

УДК 330.16:378.4(575.2)
DOI: 10.36979/1694-500X-2025-25-7-4-9

**СОВМЕЩЕНИЕ ЛИЧНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ
С РАЗВИТИЕМ УЧРЕЖДЕНИЯ
(На примере Кыргызско-Российского Славянского
университета им. Б.Н. Ельцина)**

А.А. Алапаева, Б.В. Абрамов, Э.Ж. Осмонова

Аннотация. Исследуются роль и сущность экономических интересов хозяйствующего субъекта, одним из которых выступает высшее учебное заведение. Образование и профессиональные навыки также могут формировать личные экономические интересы. Высокобразованные люди, как правило, более информированы о финансовых вопросах и могут принимать более обоснованные решения в сфере экономики. Составляющей коллектива является индивид, личностные качества которого направлены на восполнение потребностей в своих интересах, наполненных способностями различного рода. Под воздействием трудового коллектива происходит формирование человека как личности, где его интересы приобретают многогранность и своеобразие. В результате чего образуется общность индивидов, способная к организации и исполнению действий, что и представляет собой экономическую систему хозяйствования. На примере конкретного высшего учебного заведения исследованы показатели научной деятельности. Определены сдерживающие факторы реализации экономических интересов вуза с позиции инновационного подхода, негативные последствия которых можно уменьшить, а со временем и устранить посредством совершенствования инновационной политики региона, а также активности стимулирования инновационной деятельности со стороны государственных органов.

Ключевые слова: личные экономические интересы; интересы вуза; инновационный подход; научная деятельность; хозяйствующий субъект; трудовой коллектив; индивид.

**ЖЕКЕ ЭКОНОМИКАЛЫК КЫЗЫКЧЫЛЫКТАРДЫ
МЕКЕМЕНИН ӨНУГҮШҮ МЕНЕН АЙКАЛЫШТЫРУУ
(Б.Н. Ельцин атындагы Кыргыз-Россия Славян университетинин мисалында)**

А.А. Алапаева, Б.В. Абрамов, Э.Ж. Осмонова

Аннотация. Бул макала чарбалык субъект катары жогорку окуу жайынын мисалында экономикалык кызыкчылыктардын маңызын жана ролун изилдөөгө арналган. Билим алуу жана кесиптик жөндөмдөр да жеке экономикалык кызыкчылыктардын калыптанышына шарт түзөт. Жогорку билимдүү адамдар, адатта, каржылык маселелер боюнча көбүрөөк маалымдуу болушат жана экономика жаатында негиздүү чечимдерди кабыл алууга жөндөмдүү. Жамаатынын бир бөлүгү болгон индивид өз кызыкчылыктарынын негизинде түрдүү жөндөмдөр менен керектөөлөрүн канааттандырууга багытталган сапаттарга ээ. Эмгек жамаатынын таасири менен адам жеке инсан катары калыптанып, анын кызыкчылыктары көп кырдуу жана өзгөчө мүнөзгө ээ болот. Мунун натыйжасында иш-аракеттерди уюштуруу жана жүзөгө ашыруу жөндөмүнө ээ индивиддердин биримдиги жаралып, ал чарба жүргүзүү системасын түзөт. Конкреттүү жогорку окуу жайынын мисалында илимий ишмердүүлүк көрсөткүчтөрү талданган. Инновациялык ыкманын негизинде университеттин экономикалык кызыкчылыктарын ишке ашырууга тоскоол болгон факторлор аныкталган. Аларды региондогу инновациялык саясатты өркүндөтүү жана мамлекеттик органдардын инновациялык ишмердүүлүктү стимулдаштыруу чаралары аркылуу азайтуу жана бара-бара жоюу мүмкүнчүлүгү көрсөтүлгөн.

Түйүндүү сөздөр: жеке экономикалык кызыкчылыктар; университеттин кызыкчылыктары; инновациялык ыкма; илимий ишмердүүлүк; чарбалык субъект; эмгек жамааты; индивид.

COMBINING PERSONAL ECONOMIC INTERESTS WITH THE DEVELOPMENT OF AN INSTITUTION

(Case study of the Kyrgyz-Russian Slavic University named after B.N. Yeltsin)

A.A. Alapaeva, B.V. Abramov, E.Zh. Osmonova

Abstract. This article explores the role and essence of the economic interests of an economic entity, one example of which is a higher education institution. Education and professional skills can also shape personal economic interests. Highly educated individuals are generally better informed about financial matters and can make more reasoned decisions in the field of economics. The workforce of an institution is composed of individuals whose personal qualities are directed toward meeting their own needs and are shaped by various abilities. Under the influence of the labor collective, the individual is formed as a personality, and his or her interests acquire complexity and uniqueness. As a result, a community of individuals is formed that is capable of organizing and executing actions, which in turn represents an economic management system. Using a specific higher education institution as a case study, the article examines indicators of scientific activity. The authors identify factors hindering the realization of the university's economic interests from an innovative perspective. The negative consequences of these factors can be mitigated – and eventually eliminated – through the improvement of regional innovation policy, as well as through increased government support for stimulating innovation activities.

Keywords: personal economic interests; university interests; innovative approach; scientific activity; economic entity; labor collective; individual.

Если ты родился бедным, это не твоя ошибка.
Но если ты умрёшь бедным, это твоя ошибка.

Бил Гейтс

Межличностные взаимоотношения в трудовых коллективах выступают основанием, стимулом и предпосылкой, оказывающими благоприятное влияние на служебный подъем его сотрудников, на базе обусловленных принципов взаимодействия и общения с коллегами создавать свою карьеру, применяя для этого свойственные им индивидуально-личностные и социально-психологические свойства и сформировавшиеся в коллективе благодетельный психологический климат и благоприятную эмоциональную атмосферу [1]. При продвижении по карьерной лестнице любому работнику нужно правильно расценивать собственную компанию, расположение её членов к сотрудничеству и эффективность любого из них в зависимости от проявления их индивидуально- и социально-психологических качеств.

Карьера определяет не только успех или неудачу реального человека. Это внутреннее поведение и отношение, изменение связанных с деятельностью навыков, способностей и профессиональных возможностей. В то же время необходимо учитывать не только факторы,

влияющие на развитие карьеры, но и всю систему взаимодействия внутренних факторов в бизнес-системе, влияние которых измеряется и зависит от вида деятельности. Настроение персонала и определяемых критериев эффективности в конечном итоге влияют на конечные результаты компании, конкурентоспособность продукции (работы, услуги) [2].

В условиях современного вуза карьера рассматривается не только как социальная модель продвижения, но и как реализация внутреннего потенциала человека, причем работник реализует свои способности, свой личностный потенциал посредством выбора определенного типа карьеры (либо горизонтальную, либо вертикальную) [3].

Рассматривая профессиональную “горизонтальную” карьеру преподавателя высшей школы, А. Бусыгин предлагает следующую градацию её ступеней:

1) ассистент либо преподаватель (уровень репродуктивной педагогической деятельности, когда преподаватель знает “свою” дисциплину и сообщает лишь то, что знает сам);

2) старший преподаватель (концептуальный уровень, предполагающий, что преподаватель обладает концептуальной подготовкой, возможностью профессионально конструировать систему знаний); 3) доцент (продуктивный уровень педагогической деятельности, когда педагог обладает психолого-педагогической подготовкой, позволяющей профессионально мотивировать систему знаний и развивать мышление студентов); 4) профессор (интегративный уровень педагогической деятельности, который требует обладания высшей степенью продуктивного уровня, когда профессиональная компетентность педагога определяет его участие в коллективном процессе интеллектуального развития студентов и аспирантов) [4].

Экономические интересы, по обыкновению, делят на следующие виды: личные, коллективные и общественные. *Личные экономические интересы* связаны с индивидуальными потребностями домашних хозяйств; *коллективные экономические интересы* подразумевают необходимость удовлетворения потребностей групп населения, предприятий, некоммерческих организаций, всех тех, кто объединён этим общим интересом; *общественные экономические интересы* представляют потребности общества целиком.

В условиях рыночной экономики наиболее важное место занимают личные экономические интересы. Следует отметить, что они выступают в качестве основного стимула для осуществления экономической деятельности. Удовлетворение различных потребностей людей играет важную роль побудительного мотива, выступает как цель экономической деятельности. Производители, ориентируясь на реализацию личных интересов, таких как получение большего дохода, повышение уровня жизни, способствуют удовлетворению общественных потребностей посредством насыщения рынка товарами и услугами, расширения и обновления их ассортимента.

Благодаря интеллектуальному воспитанию, начиная с малых лет, человек начинает понимать, что практически любой вид деятельности (исключая запрещённую, преступную) закладывает предпосылки его дальнейшего экономического процветания:

- будешь хорошо учиться – получишь хорошее профессиональное образование, которое поможет найти достойную, хорошо оплачиваемую работу;
- будешь много читать, смотреть и слушать познавательные телепередачи – разовьёшь интеллектуальные способности, чувство справедливости, кругозор, что поможет тебе понять, какой вид деятельности тебе интересен;
- будешь посещать различные кружки – художественные, профессиональных основ, – научишься понимать прекрасное в поступках, делах, вещах, изготавливаемых людьми;
- будешь заниматься спортом, уважать физическую культуру – обретёшь здоровое тело, в котором, как правило, и здоровый дух.

В конечном итоге, всё что человек закладывает и развивает в себе с ранних лет, позволяет ему достичь определённых вершин в его будущей жизнедеятельности, обеспечивая тем самым свой экономический успех.

Совмещение личных экономических интересов с интересами малых и больших групп людей.

К малым группам можно отнести индивидуальную предпринимательскую деятельность, семейный подряд, малое предприятие единомышленников и т. д. В таких объединениях велика роль личности организатора, руководителя, от него зависит экономическое состояние группы, начиная от выбора рода деятельности и кончая его способностью организатора.

Однако больших успехов люди добиваются тогда, когда объединяются в большие группы, когда есть возможность объединить не только материальные основы, но и все остальные ресурсы – знания, опыт, – одним словом, когда подключается коллективный разум. Успешная работа таких объединений позволяет им достичь определённых успехов, приводящих к экономическому благосостоянию, а это в конечном итоге позволяет улучшить и личные экономические интересы всех членов коллектива. Одним из таких крупных объединений можно считать высшие учебные заведения (институты, академии, университеты). В них, кроме основной профессиональной деятельности – обучения студентов,

Таблица 1 – Основные показатели работы Учёного совета КРСУ в 1993–2022 гг.

№ п/п	Показатель работы		1993–1997	1998–2002	2003–2007	2008–2012	2013–2017	2018–2022	За период с 1993 по 2022 г.
1	Утверждено новых Положений о структурных подразделениях		2	32	10	7	37	37	125
2	Рекомендовано и представлено к награждению сотрудников		18	7	22	42	147	124	360
3	Избрано на вакантные должности	проф.	7	13	56	35	42	40	193
		доц.	16	46	109	110	178	201	660
4	Рекомендовано к присвоению учёных званий	проф.		7	5	24	39	13*	88
		доц.	5	5	38	73	94	76	291
5	Утверждено тем диссертационных работ	аспир.	44	253	449	683	402	228	2059
		докт.	3	21	23	34	26	13	120
		соиск.	54	310	771	363	130	29	1657
6	Получено разрешений на научное руководство доцентами			10	1	5	14	3	33
7	Рекомендовано учебников и учебных пособий к публикации с грифом МОиН		19	21	59	181	266	115	661

каждый член коллектива (преподаватель, научный сотрудник и т. д.) имеет возможность реализовать личные экономические интересы, развивая те качества, которые были заложены в юном возрасте: увлечён педагогикой – наберёшь опыт преподавания и можешь издать учебник, который принесёт тебе не только известность, но и материальные блага; занимаешься активно наукой – получаешь грант на реализацию интересной научной темы, который также может улучшить экономическое положение; по результатам работы над полученными грантами можно защитить диссертации, что позволит существенно улучшить экономическое состояние не только личное, но своей семьи, трудового коллектива, лаборатории, отдела, а может и всего учебного заведения за счёт внедрения полученных в результате научных исследований результатов. В связи с этим представляет интерес рассмотрение этапов развития одного из таких университетов – Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина (КРСУ) – вуза двойного подчинения РФ и КР за тридцать лет его существования – с 1993 года по 2023 год.

Авторами статьи, являющимися сотрудниками КРСУ и секретариата Учёного совета университета, было решено к 30-летию юбилею КРСУ проанализировать основные показатели работы Учёного совета, решения которого во многом определяли деятельность всего вуза, отдельных его подразделений и сотрудников, чтобы проследить, как их личные экономические интересы влияли на общее благополучие и благосостояние коллектива, и определить обратную связь. Эти показатели представлены в таблице 1, они сгруппированы по пятилетиям, чтобы проследить их динамику в различные периоды деятельности КРСУ. Для получения информации по приведённым в таблице показателям (и другим, не вошедшим в этот перечень) авторами была проведена большая работа не только в стенах университета, но и в городских, республиканских архивах.

Как видно из пункта 1 (см. таблицу 1) показателей, количество структурных подразделений университета активно увеличивалось в первое десятилетие, что говорит о стабильном и устойчивом развитии вуза, увеличении численности

студентов, преподавателей, факультетов, кафедр, лабораторий. Этому способствовали две особенности КРСУ – получение выпускниками вузов дипломов двух государств – Кыргызской Республики и Российской Федерации и достаточно высокая, по сравнению с другими вузами Кыргызской Республики, заработная плата сотрудников. Аналогичная картина наблюдается и в последнее десятилетие рассматриваемого периода, когда возросла конкуренция вузов в КР в связи с резким увеличением их количества (8–10 в начале 90-х годов до 60–70 в 2020-х годах). Этому способствовали личные успехи многих первых выпускников КРСУ, которые заняли ведущие позиции не только в Кыргызстане и России, но и в других странах ближнего и дальнего зарубежья, особенно естественно-технических направлений и международного сотрудничества.

Второй рассматриваемый показатель – представление к награждению сотрудников, наиболее ярко демонстрирующее реализацию личных экономических интересов, так как получение званий заслуженных деятелей (врачей, изобретателей, юристов, образования и т. д.) Кыргызской Республики и Российской Федерации, а тем более медалей и орденов этих стран, способствует улучшению как морального, так и материального благополучия получивших их людей. Как видно, в последнее десятилетие этот показатель среди сотрудников КРСУ вырос по сравнению с предыдущими в разы.

С развитием университета, ростом численности студентов увеличивается штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС). При аттестации и аккредитации образовательных программ и вуза в целом по требованию Министерства науки и высшего образования РФ количество ППС, имеющих учёную степень или учёное звание, должно быть не менее 70 %. Поэтому повышение “остепенённости” преподавательского состава имеет важное значение при определении статуса университета. Как видно, этот показатель неуклонно и планомерно возрастал ежегодно и достиг около 40 профессоров и 200 доцентов в последнюю пятилетку. Избрание на указанные должности приводит к увеличению

заработной платы преподавателей, росту их экономического благосостояния.

Менее престижным как в моральном, так и материальном плане, является и такой показатель, как присвоение сотрудникам учёных званий профессором и доцентом. Для получения учёного звания преподаватель обязан заниматься не только научной деятельностью, но и совершенствовать своё педагогическое мастерство, применять современные технологии и методики проведения лекционных, практических занятий, разрабатывать методические указания, пособия, учебники, в том числе в электронной форме. Как видно из таблицы 1, этот показатель в КРСУ также неуклонно возрастал, за исключением последней пятилетки, в которой количество аттестатов профессором уменьшилось примерно втрое, а аттестатов доцентом – на четверть. Для профессором это связано с ужесточением требований Национальной аттестационной комиссии при Президенте Кыргызской Республики (НАК ПКР) в части наличия аспирантов (докторантов), защитивших диссертационные работы, к руководителям соискателей учёного звания профессора. Для соискателей учёного звания доцента НАК ПКР также были изменены требования к престижности, качеству периодических изданий (журналов), в которых опубликованы статьи соискателей.

Одним из показателей деятельности КРСУ, имеющим отрицательную динамику, является количество аспирантов, докторантов и соискателей, принимаемых на обучение по утверждённому учёным советом университета темам. Особенно это характерно для последнего десятилетия: для аспирантов и докторантов – это уменьшение в три раза, для соискателей – в 10–20 раз по сравнению с максимальными значениями в предыдущие годы. Причин здесь несколько: во-первых, с введением уровневой системы образования аспирантура стала третьим уровнем образования и обучение в ней предполагает выполнение насыщенной учебной программы с обязательным посещением занятий, прохождением регулярных контрольных мероприятий, обязательным написанием выпускной дипломной работы (зачастую отличающейся от диссертационной), а это сложно для тех,

кто работает и обзавёлся семьёй; во-вторых, резко сократилось количество бюджетных мест для обучения, предоставляемых как российской, так и кыргызской сторонами; в-третьих, и это, пожалуй, самый главный аргумент, это тот же самый экономический интерес – когда человек, имеющий уже профессиональное высшее образование, может найти хорошо оплачиваемую работу. Немаловажен и тот фактор, что люди, поступающие в аспирантуру, предполагают связать свою будущую деятельность и жизнь с научно-педагогической средой (вуз, НИИ и т. д.), зная уровень заработной платы в этих организациях (низкий, несмотря на декларируемый правительством выше в два раза среднего по региону), предпочитают заняться другим видом деятельности, часто вопреки своим способностям и желаниям.

С уменьшением количества аспирантов и соискателей отпадает и необходимость привлечения к научному руководству их диссертационными работами кандидатов наук, доцентов. Для этого имеется достаточно докторов наук и профессоров, кроме того, получение разрешений от НАК ПКР на руководство кандидатами наук и доцентами в последнее время также оговорено более жёсткими требованиями.

Обращает на себя внимание и уменьшение в последние годы количества подготовленных сотрудниками университета учебников и учебных пособий, рекомендованных к публикации с грифом Министерства образования и науки Кыргызской Республики. Это обусловлено тем, что появилось много доступных электронных версий учебных материалов, подготовленных сотрудниками других вузов, прошедших предварительную апробацию.

Таким образом, анализируя данные, приведённые в таблице 1, и пояснения, сделанные по каждому из рассмотренных семи пунктов, можно сделать вывод о том, какой из видов деятельности в такой крупной организации, как высшее учебное заведение (в данном случае Кыргызско-Российский Славянский университет), может быть успешно реализован для удовлетворения личных экономических интересов.

Поступила: 15.05.2025;

рецензирована: 29.05.2025; принята: 02.06.2025.

Литература

1. *Галина А.Э.* Система профессионального развития персонала современной образовательной организации / А.Э. Галина, А.Э. Гиззатулина // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2018. № 1 (Ч. 5). С. 560–563. URL: https://docs.wixstatic.com/ugd/dcaed9_ab833d94fd4e4fc4a12308844217d2c1.pdf (ВАК) (дата обращения: 20.02.2023).
2. *Евтихов О.В.* Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. СПб., 2010. 285 с.
3. *Галина А.Э.* Социально-психологические факторы, влияющие на стремление к карьерному росту сотрудников в организации / А.Э. Галина, А.В. Григорьева // Молодой ученый. 2020. № 6 (296). С. 269–270. URL: <https://moluch.ru/archive/296/65534/> (дата обращения: 01.04.2023).
4. *Бусыгин А.Л.* Профессор – профессия: теория проектирования содержания образования преподавателя вуза / А.Л. Бусыгин. Самара: Перспектива, 2003. 176 с.