

УДК 378.001.89

## ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ

*Зиновьев Ф. В.*

*Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация*

*E-mail: fzinovjev@gmail.com*

В статье приведен анализ процесса формирования, становления и деятельности научной школы. Определены цель и задачи деятельности научной школы. Проанализирована деятельность научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала». Выявлены приоритеты в деятельности рассматриваемой научной школы. Раскрыты проблемы и перспективы научной школы как научно-исследовательского кластера развития региональной экономики.

**Ключевые слова:** научная школа, интеллектуальный потенциал, научная, методическая и воспитательная деятельность, точки развития, проблемы, перспективы.

### ВВЕДЕНИЕ

История науки знает множество выдающихся учёных, создавших собственные научные школы. Широко известны школы Н. Бора, А. М. Бутлерова, В. И. Курчатова, Л. Д. Ландау, Е. О. Патона, И. П. Павлова, Э. Резерфорда, А. А. Ухтомского, З. Фрейда... Школы этих учёных получили мировую известность и признание. «Научная школа – это интеллектуальная, эмоционально-ценностная, неформальная, открытая общность учёных разных статусов, разрабатывающих под руководством лидера выдвинутую им исследовательскую программу. Существенной характеристикой научной школы является то, что в ней одновременно реализуются функции производства, распространения, защиты научных идей и обучения молодых учёных» [16, С.54].

### ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Научно-методическая школа, как правило, не ограничивается раз и навсегда избранным объектом исследования, но почти всегда формирует и реализует уникальный авторский подход в методологии исследований. Продукт синергетических усилий участников школы имеет перспективу капитализации, но может остаться и невостребованным.

В современных условиях цифровизации общества и цифровых трансформаций во всех сферах социально-экономических отношений, в том числе в успешном функционировании научных коллективов и их вкладе в научно-технический и социальный прогресс, научные школы приобретают особое значение. К сожалению, в России в течение нескольких десятилетий уменьшается количество учёных. «С 1990 года, когда РФ занимала первое место в мире по числу занятых в научной сфере, количество исследователей уменьшилось с 992 до 348 тыс. чел., то есть на 65 % за три десятилетия. Проблема интеллектуальной миграции по своим масштабам соизмерима с естественными демографическими ямами» [12].

## **ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ**

Российская экономика продолжает оставаться ориентированной на использование ресурсов, а не интеллекта. Тем не менее само российское общество всё ещё предпочитает стабильность росту, а карьерный и жизненный успех продолжают оставаться в дефиците. В условиях явно назревшей трансформации рынка интеллектуального труда спрос на носителей опережающих компетенций новой модели экономики крайне мал. Привлекательность отечественного рынка труда для талантов и генераторов идей не является определяющей.

В этом отношении научные школы могут стать своего рода «точками развития». Заимствование накопленного в школах опыта, методов и стиля руководства научными коллективами, создание в них здорового микроклимата и моральных принципов, высокого стандарта исследований будет способствовать успешному решению задач, стоящих перед отечественной наукой.

Как верно определяет Кванина В. В.: «Создание и развитие научной школы – это длительный, многоэтапный, сложный процесс, но именно научные школы выступают в роли хранителей лучших научных традиций вуза, передавая их через своих учеников другим научным коллективам» [11].

Настоящая научная школа должна представлять два–три поколения исследователей и продолжать действовать в настоящее время. Если этого нет, то можно говорить только о её прошлом, положительном историческом опыте.

Научную школу можно считать действующей, если она:

- постоянно подтверждает это проведением фундаментальных и прикладных исследований в соответствии с заявленным профилем, защищенными докторскими и кандидатскими диссертациями, защищенными отчётами о реализации результатов бюджетных и хоздоговорных НИР;

- публикует результаты исследований в виде монографий и научных статей, размещенных и цитируемых в рейтинговых изданиях;

- результаты исследований отражаются в учебниках и учебных пособиях, международных, всероссийских или региональных конференциях;

- формирует у воспитанников и последователей опережающий набор профессиональных компетенций, востребованных на рынке интеллектуального труда;

- имеет свидетельства о регистрации объектов интеллектуальной собственности, выданных за последние годы.

Нельзя не согласиться с мнением Грезневой О. Ю., что «традиционным является подход к рассмотрению научной школы как ушедшей в прошлое, исторически обусловленной, положительно зарекомендовавшей формы организации научной деятельности группы исследователей. Эта деятельность предполагает «производство» не только научных идей, но и «производство» учёных, без чего невозможно сохранение традиций, передача «эстафеты знаний», а тем самым и существование науки в качестве социально-исторической школы в науке. Это явление именно педагогическое, что определяется уже самим понятием «школа» [2].

Уникальность научной школы характеризуется определенными признаками. К ним относятся:

– «наличие создателя научной школы – крупного учёного, владеющего уникальным способом работы и сплачивающего вокруг себя членов коллектива для выполнения определенных исследовательских целей и программ; обладающего умением отбирать творческую молодёжь и учить её исследовательскому мастерству; обеспечивающего особую научную атмосферу в коллективе; поощряющего самостоятельность мышления и инициативу его членов» [1];

– функционирование нескольких поколений, объединяемых общим, ярко выраженным основателем или лидером, авторитет которого признан научным сообществом;

– «наличие предлагаемой создателем школы исследовательской программы (научного направления), конституирующей школу как социальную целостность, соединяющей в себе перечень проблем, на решение которых ориентируется научно-педагогический коллектив» [1];

– «единый оригинальный исследовательский подход и методический инструментарий, отличающиеся от других, принятых в данной области; наличие взаимоувязанных педагогической и исследовательской функций, диалектического единства процессов познания и передачи знаний, навыков и умений исследовательской работы, образцов поведения и общих традиций; непосредственное общение членов коллектива школы, постоянное поддержание и расширение интереса к теоретико-методологическим проблемам данного направления науки» [13];

– «наличие определенного стиля научной и педагогической работы, включающего особую моральную атмосферу, благоприятный психологический климат, некоторые нравственные каноны, особые отношения между членами школы, систему коммуникаций, определяющую рабочую атмосферу в школе» [1];

– «постоянный рост квалификации участников школы и воспитание в процессе исследований самостоятельно и критически мыслящих учёных; функционирование научного семинара как средства для практического внедрения соответствующих стандартов поведения и мышления, характеризующих специфический дух школы и её этические принципы» [13].

Приглядываясь к ныне действующим научным коллективам, видно, что произошла утрата ряда научных направлений, нарушилась преемственность поколений, сократилось число исследователей. Да и ныне руководители научных коллективов, активно работая в условиях рыночной экономики, истощают себя в административной деятельности, что также негативно сказывается на функционировании научных школ.

Остановимся на опыте авторской научной школы «Непрерывное развитие человеческого потенциала», начало формированию которой было положено в 70–х годах. В это время была поставлена цель: разработать концептуальные подходы к непрерывному развитию потенциала молодых специалистов для повышения их конкурентоспособности на рынке интеллектуального труда.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

## **ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ**

- систематизировать эволюцию взглядов на развитие человеческого потенциала, особенности интеллектуального потенциала и интеллектуальной деятельности;
- сформировать теоретико-методологические подходы к взаимодействию трёх рынков: информационного, образовательных услуг и рынка b-ориентированного труда;
- постоянно совершенствовать технологию обучения и методологию исследований;
- предложить методику оценки человеческого потенциала специалистов на различных этапах его формирования;
- непрерывно совершенствовать модель опережающих компетенций современного специалиста;
- разработать критерии интегральной оценки потенциала и эффективности деятельности специалистов;
- постоянно прогнозировать и корректировать региональные потребности в специалистах различного профиля;
- совершенствовать подходы к непрерывному обучению кадров (включая период обучения в школе, вузе, на рабочем месте, путём самообразования, переподготовки и повышения квалификации кадров).

Данная школа в своём становлении и развитии прошла четыре этапа.

На первом этапе внимание уделялось изучению зарубежного и отечественного опыта управления персоналом, проводились исследования на основе хоздоговорной тематики на уровне предприятий, районов и областей России. Пришло понимание того, какую проблему считать наиболее серьёзной на отечественном рынке труда: неготовность и нежелание россиян получать дополнительное образование и проходить переподготовку. Люди у нас не хотят учиться. На вопрос по поводу прохождения в ближайшее время переподготовки или получения новой специальности единицы отвечали утвердительно.

На западе long-live education – стандарт. Не учиться, не повышать свою квалификацию в течение всей жизни – значит не уважать себя. Культ креативности, изобретательности, предприимчивости, знаний – вот чего нам не хватает, чтобы сделать экономику эффективной. Для реализации этой цели нужны были новые подходы, новые технологии обучения. Позволю привести лишь один пример.

В 1969 году, в период практики по нормированию труда, мы посадили 75 студентов на 3 автобуса и привезли их на предприятие, где они в течение трёх дней проводили хронометражные наблюдения за специалистами, а руководитель наблюдал за директором. В конце этого периода директор сказал: «Давайте я попрошу ректора Вашего вуза продлить практику». «Но данные ещё не обработаны». «Ничего, я и так вижу, что продуктивность труда неизмеримо выросла». А студенты радовались тому, как много они увидели из реальной практики управления (не книжной, а жизненной).

Результаты исследования этих лет послужили основой для разрабатываемых курсов лекций, деловых игр, курсовых и выпускных квалификационных работ. Руководители предприятий и специалисты, приезжающие на курсы повышения квалификации, на конкретных примерах видели свои недочёты в работе, могли после

дискуссией реально оценивать свои методы работы. Именно в этот период были заложены основы подготовки специалистов с опережающим набором компетенций, востребованных производством.

В 1976 году были созданы филиалы кафедры на производстве, где не только советские, но и иностранные студенты вели наблюдения за работой специалистов, участвовали в дискуссиях по организационной культуре и культуре управленческого труда. Руководители и специалисты из разных уголков страны знакомились здесь с опытом управления и эффективностью производства. Такое взаимодействие профессорско-преподавательского состава вуза и специалистов-практиков позволяло совершенствовать учебный процесс, вести научно-исследовательскую работу с участием студентов, проводить совещания по ходу практики, обмениваться позитивным опытом, привлекая специалистов к чтению лекций на курсах повышения квалификации. Такой опыт позволял совершенствовать учебные пособия и выявлять приоритеты в научной работе с учётом потребностей производства.

На этом этапе стал применяться программированный контроль знаний, проводились конкурсы на знание основ управления производством, осуществлялись занятия в условиях производства. Занятия в аудиториях проводились гиперактивными методами, которые включали авторские тренинги, деловые игры, разбор типовых ситуаций и дискуссии на семинарских занятиях. Это способствовало усилению взаимодействия преподавателей и студентов, активизировало мотивацию студентов к освоению практических навыков по их будущей специальности. Пришло понимание в выборе методов формирования кафедры. Как говорил наш ректор: «У Вас государство в государстве».

Видение методологических аспектов в исследовательской и педагогической школе во многом предопределяются генератором идей. Вне контекста лидерского ядра (формируемого инфраструктурным окружением, условиями труда, мотивационной родственностью участников и многими иными составляющими) создание полноценной школы не реально. При любом «сбое» возможно лишь фрагментарное сосуществование участников коллектива. Кропотливая и системная работа с коллективом соратников позволяют создать собственную школу, целью которой является обоснование концептуальных подходов к формированию и непрерывному развитию человеческого потенциала специалистов.

Нельзя не согласиться с Клейнером Г. Б., что «деятельность кафедры как управленческой системы включает: людей проекта, объекта, процесса и среды. Эти составляющие образуют устойчивость кафедры, способной к самостоятельному функционированию и развитию. Составляющими такой тетрады могут являться: сотрудники, способные генерировать инновации (люди проекта); преподаватели, способные эти инновации применять и распространять (люди процесса); сотрудники, обеспечивающие порядок и сохранность имущества кафедры (люди объекта); лица, создающие плодотворную, доброжелательную атмосферу на кафедре (люди среды). Если не удастся создать такую тетраду, неизбежны столкновения с серьезными рисками. Тетрада не вечна, события происходят, состав сотрудников меняется, однако, несмотря на это, нужно поддерживать существование таких тетрад» [14].

## ***ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ***

На втором этапе уделялось внимание апробированию результатов исследований на курсах повышения квалификации и в студенческой аудитории, что послужило основой для формирования методологии и технологии обучения, оформленных в виде учебных пособий и изданных с грифом союзного Министерства. В 1985 г. начали проводить практические конференции по итогам производственной практики студентов, в ходе которых студенты отмечали наши погрешности по её организации и предлагали реальные меры по её улучшению. Использовались программы для передачи изображения и видеофайлов для сопровождения лекций.

Начиная с этого этапа, в коллектив кафедры привлекались одарённые, талантливые люди, которыми невозможно управлять традиционными способами, можно лишь создавать условия для успешного раскрытия их потенциала. Уже на ранней стадии научной работы оценивались потенциальные возможности молодых талантов – этот дефицитный, но часто остающийся незамеченным ресурс. Руководитель должен в равной мере выявлять скрытые таланты своих сотрудников и привлекать новых талантливых людей. Для поиска талантливых абитуриентов проводили профориентационную работу со школьниками. Начали применять стандартные диагностические тестовые методики, а потом и авторский комплекс диагностики в целях профессионального ориентирования и предварительного отбора будущих абитуриентов.

В 1990 г. на основе тестирования по пяти методикам из 860 школьников был отобран 21 человек, проявивших задатки и склонности к управленческой деятельности. Именно они пришли в 10-й класс (при университете). С ними кроме традиционных уроков проводились занятия по информационным технологиям, экономике, управлению. Занятия в основном проходили в виде активных соревновательных деловых игр. В этот период обучения (один раз в неделю) мы выезжали на передовые предприятия, в которых знакомились с практическим опытом работы руководителей и специалистов. Все выпускники этого класса успешно сдали выпускные экзамены и поступили в университет, успешно завершили учёбу и стали в дальнейшем успешными специалистами по профилю обучения. Инновационность состояла в том, что была создана однородная среда талантливых студентов, мотивированных к эффективной учёбе.

На этом этапе в состав научной школы пришло второе поколение молодёжи. На кафедре сложился настоящий интернационал аспирантов: русский, белорус, украинец, казах, еврей, курд, немец... Сформировалась научная школа по подготовке научных кадров не только для Крыма, но и для других регионов и стран: Белоруссии, Украины, России, Ирака, Литвы и др.

Технология формирования и развития личности состоит из нескольких этапов: воспитание и обучение, становление, получения жизненного опыта, профессионализма, осознания себя, достижение успеха, переоценка ценностей, получение признания. На каждом из них возникают различные трудности, которые предстоит преодолеть. От того, кто является наставником молодёжи, зависит многое. Вспоминается период обучения в Москве, где мой дипломный руководитель – академик Самуил Георгиевич Колеснев, несмотря на свою загруженность, находил время и два раза в месяц проводил сам заседания студенческого научного кружка, где

заслушивались сообщения о результатах первых исследований молодёжи. Интересно, что на эти заседания приходили не только студенты, но и их наставники (профессора и доценты), а также аспиранты и докторанты. Именно это способствовало привлечению талантливой молодёжи в научную и преподавательскую среду.

Руководителя школы интересует не диплом выпускника, а как он умеет решать задачи. Жаль, но любая организованная система образования не учит решать реальные задачи, а учит подчиняться правилам, которые она сама себе придумала. Если вдруг там оказывается преподаватель, который учит решать реальные задачи, то он становится оппозицией системе. Система образования не дает права на ошибку и сразу наказывает за нее. Единственное чем отличается преподаватель от студента, – это знанием правильного ответа. Но тот, кто знает правильный ответ и не ошибается, не способен сделать ничего нового. А любое новое – это неизвестность, где никто не знает заранее правильный ответ.

Важно сразу дать понять начинающим исследователям, что у них нередко будут появляться идеи. Но даже если идея очень хороша, для того чтобы воплотить её в жизнь, нужно приложить недюжинные усилия, подкрепить аргументами, обосновать. Не каждому дано пройти этот путь. Творческий процесс во многих случаях хаотичен, но в коллективах, делающих ставку на новаторство, работают настойчивые люди, которые воплощают проекты в жизнь.

На третьем этапе формировалась и совершенствовалась методология и методика научных исследований, которая успешно использовалась при подготовке кандидатских и докторских диссертаций, а также пропагандировалась в различных регионах страны и за рубежом. Результаты работы нашли отражение в монографиях, учебных пособиях, статьях и публичных выступлениях перед научной общественностью.

Создан и реализован комплекс методик исследования, включающий оценку интеллектуального потенциала специалиста, расчёт необходимых затрат на различных этапах формирования личности, оценки инвестиционной привлекательности вложений в специалиста, прогнозирование потребности в персонале, оценку кадровой безопасности, оценки уровня мотивации в деятельности специалистов, методологии гиперактивных методов обучения, оценки конкурентоспособности и окупаемости вложений в специалиста, оценки деятельности кафедры. Практическое значение полученных результатов состоит в том, что они создают теоретическую, методологическую и методическую основу для совершенствования механизмов формирования и реализации кадрового потенциала.

«В 2003–2005 гг. был обеспечен доступ к проблемным статьям и аналитическим обзорам по профильным курсам (аналог Боундлексу, Трайту). В 2006–2007 гг. приступили к использованию интерактивных досок в ходе лекционных и практических занятий, ввели дистанционную форму представления курсовых работ, а для систематического контроля учебного процесса применяли электронные журналы» [3, с. 82].

На четвёртом этапе совершенствовалась технология обучения, которая требует обобщения и анализа накопленного опыта и его переосмысления применительно к

новым условиям. Требуется понять новые ценностные ориентации студентов в сочетании с их интеллектуальным уровнем, физическим здоровьем, эмоциональной зрелостью. Начали проводить видеоконференции и вебинары с привлечением практиков в целях активизации учебного процесса. Ввели удалённый доступ для студентов, пропустивших лекцию и стремящихся закрепить конкретный материал, начали формировать электронный банк материалов для самостоятельного изучения конкретных курсов (дисциплин).

Внедрялись модели программного обеспечения, позволяющие в ролевом или индивидуальном формате работать над ситуационными заданиями по определённым курсам (например, Класскрофт). Разрабатываются и размещаются электронные, а позднее и онлайн версии учебных пособий и тестов, оценивающих степень усвоения студентами учебного материала, ключей к решению кейсовых заданий. Реализуются бизнес-симуляторы для выработки навыков принятия управленческих решений и специальных программ (аналог Виртономики, Симформери и др.). Применяются элементы Блендет-технологий (дискуссионной площадки для промежуточного обсуждения итогов самостоятельной работы студентов) [3].

Основные научные результаты деятельности авторской научной школы [5]:

- разработана концепция опережающего обучения кадров, в которой в отличие от существующих подходов определено видение смены образовательной парадигмы, отказа от образования как источника получения готовых знаний и переход к непрерывному образованию как достоянию личности и средства её самореализации;

- обоснован концептуальный подход к формированию инвестиционно-инновационной и синергетически-инновационной модели компетентности подготавливаемых специалистов;

- определены закономерности и механизмы взаимодействия информационного рынка, рынка образовательных услуг и рынка b-ориентированных специалистов, что позволило предложить инструменты эффективного формирования спроса и предложения на востребованных специалистов, с учётом потребностей личности, работодателей и государства;

- предложена методика оценки стоимости человеческого капитала специалистов на разных этапах его формирования;

- предложена методика прогнозирования потребности в специалистах на ближайшую и отдалённую перспективу;

- рекомендована методика сценарного анализа эффективности использования кадрового потенциала.

Даже в сложных современных условиях коллектив кафедры продолжает готовить конкурентных и востребованных специалистов: не только бакалавров, магистров, но и кандидатов и докторов экономических наук. Воспитанники научной школы уже стали докторами и кандидатами экономических наук, а многие из них сами готовят аспирантов и докторантов, успешно сочетают научную и учебную работу, формируют свою научную школу. За всё это время только руководителем школы подготовлено более 90 докторов и кандидатов наук, которые работают не только в России, но и в других странах (рис. 1). Хотя этот критерий не является бесспорным. Практика исследований (например, выбор «диссертабельных» тем) и

характер присвоения научных степеней (индивидуальное присвоение) исключают возможность судить о научной значимости результатов исследования. Однако та же практика подчёркивает, что при подготовке диссертаций соискатели учёной степени прилагают серьёзные усилия и добиваются наиболее оригинальных результатов.



Рисунок 1. Страны, в которых работают наши воспитанники

В практике деятельности вузов принято сосредотачиваться на оценке деятельности подразделений по экономическим и правовым критериям из-за стремления администрации составить понятный для них перечень критериев формализованной оценки и сравнимости результатов деятельности структурных подразделений. Включенные в перечень «показатели эффективности деятельности» (например, участие в работе диссертационных советов, редакционных коллегиях журналов, число проведенных конференций, опубликованных статей, проведенного повышения квалификации и т. п.) в первую очередь, ориентированы на возможность набора высоких баллов самими составителями перечня критериев оценки. С учётом такой «практики» заведующие кафедрами вынуждены отвлекать и без того ограниченный ресурс инициативности преподавателей на реализацию зачастую формальных мероприятий, имеющих весьма не бесспорный характер. Противоречивые (а зачастую и диаметрально противоположные) интересы, ценности, приоритеты, уровни материального достатка и стили жизни профессорско-преподавательского состава и администрации вуза приводят к тому, что оценка результата развития персонала кафедры не может быть произведена по одним и тем же критериям. На наш взгляд, необходим взвешенный баланс.

Нельзя не обратить внимание на особенности, значимые для дальнейшего функционирования коллектива научных школ: дробление школы на малые группы (с уже отличающимися методическими подходами); изменение самого характера коммуникаций последователей (межличностный характер последователей); переориентация интересов; изменения востребованных преобразований («не вписывающихся» в современные общественные и хозяйственные реалии).

## **ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ**

Представители предыдущего поколения исследователей имеют в настоящее время абсолютно иные приоритеты и уже не способны (да и не хотят) воспринимать ту квинтэссенцию научных знаний, которую способен тиражировать фундатор школы. Воспитанники школы из предшествующих поколений или коммерциализируют свою работу («корректируя» реальные итоги исследований в угоду «заказчикам») или присутствуют в науке формально, эксплуатируя предшествующие наработки. Импульсивные попытки основателя школы вернуть их на путь концептуальных идей воспринимаются ими как нравоучения, а существующее внешнее окружение лишь «подпитывает» их уверенность в оправданности их «мобильного эмпиризма». Уникальна ли данная ситуация? Думаю – нет.

Всё это характерно для современной ситуации в России. Дело в том, что доля исследователей в возрасте до 30 лет не превышает 15 %, а доля докторов наук пенсионного возраста всё более доминирует. На «фоне» 15 % студентов вузов, фрагментарно привлекаемых к научным исследованиям, и 55 % преподавателей, вообще не заинтересованных заниматься наукой, уже зафиксирована ситуация, при которой скоро станет «учить некого и некому». И это только «цветочки», так как доля студентов российских вузов, имеющих склонность к научной работе, уже составляет не более 6–8 %. Перспективы подготовки научных кадров такой «высшей школой» несложно предсказать. Закономерный итог – укомплектованность исследователями уже составляет менее половины сотрудников, а 15 % вынуждены сворачивать даже реализуемые проекты.

Ориентируя свою деятельность на создание условий для реализации индивидуального потенциала профессорско-преподавательского состава, заведующий кафедрой имеет вариативную возможность использовать имеющиеся у него в распоряжении ресурсы или сосредотачиваться на реализации сиюминутных задач, или накапливать и наращивать потенциал коллектива на перспективу. При втором подходе – ориентиром станет реальное, а не мнимое развитие и реализация коллективов. Управление будущим предусматривает: концепцию интеллектуальной самообучающейся организации, прогнозирование и проектирование будущего, систематический анализ состояния и реальная оценка потенциальных возможностей, рисков и наличных ресурсов, сочетание стратегии, тактики и оперативного управления, формирование деловой активности, управление временем, талантами, совершенствование менеджмента жизни.

Говоря о перспективах авторской научной школы, следует отметить следующие:

- основное внимание коллектива сосредоточено на проектной и аналитической деятельности с учётом интересов региона;
- происходит интеграция научной и образовательной деятельности в рамках проведения исследований по приоритетным направлениям развития региона;
- формирование устойчивых научных связей с базовыми предприятиями и учреждениями и развитие инновационной деятельности по выполнению хозяйственных программ и подготовке специалистов целевого профиля;
- дальнейшее совершенствование профориентационной работы со школьниками по поиску талантливой молодёжи и дальнейшему их обучению по профилю кафедры;

- непрерывное совершенствование образовательных цифровых технологий, особенно в условиях кризисных ситуаций, подобных пандемии;
- совершенствование механизмов управления персоналом в условиях динамических изменений организаций;
- разработка комплекса механизмов для регулирования социально-трудовых отношений и развития человеческого потенциала региона;
- внедрение независимой оценки практической значимости знаний представителями Assessment Centre – центров оценки, которые бы использовали возможности привлечения и оценивания представителей власти, бизнеса и социального сектора. В результате таких исследований возможна имплементация теоретических знаний в реальную деятельность предприятий и государственных органов власти.

В заключение для оценки деятельности кафедры автор предлагает ранее опубликованную [3, с. 84–86], методику, которая включает 3 блока: потенциал преподавателей и обучаемых студентов; потенциал развития кафедры и студентов; достижение целей обучающих и обучаемых.

Базовый потенциал включает:

- имидж кафедры;
- IQ преподавателей и студентов;
- квалификационный состав преподавателей;
- наличие практической школы у преподавателей;
- мотивацию к эффективной работе как преподавателей, так и студентов;
- техническое обеспечение учебного процесса;
- обеспеченность читаемых курсов авторскими учебно-методическими пособиями;
- эффективный контроль усвоения знаний студентами;
- отношения преподавателей и студентов.

Вторым компонентом успешного развития и взаимодействия преподавателей выпускающей кафедры и студентов являются:

- наличие стратегии развития у преподавателей и студентов;
- доля иностранных студентов и студентов из других регионов;
- наличие аспирантов и докторантов;
- рост мотивации у преподавателей и студентов;
- наличие базовых кафедры (или филиалов) на производстве, связанных с профилем подготовки специалистов;
- взаимодействие преподавателей с работодателями на основе подготовки востребованных компетенций выпускников;
- инновационность технологий обучения (дистанционное обучение, индивидуальные программы взаимодействие преподаватель – студент);
- изменение требований к профессорско-преподавательскому составу (владение иностранным языком, пакетом прикладных компьютерных программ, опыт практической подготовки);
- ежегодное повышение квалификации преподавателей с итоговой аттестацией по результатам.

## **ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОЙ ШКОЛЫ**

Достижение целей развития обучающихся и обучаемых включает:

- трудоустройство выпускников на рынке интеллектуального труда;
- стабильность набора на данную специальность;
- гранты и стипендии преподавателям и студентам;
- цитируемость работ;
- запросы на разработки преподавателей в рамках хоздоговорной тематики, проектной и консультационной деятельности;
- победы на конкурсах;
- соразмерность вклада и вознаграждения;
- международная аккредитация программ, общественное признание научной и методической школы данной кафедры.

### **ВЫВОДЫ**

Эффективной деятельности коллектива научной школы в определённой степени способствует имидж кафедры, который заключается в целенаправленно формируемом образе с целью адресного воздействия для достижения конкретного результата. В нашем случае необходимо повысить уровень имиджа кафедры для привлечения ядра целевой аудитории абитуриентов за счёт более активной профориентационной работы, тестирования школьников, создания профильных классов в школах, а также использование целевого набора абитуриентов.

Основными составляющими имиджа являются: стратегическое видение (положение кафедры на данный момент); ценностные ориентации (наиболее важные предположения, формируемыми лидером). Формирование имиджа успешной кафедры возможно за счёт применения различных подходов и использования вариативного инструментария, однако в последнее время всё большую актуальность приобретает маркетинговый подход в рамках ведения сайта и интернет-страницы кафедры, на которых представлена вся необходимая информация (как для абитуриентов, их родителей, так и для работодателей).

### **Список литературы**

1. Владимиров А. И. О научных и научно-педагогических школах. М.: Недра, 2013. 70 с.
2. Грезнева О. Ю. Научные школы (педагогический аспект). М., 2003. 69 с.
3. Зиновьев Ф.В. Мотивация обучающихся к активной учебной деятельности. Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 57-1. С. 76-86.
4. Зиновьев Ф. В. Школа формирования профессионалов // 50 лет большого пути: монография. Симферополь: Таврия, 2016. С. 74–91.
5. Зиновьев Ф. В. Непрерывное развитие человеческого потенциала // Научные школы КФУ имени В.И. Вернадского: монография. Симферополь: Ариал, 2018. С.128–153.
6. Зиновьев Ф. В. Управление развитием персонала: монография. Симферополь: Ариал, 2018. 218 с.
7. Зиновьев Ф. В. Управление деятельностью кафедры: монография. Симферополь: Полипринт, 2020. 128 с.
8. Зиновьев Ф. В. Труд преподавателей университета: монография. Симферополь: Феникс, 2020. 144 с.
9. Зиновьев Ф. В. Эволюция образовательных технологий подготовки менеджеров // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. 2017. № 1. С. 143–148.

**ЗИНОВЬЕВ Ф. В.**

10. Зиновьев Ф. В. Становление и развитие научной школы. Симферополь: ИП Бровко А.А., 2021. 160 с.
11. Зиновьев Ф. В. Проблемы российского рынка интеллектуального труда России // Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии: монография. Симферополь.: Издательство «КФУ им. В. И. Вернадского». 2022. 160 с.
12. Интеллектуальная эмиграция становится соизмеримой с естественной убылью населения России // Независимая газета – Наука. 2021. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ng.ru/kartblansh/2021-04-21/3\\_8134\\_kartblansh.html](https://www.ng.ru/kartblansh/2021-04-21/3_8134_kartblansh.html).
13. Кванина В. В. Понятие и признаки научной школы // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2016. № 11. С. 37–42.
14. Клейнер Г. Б. Системное управление в трансформирующейся экономике // Эффективное антикризисное управление/ 2014/ № 5 (86). С 54–58.
15. Научные школы в образовательных организациях: регламентация и деятельность (на примере Финансового университета при Правительстве Российской Федерации) [Электронный ресурс]. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=28938684>
16. Шумилов А. Ю. О понятии научной школы в области юриспруденции // Вестник Российской таможенной академии. 2008. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-ponyatii-nauchnoy-shkoly-v-oblasti-yurisprudentsii>.

*Статья поступила в редакцию 15.04.2022*