный университет информационных технологий (МУИТ)	Действующая ОП
Бизнес и управление	СОП «Бизнес, журналистика, SMM, пиар» (Магистратура)	Международный университет информационных технологий (МУИТ)	Действующая ОП
<b>Программы двойного диплома</b>			
Инженерия и инженерное дело	ДДП «Электроэнергетика и наноэлектроника» (Бакалавриат)	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Инженерия и инженерное дело	ДДП «Приборостроение и наноэлектроника» (Бакалавриат)	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Физические и химические науки	ДДП «Материалы и технологии материалов атомной промышленности» (Бакалавриат)	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Информационно-коммуникационные технологии	ДДП «Математические методы защиты информации»	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП

	(Бакалавриат)		
Информационно-коммуникационные технологии	ДДП «Информатика и вычислительная техника» магистратура	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	Действующая ОП
Информационно-коммуникационные технологии	ДДП «Информатика и вычислительная техника» (Магистратура)	Университет ИТМО	В рамках УШОС/ действующая ОП
Бизнес и управление	ДДП «Экономика инноваций» (Магистратура)	НИТУ МИСиС	В рамках УШОС/ действующая ОП
Инженерия и инженерное дело	ДДП «Мехатроника» (Бакалавриат)	Люблинский политехнический университет (Польша)	Действующая ОП
Информационно-коммуникационные технологии	ДДП «Технологии разработки программного обеспечения» (Бакалавриат)	Казанский государственный энергетический университет (КГЭУ)	Действующая ОП
Инженерия и инженерное дело	ДДП «Промышленная теплоэнергетика и системы теплоснабжения» (Магистратура)	Казанский государственный энергетический университет (КГЭУ)	Действующая ОП
Инженерия и инженерное дело	ДДП «Электроника и приборостроение» (Магистратура)	Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники РФ (ТУСУР)	Действующая ОП

1. СОП\* – Совместные образовательные программы
2. ДДП\* – Двух дипломные программы
3. ОП\* – Образовательные программы

С Центра образовательных программ у руководителя ЦОТ Энтони Хетрика запрошен список разработанных МООС курсов (Приложение 3). На сегодняшний день это 100% разработанные курсы. На которые могут записаться обучающиеся и ППС. Так же наши ППС могут эти курсы читать и в вузах-партнерах по соответствующим образовательным программам.

<i>Приложение 3</i>			
<b>Разработанные МООК курсы ВКТУ имени Д.Серикбаева</b>			
<b>Полное название курса</b>	<b>Язык</b>	<b>Школа / Кафедра</b>	<b>ФИО разработчик а курса</b>
Әлеуметтану	казахский	ИКиСПД	Уалиева Сауле Кабдымуликовна
Культурология	русский	ИКиСПД	Джаксылыков Амантай Фрунзевич
Қазақстанның қазіргі заман тарихы	казахский	ИКиСПД	Айдарбаева Раушан Кайсановна

Қазақ тілі	қазақский	КиРЯ	Бакиева Алия Какимовна
Русский язык (уровень С1)	русский	КиРЯ	Ережепова Сауле Каратаевна
Русский язык. В2	русский	КиРЯ	Сулова Дарья Сергеевна
Информатика 10-11 класс	русский	Колледж	Альфия Хазиева
Всемирная история архитектуры и градостроительства	русский	ШАСиД	Буханцева Анна Евгеньевна
Гидротехнические сооружения	русский	ШАСиД	Нурекенова Роза Турсынхановна
Инженерлік графика	қазақский	ШАСиД	Есполова Зухра Аблкасымовна
Инженерная механика	русский	ШАСиД	Байзакова Гульмира
Машинная графика	русский	ШАСиД	Мелкозёрова Людмила Яновна
Үймереттер мен ғимараттардың инженерлік жүйелері	қазақский	ШАСиД	Мамырбекова Гульназ Кабиболлақызы
Цифровое картографирование	қазақский	ШАСиД	Мамышева Асель Мухтаркановна
Мерчандайзинг	русский	ШБиП	Закимова Альфия Манарбековна
Algorithms, Data Structures and Programming	английский	ШИТиИС	Hetrick Anthony
Cloud computing	английский	ШИТиИС	Hetrick Anthony
Information Communication Technology	английский	ШИТиИС	Hetrick Anthony; Галина Попова
Technology of software development for real-time systems	английский	ШИТиИС	Hetrick Anthony
Алгоритмизация и языки программирования (Python)	русский	ШИТиИС	Галина Попова; Нурсадыкова Роза
Алгоритмы, структуры данных и программирование	русский	ШИТиИС	Галина Попова
Электро и аэротронное оборудование транспортной техники	русский	ШМ	Роговский Валерий Владимирович
Геофизические методы поисков и разведки	русский	ШНЗиОС	Фролова Ольга Вячеславовна
Гидрогеология	русский	ШНЗиОС	Амралинова Бакытжан Базарбековна
Кристаллография и минералогия	русский	ШНЗиОС	Черненко Зинаида Ивановна
Общая и историческая геология	русский	ШНЗиОС	Мизерная Марина Александровна
Основы геологии	русский	ШНЗиОС	Матайбаева Индира Едылевна
Радиациялық қауіпсіздік негіздері	қазақский	ШНЗиОС	Идришева Жанат Кабылбековна
Технология металлургического производства	русский	ШНЗиОС	Абдулина Сауле Амангельдыевна

Совместно с юристом вуза с Хакимовой А. Р. готовится шаблон договора вузам-партнерам, после согласования всех пунктов договора канцелярия отправит по адресам вузов-партнеров. Заинтересовались уже партнерством КарТУ состоялась беседа по телефону с сотрудником Международного отдела.

На основании сведений по прохождению повышения квалификации из профайла НПР был проведен анализ. Согласно квалификационным требованиям преподаватель должен пройти повышение квалификации один раз в 5 лет, согласно тематике читаемых дисциплин. Расчет производился в период с 01.09.2016г по 01.04.2021г. За повышение квалификации засчитываются курсы

от 36 часов и выше.

В ходе анализа было выявлено следующее: Всего в вузе в 2020-2021 учебном году 323 ППС. Из них 260 имеют сертификаты по ПК, что составляет 80,5 %. 63 ППС на 01 апреля 2021г. не имеют сертификаты по ПК за последние 5 лет, или нет сведений в профайле, что составляет 19,5 % от общего числа ППС.

Только по ШБиП процент повышения квалификации ППС составил 100%. Сведения по ППС, не имеющих сертификаты по ПК, были представлены по школам и факультетам. Данным ППС необходимо срочно пройти ПК в ближайшее время.

В вузе организовываются курсы для повышения квалификации ППС. В марте преподаватели ШАСиД, ШТиАЭ прошли курсы по программе РЕВИТ, в апреле завершился курс Тони Хэтрик OpenedX, в мае месяце планируется обучение по данному курсу.

<b>Сведения о повышении квалификации и переподготовке кадров за последние пять лет в соответствии с профилем преподаваемых дисциплин (с 01.09.2016г) на 22.04.2021г.</b>					
№ п.п.	Название школ, факультетов	Количество ППС	% ПК от общего количества ППС	Кол-во ППС не имеющих ПК	Примечание
1	Факультет базовой инженерной подготовки	31	18 / (58%)	13	Эскербекова Ж.Э., Баятанова Л.Б.(28.11.2016 г.), Кочнева А.К., Латкин И.В., Молдабаева Г.С., Никифорова Н.В., Нуркенова Б.Д., Плотников С.В., Руденко С.О., Сегеда Т.А.(24.10.2016), Тажибаева Г.Б.(нет данных), Тайсарина А.Р.(нет данных), Чарыков Н.А.(нет данных).
2	Школа архитектуры, строительства и дизайна	78	56/ (71,4 %)	21	Абдеев Борис Масгутович, Айтпаев Дастан Рашидулы, Амирханов Мухтархан Солтанулы, Асылханова Жанна Александровна, Аубакирова Зульфия Акылбековна, Баталова Жанна Владимировна, Бекполова Гульжан Бауржановна, Давыдов Юрий Фёдорович, Касымханов Салауат Женисович, Нартыш Валентина Петровна, Наумова Вера Ивановна, Нугуманов Данияр Токтарович, Родионова Зинаида Николаевна, Харинов Виктор Геннадьевич, Чалкенов Мухтар Сагатканович, Шевляков Владимир Федорович.
3	Школа бизнеса и предпринимательства	37	37 (100%)	0	
4	Школа гуманитарного образования и физической культуры	40	35 (87,5)	5	Бекбосынов Сымбат Тусупханович, Ережепова Сауле Каратаевна, Есимжанова Гульжан Турсынғалиевна, Максұтов Серик Кадырович, Смағұл Алтынай Қабидоллақызы



5	Школа информационных технологий и интеллектуальных систем	36	25 (69,4 %)	11	Базарова Мадина Жомартовна, Баталова Мадина Есимханкызы, Бегимова Индира Сымагуловна, Дёмина Ирина Александровна, Ерсайнова Жансая Ерлановна, Зырянов Дмитрий Николаевич, Никифоров Василий Львович, Рақышева Мадина Аділханкызы, Хетрик Энтони Рей, Черниговец Василий Николаевич, Шадрин Геннадий Константинович
6	Школа машиностроения	33	30 (90,9 %)	3	Елеукунов Мурат Толеубекевич, Капаева Саркен Джулгазывна, Тлеужанова Гульнур Болатханкызы,
7	Школа наук о Земле и окружающей среде	29	22 (75,9 %)	7	Шапошник Сергей Николаевич, Рагданова Алтынай Айбековна, Лутай Анастасия Олеговна, Қадькенова Назым Ерланкызы, Амирова Солтанат Муратовна, Айтбаева Салтанат Сабидоллаевна, Абдугалиева Гульжан Юсупхановна.
8	Школа металлургия и обогащения полезных ископаемых	26	24 (92,3 %)	2	Дукиева Алтынай Ержановна, Камалова Айна Камаловна
9	Школа традиционной и альтернативной энергетики	13	12 (92 %)	1	Ердыбаева Назгуль Кадырбековна
	ИТОГО по ВКТУ	323	260 (80,5 %)	63	

Для выполнения задачи 5 «Развитие корпоративной культуры НПР ВКТУ» проекта «Капитал будущего» с 1 марта 2021 года по 12 апреля 2021 года было проведено On-Line анкетирование «Оценка степени сформированности корпоративной культуры в университете» для ППС и сотрудников университета.

Цель, задачи анкетирования. Целью опроса является анализ и диагностика модели корпоративной культуры для выработки рекомендаций ее дальнейшего совершенствования. Задачи: Разработка анкеты, проведение опроса, респонденты.

Для исследования корпоративной культуры менеджмента, НПР и сотрудников ВКТУ будет использоваться опросник OSAI (К. Камерон, Р. 14 Куинн) в модифицированной версии В.А. Пушных (ТПУ), получивший большой опыт апробации в различных странах и культурах и дающий достаточно надежные показатели при оценивании. Анкета включает 8 вопросов с двумя различными вариантами ответов «Как на самом деле?» и «Как хотелось бы?»

Таблица 1 - Вопросы On-Line анкетирования «Оценка степени сформированности корпоративной культуры в университете»

№	Вопрос анкеты	Как есть	Как хотелось бы
1	Ваш университет - это: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Хорошо слаженный механизм</li> <li>- Конкурентно - ориентированная среда</li> <li>- Многочисленная семья</li> <li>- Творческий коллектив</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
2	Лидер университета: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Заботится о координации и эффективности</li> <li>- Конкретно ставит персональные и организационные цели</li> <li>- Заботится о работниках</li> <li>- Новатор, рискованный экспериментатор</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
3	Цели университета - это: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Поддержание уровня деятельности, эффективное использование ресурсов</li> <li>- Удержание (расширение) доли рынка</li> <li>- Максимальное развитие и использование потенциала работников</li> <li>- Поиск новых ниш на рынке, создание уникальных товаров, услуг, продуктов</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
4	Целостность организации поддерживается благодаря: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличию должностных инструкций, положений, регламентов, формальных правил</li> <li>- Соревновательной атмосфере, поставленным перед каждым конкретным задачам</li> <li>- Наличию традиций и вовлечения персонала в управление</li> <li>- Творческой атмосфере, возможности экспериментировать</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
5	Университет считают успешным, если: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высока исполнительность, низки издержки</li> <li>- Достигаются конкретные намеченные цели</li> <li>- Проявляется чуткость к заказчику, забота о работниках</li> <li>- Происходят усовершенствования, обновление, внедрение нового</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
6	Работники университета стимулируются к: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Точному исполнению предписанных функций</li> <li>- Достижению намеченных индивидуальных результатов</li> <li>- Совершенствованию своего мастерства</li> <li>- Проявлению инициативы</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
7	В неопределенной ситуации решения принимаются исходя из: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Распоряжений руководства</li> <li>- Общих соображений полезности для достижения целей организации</li> <li>- Общего мнения на совещании</li> <li>- Необходимости апробировать новые пути</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___
8	Для разрешения конфликтной ситуации требуется: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обращение к вышестоящему руководству</li> <li>- Определить, какое решение будет наиболее результативно</li> <li>- Консенсус</li> <li>- Исследование различных вариантов</li> </ul>	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___	A. ___ B. ___ C. ___ D. ___

Анкетирование проводилось путем распространения анкет через личные кабинеты сотрудников и ППС университета. В анкетировании приняли участие 176 человек. Среди которых, Проректора по направлениям; деканы школ,

факультетов; руководители отделов, центров; руководители ОП; ППС; сотрудники; АУП.

Анализ многочисленной литературы показывает, что сильная культура способствует развитию университета, а развитие невозможно без инноваций. Так, например, следуя мысли президента ведущего университета в Корее KAIST Со Нам Пе (Suh Nam-ryo), учебные заведения должны создавать такую среду, в которой люди будут способны вводить новшества. Для создания такой среды должны измениться базовые представления сотрудников и ППС университета, что требует, во-первых, глубокого изучения корпоративной культуры университета и, во-вторых, спланированной и длительной деятельности по приобретению новых ценностных ориентаций. Результаты деятельности университета в большей мере зависят от системы ценностей, на которой базируются подходы к его управлению. По мнению корейского президента Suh Nam-ryo в университетах должна быть создана политика обеспечения дома для новаторских идей. Университет должен обеспечить живую окружающую среду и высокое качество жизни для людей, как из своей страны, так и из других.

Если рассмотреть типологии организационных культур, предложенных К. Камероном и Р. Куинном, стоит отметить, что она является одной из самых известных типологий корпоративной культуры. Широкую известность данная методика получила благодаря своей простоте в применении. В основе типологии К. Камерона и Р. Куинна лежит рамочная конструкция конкурирующих ценностей: клановая (семейная), иерархическая (бюрократическая), адхократическая и рыночная. На рисунке 1 показано пересечение двух измерений и перечислены характерные для них ценности.



Рисунок 1. Четыре типа корпоративных культур

Клановая (семейная) культура. При семейной культуре в организации поощряется командная работа. Организация держится вместе благодаря традициям и преданности к своей работе. Компания похожа на большую семью, у людей много общего, дружественные отношения между сотрудниками.

Роль лидера в клановой культуре:

- Наставник – личность, проявляющая заботу о нуждах отдельных лиц. В основе этой личности лежат взаимное уважение и доверие.
- Пособник – личность, ориентированная на улаживание конфликтов, занятая поиском консенсуса. В основе пособника лежит мотивация людей к принятию решений.
- Иерархическая (бюрократическая). Организацию объединяют формальные отношения и официальная политика. Лидер – рационально мыслящий организатор и координатор. Главным при такой культуре считается обеспечение стабильности и плавного хода выполнения операций.

Роль лидера в иерархической культуре:

- Координатор – личность, которая поддерживает структуру и рабочий процесс.
- Инструктор – личность, которая всегда хорошо проинформирована, отслеживающая детали и знающая дело.
- Адхократичная культура. Сущностью организации с адхократичной культурой является преданность новаторству и экспериментированию. Делается акцент на рост и обретение новых ресурсов. Руководитель является новатором, готовым рисковать. Работники динамичные и творческие люди. Для такой культуры важно быть лидером на рынке услуг.

Роль лидера в адхократической культуре:

- Провидец – личность, оценивающая вероятность и ориентированная помыслами в будущее. Признаком такого стиля является непрерывное улучшение и стратегическое направление текущей деятельности организации.
- Новатор – личность, способная предвидеть изменения. Новатор созидателен и талантлив.

Рыночная культура. Организация, ориентированная на выполнение поставленных задач и достижение измеримых целей. Руководитель является лидером с твердыми взглядами. Главная задача при такой культуре – стремление к победе. Сотрудники – целеустремленные соперники. Общей заботой является репутация и успех. Успех измеряется увеличением рыночной доли и новыми завоеванными рынками. Стиль организации – твердо проводимые линии конкурентоспособности.

Роль лидера в рыночной культуре:

- Постановщик – агрессивная личность, ориентированная на принятие решения, которая добивается результатов упорным трудом и доводит дело до конца.
- Боец – личность, которая активно участвует при принятии решений, получающая заряд энергии в конкурентной борьбе. Доминантной целью является достижение победы.

Важно отметить, что ни в одной организации вы не увидите какой-либо из типов в чистом виде, обычно в компании присутствуют все четыре типа. Так, В.В Козлов в своей работе «Корпоративная культура организации» отметил, что компании в некоторых отдельных частях могут обладать всеми из вышеперечисленных типов организационной культуры одновременно» [17. С. 231].

Для диагностики культуры по данной типологии используется разработанная авторами технология ОСАІ. Опросник ОСАІ четко определяет уникальность существующей корпоративной культуры организации. Для определения профиля корпоративной культуры по рассмотренной методике сотрудники заполняют анкету. Сотрудники должны распределить 100% между ответами А, В, С, D, которые соответствуют определенному типу корпоративной культуры. Затем рассчитывается среднее арифметическое по шести представленным блокам по каждому параметру.

Как подчеркивают сами авторы модели ОСАІ, «предлагаемый инструмент диагностики, позволяет четко определять стержневые ценности организационной культуры, может оказаться особенно полезным в качестве орудия эффективного управления организаци.

Основная деятельность любого университета – образовательная, опирающаяся на новые знания. Успех университета определяется эффективностью учебного процесса и качеством образовательных программ. Корпоративная культура либо помогает, либо препятствует успешной реализации стратегии вуза. Для того чтобы осуществить анализ корпоративной культуры нам необходимо исследовать его стратегическую цель, миссию и ценности. Потому как именно с этих составляющих начинается формироваться корпоративная культура. Так как цель любой организации должна выражать результат, к которому призваны стремиться работники необходимо начать исследование именно с нее. Решением Ученого совета в 2015 году были определены три этапа трансформации университета.

Сегодня цель первого этапа трансформации достигнута, то есть сформирована базовая основа научно-исследовательского университета международного уровня. И мы актуализировали нашу программу стратегического развития на 2021-2025 годы таким образом, чтобы четко сосредоточить ее на реализации 2 этапа трансформации.

Важной составляющей корпоративного управления являются Ценности, они определяют главные принципы, которые используются при взаимодействии со стейкхолдерами, партнерами, сотрудниками, они в основе принимаемых нами решений. Это:

1) Командная работа и партнерство – сотрудничество для достижения более высоких результатов от совместной деятельности; проактивность, максимальная вовлеченность коллектива.

2) Саморазвитие и профессионализм – стремление к постоянному развитию и самосовершенствованию.

3) Добропорядочность и открытость - противодействие коррупции, честность внутри ВКТУ и к своим партнерам, готовность к диалогу;

4) Приверженность целям устойчивого развития - создание устойчивой среды жизнедеятельности университета и формирование у обучающихся и сотрудников экологической ответственности.

5) Развитие человеческого капитала – инвестиции в человеческий капитал – это важный фактор развития университета.

Перечень и формулировка ценностей были обсуждены сотрудниками университета, а также членами рабочей группы проекта «Капитал будущего». Для таких провозглашаемых ценностей корпоративная культура университета должна быть сильной, устойчивой, позитивной и эффективной.

Основной проблемой совершенствования модели корпоративной культуры университета является то, как сотрудники принимают и понимают те цели и задачи, которые ставит перед ними руководитель. Совпадают ли интересы и ценности сотрудников и студентов с интересами руководителя. Готовы ли они выполнять распоряжения руководителя для достижения результата. Для повышения показателей в научно-образовательной деятельности необходимо достичь сопряженности интеллектуального потенциала менеджмента, научно-педагогических работников и студентов с требованиями связанными со стратегическим развитием. Должны пересматриваться взгляды, подходы, переоцениваться индивидуальные и общеорганизационные ценности сотрудников. Чтобы университету оставаться конкурентоспособным необходимо обрести согласованность между интересами руководства и интересами работников.

В методику внесены некоторые изменения (не влияющие на главное предназначение ее применения):

1) термин «клан» заменен на «семья», поскольку мы считаем эти понятия тождественными.

2) графическое изображение данных отличается от модели Камерона-Куинна, вследствие технической проблемы: невозможно воспроизвести авторский рисунок квадранта. Такая замена в корне не меняет сущности представления графических данных.

3) в представленных диаграммах верхнее значение соответствует максимальному результату, полученному по результатам опроса.

4) название графы «теперь» изменено на «как есть», название графы «предпочтительно» изменено на «как должно быть».

Инструментарием методики ОСАІ являются анкета, технология обработки результатов анкетирования и их анализ.

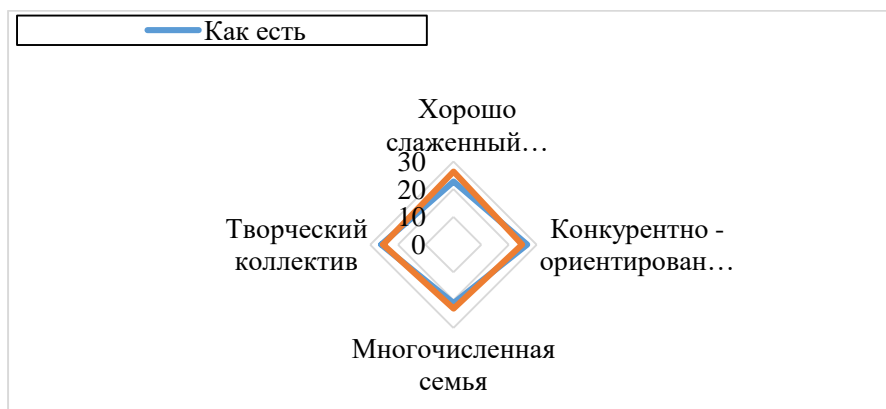
Анкета включает восемьключевых направлений:

- 1) Система управления (стиль, который характеризует отношение кнаемным работникам).
- 2) Лидерство (общий стиль лидерства, пронизывающий всюорганизацию).
- 3) Цель (определяет, какие сферы приводят в движение стратегиюорганизации).
- 4) Целостность (определение того, на что похожа организация вцелом).
- 5) Критерии успеха (показывают, как определяется победа и что именно вознаграждается).
- 6) Стимулирование (механизмы, которые позволяют руководителям

ориентировать сотрудников на эффективную работу).

- 7) Принятие решений в неопределенной ситуации (показывает как, кем и с помощью чего принимаются решения в неопределенной ситуации).
- 8) Разрешение конфликтов (что и кто влияет при разрешении конфликта).

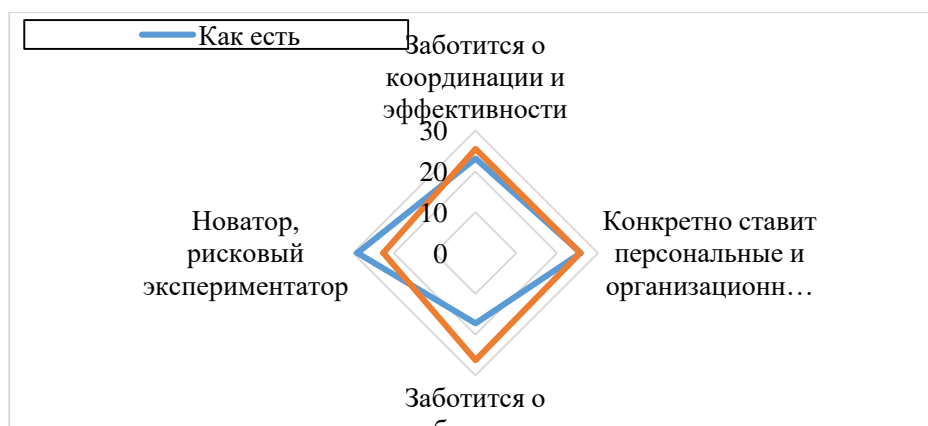
### Опрос научно-педагогических работников 1 Система управления



	Хорошо слаженный механизм (А)	Конкурентно - ориентированная среда (В)	Многочисленная семья (С)	Творческий коллектив (D)
Как есть	22,73	26,57	21,11	25,97
Как должно быть	26,37	24,71	23,04	25,28

Система управления, по мнению научно-педагогических работников построена не достаточно слаженно. Управление ориентируется на внешнюю конкуренцию, на выполнение поставленных задач и достижение измеримых целей. Главной задачей является лидерство на рынке и увеличение рыночной доли. Культура рынка направлена на поддержку способностей к соперничеству и агрессивной ориентации на превышение показателей деятельности, достигнутых конкурентами. В целом показатели системы управления приближены к желанным результатам, четко выраженных разрывов не наблюдается.

### 2 Лидер

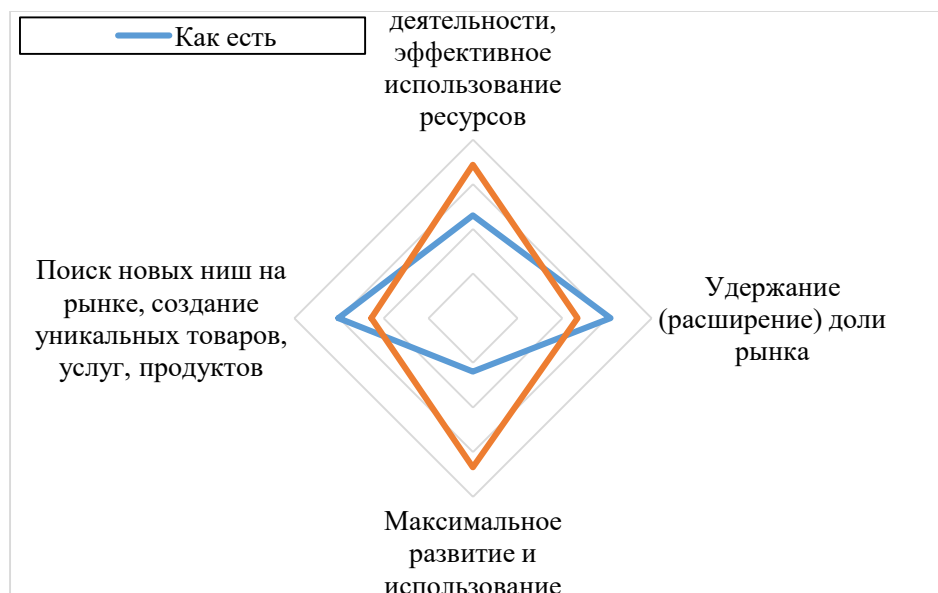


	Заботится о координации и эффективности (А)	Конкретно ставит персональные и организационные цели (В)	Заботится о работниках (С)	Новатор, рисковый экспериментатор (D)
Как есть	23,18	25,84	17,25	28,91
Как должно быть	25,47	25,68	26,29	22,56

Между показателями оценок в лидерстве наблюдаются разрывы. Оценка адхократии показала, что забота о работниках не достигает необходимого показателя, что говорит о упущения со стороны управляющего персонала о потребностях и желаниях, местах возможностях своих сотрудников. Что касается семьи, она выступает как новатор и рисковый экспериментатор, что довольно неплохо в нынешнее время. То есть всегда открыта к новым идеям и в случае необходимости может изменяться.

Рынок остался практически неизменным, что говорит о достижении поставленных задач и измеримых целей.

### 3 Цель



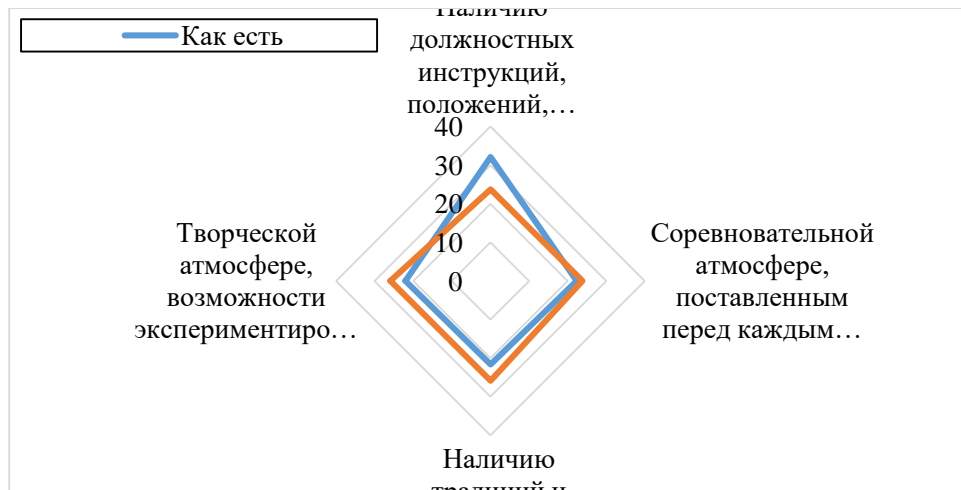
	Поддержание уровня деятельности, эффективное использование ресурсов	Удержание (расширение) доли рынка	Максимальное развитие и использование потенциала работников	Поиск новых ниш на рынке, создание уникальных товаров, услуг, продуктов
Как есть	24,30	25,08	23,20	25,01
Как должно быть	25,44	24,34	25,34	24,28



Поддержание уровня деятельности и эффективное использование ресурсов имеет значительный разрыв с результатами «как должно быть». Такой же результат наблюдается по адхократии, максимальное развитие и использование потенциала работников ниже желанного результата. Данные вопросы необходимо проработать.

Что касается конкуренции или поведения рынка то тут наблюдается расширение доли рынка. Поиск новых ниш на рынке, создание уникальных товаров, услуг, продуктов развивается и не стоит на месте.

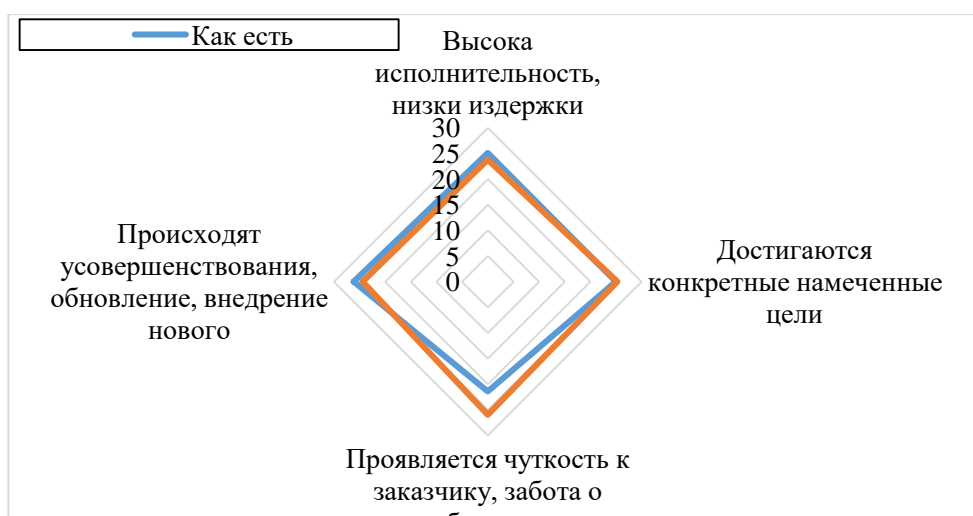
#### 4 Целостность



	Наличие должностных инструкций, положений, регламентов, формальных правил	Соревновательной атмосфере, поставленным перед каждым конкретным задачам	Наличию традиций и вовлечения персонала в управление	Творческой атмосфере, возможности экспериментировать
Как есть	32,09	22,39	21,66	22,06
Как должно быть	23,73	23,87	25,89	25,91

Целостность подразделения поддерживается больше формальными правилами и осознанием необходимости выполнения поставленных задач руководством. По мнению работников, должна снизиться доля неформального начала в работе, но не за счет усиления конкурентного начала, а за счет творческого подхода. На лицо явный дефицит независимости и свободы в их деятельности. В графике «как должно быть» культура семьи и рынка не совпадают с графиком «как есть», тоже и в графике адхократии.

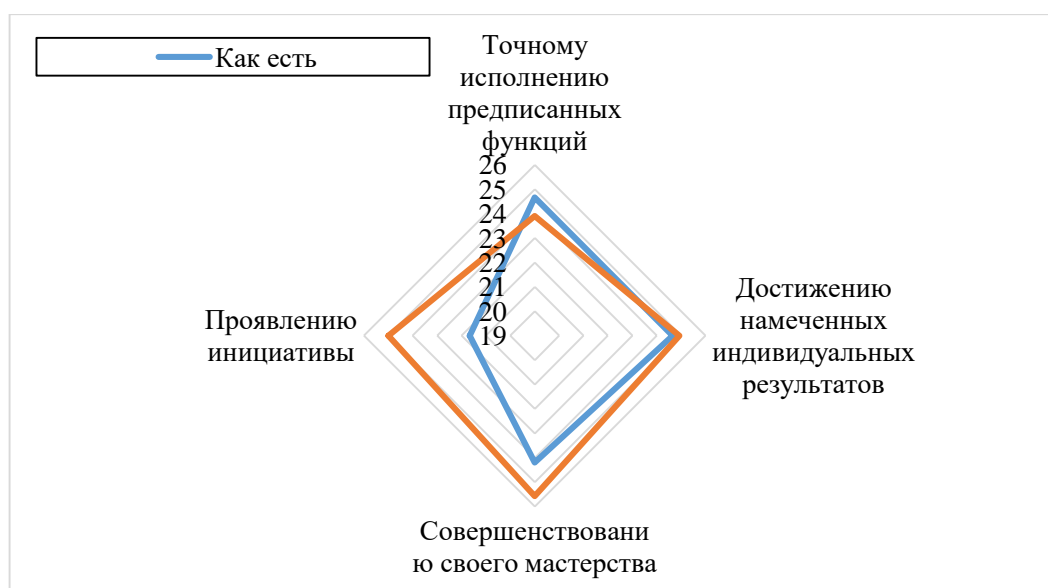
## 5 Критерии успеха



	Высока исполнительность, низки издержки	Достигаются конкретные намеченные цели	Проявляется чуткость к заказчику, забота о работниках	Происходят усовершенствования, обновление, внедрение нового
Как есть	25,08	25,00	21,38	26,13
Как должно быть	23,79	25,26	25,95	24,40

Критериями успеха считаются культура иерархии и рынка. Это говорит о доминировании руководителя организации нацеленного на конкурентную борьбу и увеличение доли рынка. Следует отметить, что в предпочтительном варианте респонденты отмечают необходимость большего (и существенного) проявления двух культур: культуры семьи и адхократии. Семейная культура нацелена на эмоциональную включенность сотрудников в общий результат, на расширение диапазона коммуникативных связей, коллективизм. Работники готовы полностью разделять ценности, цели, заповеди. В такой культуре должно присутствовать доверие к людям, но не приземлится несправедливость, агрессия, хамство. А в творческой культуре высоко ценятся способности каждого человека. При таком режиме работы организация должна большие средства вкладывать в разработки, научные исследования и патенты открытий. Сотрудники в такой культуре работают и живут спокойно, уверены в компании, в себе и в завтрашнем дне.

## 6 Стимулирование

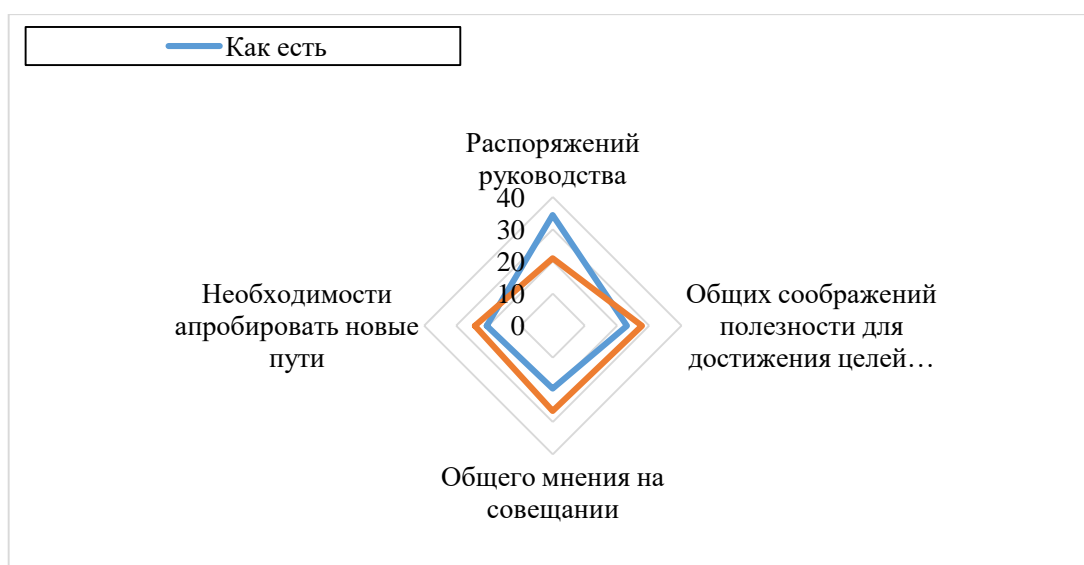


	Точному исполнению предписанных функций	Достижению намеченных индивидуальных результатов	Совершенствованию своего мастерства	Проявлению инициативы
Как есть	24,66	24,66	24,20	21,66
Как должно быть	23,91	24,93	25,57	24,99

Стимулирование научно-педагогических работников явно не устраивает. Хромает возможности проявления инициативы. Если работник еще согласен с точным исполнением предписанных функций, то совершенствованию своего мастерства и достижению намеченных индивидуальных результатов явно не хватает возможности у сотрудников.

Научно-педагогические работники считают, что формальные правила и поставленные задачи не мотивируют их. Им не хватает акцента на индивидуальность, поощрений новаторских решений и риска. Сотрудники преимущественно творческие личности. Поэтому им важно, чтобы рабочая атмосфера была теплой (семейной). Сотрудники в такой культуре обычно преданны своему делу, привержены к организации, лояльны. Их мотивируют даже такие вещи, как взаимовыручка, сопричастность, сплоченность, соучастие.

## 7 Принятие решений в неопределенной ситуации

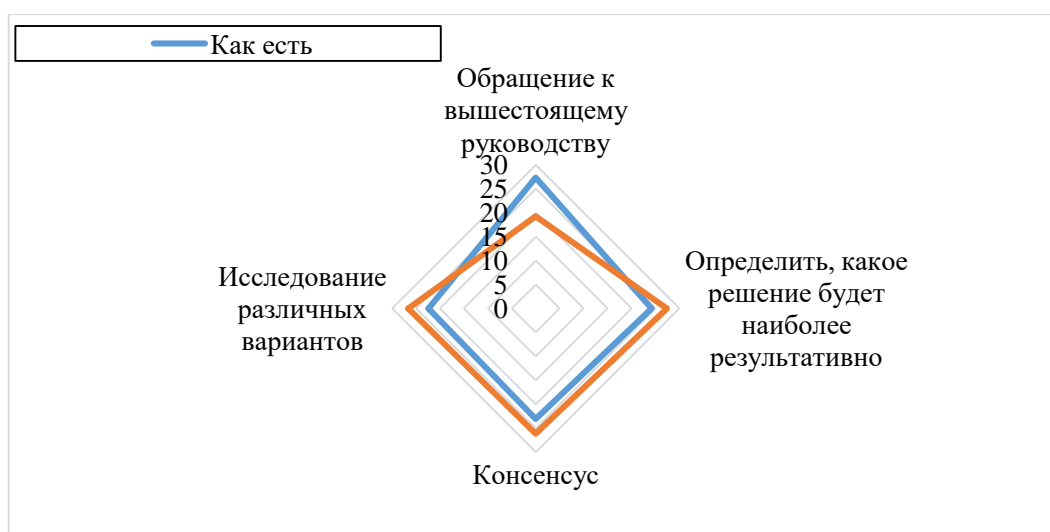


	Распоряжений руководства	Общих соображений полезности для достижения целей организации	Общего мнения на совещании	Необходимости апробировать новые пути
Как есть	34,39	23,09	19,55	20,57
Как должно быть	20,94	27,70	26,50	24,26

При принятии решений в неопределенной ситуации превалирует культура иерархии. Значит, в неопределенной ситуации решение принимает исключительно руководитель. Руководитель в такой культуре выступает в роли координатора (рационально мыслящая личность, которая поддерживает структуру и рабочий процесс) и инструктора (личность, которая всегда хорошо проинформирована, отслеживающая детали).

Работники считают, что в неопределенных ситуациях важнее оценивать внешние условия рынка. Как менее значимый фактор – действовать по ситуации, еще менее значимый фактор – коллективный совет, в самом крайнем случае – решать самому.

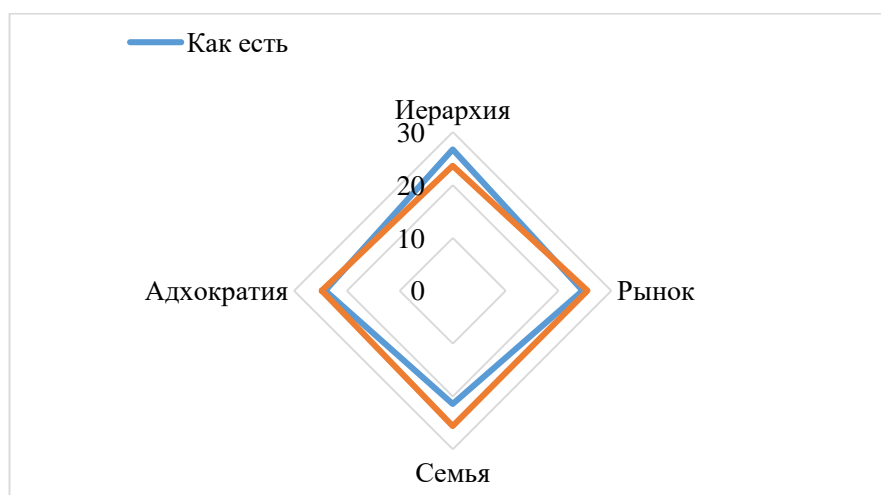
## 8 Разрешение конфликтов



	Обращение к вышестоящему руководству	Определить, какое решение будет наиболее результативно	Консенсус	Исследование различных вариантов
Как есть	27,34	24,16	23,07	22,41
Как должно быть	19,27	27,39	26,11	26,63

Разрешение конфликтов лежит на плечах руководителя. Роль коллектива, рынка и случая имеет место быть, но только сквозь призму позиции руководителя. При разрешении конфликтной ситуации работники желают, чтобы сохранялся моральный климат в организации. Лидер в такой ситуации должен выступать в роли пособника – личность, ориентированная на улаживание конфликтов, занятая поиском консенсуса. В основе пособника лежит мотивация людей к принятию решений.

### Общая корпоративная культура



	Иерархия	Рынок	Семья	Адхократия
Как есть	26,72	24,60	21,43	24,09
Как должно быть	23,61	25,49	25,59	24,79

Таким образом, исследовав мнение научно-педагогических работников о существующей и желаемой корпоративной культуре можно сделать вывод, что респонденты удовлетворены сложившимся положением корпоративной культуры. Между параметрами в категориях «как есть» и «как должно быть» различаются менее чем на 5 единиц. Иерархия в управлении преобладает над семейной культурой, а хотелось бы на оборот. Но при этом есть и такие параметры, которые остались неизменными, такие как рынок и адхократия.

В целом для эффективной работы организации необходимо принять меры на улучшение корпоративной культуры.

Культура компании формируется под сильным влиянием основателей бизнеса, а затем – его руководителей. Этот процесс происходит медленно и напоминает воспитание ребенка. Детский пример хорош еще и тем, что очень прекрасно иллюстрирует понятную всем разницу между обучением и воспитанием. Культуре почти невозможно «научить», ей можно только «соответствовать» (если полученное ранее воспитание заложило необходимые основы отношения кандидата к себе и к окружающим). Поэтому имеет место отдельно исследовать корпоративную культуру менеджмента.

Таким образом, в результате проведенного исследования были выявлены следующие проблемы:

1) Проблема зависимости организационного процесса от руководителя. На большинстве графиков с разных исследуемых сторон: системы управления, лидерства, стимулирования и т.д. преобладает культура иерархии, также на сравнительных графиках, представленных выше.

2) Проблема излишнего преобладания формальных отношений. Все исследуемые объекты отмечают недостаток семейных, доверительных отношений. Это можно проследить на сравнительных графиках, культура семьи (клановая) значительно отличается в представлениях существующей культуры от предпочитаемой.

3) Проблема низкого развития адхократической культуры. Сотрудникам не хватает самостоятельности, мобильности, решительности.

4) Проблема отсутствия понимания увеличения рыночной доли организации и боязнь конкуренции.

Выделив на основе исследования основные проблемы, для эффективного воздействия корпоративной культуры на организации необходимо предложить меры, направленные на изменение корпоративной культуры в необходимую сторону. Изменение культуры необходимо осуществить в квадранте культуры иерархии, поскольку в категории «как есть» и в категории «как должно быть» наблюдается не очень критичный разрыв среди всех исследуемых объектов. Когда критичным считается разрыв более чем на 10 пунктов.

Чтобы добиться снижения иерархического типа культуры, стоит попробовать изменить стиль управления, сделать его более мягким. Мягкий стиль подразумевает доверие подчиненным самостоятельно решать многие проблемы, прислушиваться к советам и поддерживать с работниками полуофициальные отношения. Возможно, демократический стиль поможет менеджменту и работникам обрести понимание друг с другом, и как следствие увеличит показатели эффективности университета для достижения конкурентоспособности образовательных услуг на мировом рынке.

Чтобы снизить преобладание формальной политики, а увеличить долю семьи, теплых и дружественных отношений, для этого возможно необходимо избавить научно-педагогических работников от лишней бумажной работы. Так, например, было бы целесообразным переложить эти обязанности на другого сотрудника, младшего по должности (например, на аспирантов, или нанять на работу для этих обязанностей магистров специализирующихся в этой сфере). Также можно апробировать программу совершенствования внутренней коммуникации (например, соединение менеджмента с научно-педагогическими сотрудниками, например, использовать метод открытых дверей, это когда дверь руководителя открыта, чтобы сотрудники могли делиться с ним своими замечаниями). В многочисленных исследованиях отмечается, что сотрудники организации, которые вовлечены в процесс коммуникации лучше работают, испытывают большее удовлетворение от работы и более преданы своей организации. Для развития адхократической культуры, возможно, следует уделять больше внимания опыту и развитию профессиональных знаний сотрудников, повышению степени их компетентности, обучению.

## **2 Фокус группа - Молодые НПР ВКТУ**

Согласно разработанной дорожной карты по проекту «Капитал будущего» разработан Проект положения о наставничестве Восточно-Казахстанского Государственного университета им. Д. Серикбаева (вопрос будет включен в повестку дня заседания УМСУ на май).

Разработано Положение конкурса молодых ученых на присуждение гранта Председателя правления-ректора ВКТУ имени Д. Серикбаева.

В настоящее время ведется разработка Положения о стартап-проектах.

## **3 Фокус группа - студенты ВКТУ**

Продолжается работа по привлечению студентов к участию в конкурсе со студенческим активом, самоуправлением. Был проведен мониторинг студентов, принимающих участие в «Студенческой весне 2021г», занимающихся художественным творчеством, для привлечения последних к участию в конкурсе.

#### **4 Фокус группа - докторанты и постдокторанты ВКТУ**

В рамках реализации программы «Капитал будущего» по задаче 2 «Создание университетской системы международного рекрутинга» по мероприятию 2.1. Разработка (доработка) положения о проведении конкурса «Стипендии Postgraduate» ВКТУ им. Д. Серикбаева. Для того, чтобы доработать проект положения о «Стипендии Postgraduate» ВКТУ, был разработан внутренний нормативный документ Положение о постдокторантуре в НАО «ВКТУ имени Д. Серикбаева», который был представлен на согласование в системе DIRECTUM и обсуждался 15 апреля на Научно – техническом совете университета.

Получены рекомендации и замечания от ведущих ученых нашего университета, которые сейчас обрабатываются для дальнейшего представления на очередной НТС для обсуждения и утверждения.

За отчетный период по всем направлениям реализации проекта, в соответствии с планом Дорожной карты была продолжена работа по выполнению мероприятий для различных фокус-групп ВУЗа. Общая оценка степени выполнения мероприятий в запланированные сроки – удовлетворительная, большая часть мероприятий реализуется в соответствии со сроками Дорожной карты проекта, для некоторых мероприятий сроки начала реализации откорректированы в связи с производственной необходимостью.

Руководитель проекта «Капитал будущего»

Н.В. Серая