

**Предложение по разработке
Стратегии развития Экономического факультета МГУ до 2020 г.**

ФИО автора предложения, занимаемая должность	
Раздел Стратегии (образовательная деятельность, научная и экспертная деятельность, социальное развитие факультета)	Образовательная деятельность
Содержание предложения	Предлагаю в бакалавриате не отказываться от выпускного госэкзамена. Отмена итоговой оценки качества полученных знаний при выпуске - госэкзамена, с моей точки зрения, не соответствует образовательному стандарту ВПО. Все остальные российские вузы, насколько я знаю, сохраняют госэкзамен как необходимую форму итоговой проверки знаний студентов. Кроме того, отмена госэкзамена может привести к сложностям при признании выданного факультетом диплома бакалавра за рубежом.
Ожидаемый эффект	Дополнительная подготовка к госэкзамену повышает уровень подготовки студентов, улучшает их итоговые компетенции.
Необходимые организационные решения факультетского и университетского уровней	Корректировка учебного плана программы бакалавров – возвращение в него итогового госэкзамена. Утверждение скорректированного учебного плана на уровне университета.
Потенциальные участники реализации	Деканат, учебная часть бакалавриата.
Оценка необходимых ресурсов в годовом исчислении (указать по возможности)	Затраты незначительны.
Возможные риски	Нет.
Сведения об аналогичных решениях, реализуемых в других вузах страны или за рубежом (указать при наличии)	Во всех российских вузах, насколько мне известно, выпускные госэкзамены в бакалавриате сохраняются.

ФИО автора предложения, занимаемая должность	
Раздел Стратегии (образовательная деятельность, научная и экспертная деятельность, социальное развитие факультета)	Социальное развитие факультета
Содержание предложения	<p>Вернуть принятие решений о выплате стимулирующих надбавок с кафедрального на общефакультетский уровень.</p> <p>Дело в том, что принятие решения о стимулирующих надбавках фактически передано на усмотрение руководства кафедр. В ряде случаев это означает, что решение базируется не на объективных показателях педагогической, научной и иной нагрузки сотрудника, а принимается в соответствии с критерием, какой сотрудник больше нравится руководству кафедры. Критерии нагрузки для выплаты стимулирующих надбавок, рекомендованные факультетской комиссией по оплате труда, настолько общие (разработка и чтение учебных курсов, наличие публикаций и др.), что им удовлетворяет абсолютное большинство сотрудников. В результате решения о выплате надбавки на уровне кафедры принимается не по объективным, а по субъективным соображениям, волюнтаристским образом. Стимулирующие надбавки превращаются в восприятии сотрудников в антистимулирующие. Давайте тогда так их официально и назовем. Перенос принятия решения на уровень факультета и использование объективных критериев нагрузки (пусть и несовершенных) могло бы исправить ситуацию.</p>
Ожидаемый эффект	Очевиден – оплата по труду.
Необходимые организационные решения факультетского и университетского уровней	Принять решение Совета факультета о централизации решений о выплате стимулирующих надбавок – как это уже было при самом их введении.
Потенциальные участники реализации	Совет факультета, факультетская комиссия по оплате труда.
Оценка необходимых ресурсов в годовом исчислении (указать по возможности)	Затраты незначительны.
Возможные риски	Отсутствуют.

Сведения об аналогичных решениях, реализуемых в других вузах страны или за рубежом (указать при наличии)	

ФИО автора предложения, занимаемая должность	
Раздел Стратегии (образовательная деятельность, научная и экспертная деятельность, социальное развитие факультета)	Социальное развитие факультета
Содержание предложения	<p>Восстановить доплату преподавателям за научное руководство. Подобную доплату отменили несколько лет тому назад из-за проблем с финансированием. Предлагаю ее восстановить, пусть в скромном размере. Почему она важна? Сегодня рационально строящие свою нагрузку преподаватели, которые готовы добросовестно работать со студентами, не заинтересованы быть научными руководителями сверх необходимого минимума. В результате студенты не могут выбрать, во-первых, тех преподавателей, которые ведут интересующие их темы, и, во-вторых, тех преподавателей, которые действительно работают со студентами – обучают их компетенциям в области исследовательской и аналитической деятельности. Как следствие, студенты вынуждены идти к «непопулярным» преподавателям, которые в ряде случаев берут их для подтверждения своего статуса (должности, звания) и реально не работают со студентами.</p> <p>Очевидный результат такого положения – снижение качества курсовых и выпускных работ и уровня подготовки студентов в области исследовательских компетенций.</p>
Ожидаемый эффект	Улучшение подготовки студентов и уровня их итоговых компетенций.
Необходимые организационные решения факультетского и университетского уровней	Решение Совета факультета, дополнительная работа Лаборатории экономического образования по организации учета научного руководства и оформлению выплат.
Потенциальные участники реализации	Совет факультета, Лаборатория экономического образования.

Оценка необходимых ресурсов в годовом исчислении (указать по возможности)	При отсутствии новых внебюджетных средств возможно перераспределение имеющихся.
Возможные риски	Отсутствуют.
Сведения об аналогичных решениях, реализуемых в других вузах страны или за рубежом (указать при наличии)	В большинстве вузов (как государственных, так и коммерческих) научное руководство оплачивается – или напрямую, или присваивается определенное количество часов педагогической нагрузки.