

Асеева С.Д.

*аспирант кафедры «Системы автоматизированного проектирования и
поискового конструирования»*

Волгоградский государственный технический университет

Российская Федерация, Волгоград

МЕТОДИКА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Аннотация: Планирование деятельности преподавателей высшего учебного заведения формализуется с помощью индивидуальных планов. Для оценки деятельности преподавателя индивидуальные планы требуют дополнения в виде методики оценки результатов деятельности и перевода результата в размер стимулирующей надбавки. Наиболее удобным подходом к оценке деятельности преподавателей является рейтинговый подход.

Ключевые слова: оценка результатов деятельности, рейтинговая система, принятие решений, адаптируемая система, система сбалансированных показателей.

Aseeva S.D.

postgraduate student of CAD department

Volgograd State Technical University

Russian Federation, Volgograd

METHODOLOGY FOR MANAGING THE EFFECTIVENESS OF A UNIVERSITY PROFESSOR

Abstract: The planning of the activities of professorial and teaching staff of a higher education institution is formalized with the help of individual plans. Individual plans require supplementation in the form of a methodology for assessing performance results and translating them into the amount of a stimulating bonus. The most convenient approach to assessing the performance is the rating approach.

Key words: rating assessment, performance evaluation, prediction, adaptable system, information system, balanced scorecard.

Планирование деятельности преподавателей высших учебных заведений и их отчетность традиционно формализуется с помощью индивидуальных планов. Для осуществления контроля качества деятельности преподавателя индивидуальные планы требуют дополнения в виде методики оценки результатов деятельности. Наиболее удобным подходом к оценке разноплановой работы научно-педагогических работников (НПР) является рейтинговый подход, использующий показатели по различным направлениям деятельности [1]. В условиях роста конкуренции среди вузов в борьбе за абитуриентов, а также все возрастающей значимости рейтингов (как российских, так и зарубежных), высшие учебные заведения сталкиваются с необходимостью внедрения современных систем мотиваций, способствующих повышению качества образования, предоставляемого сотрудниками учебных заведений. Квалификация НПР вузов зачастую становится одним из ключевых критериев оценки качества образования в учебном заведении, поэтому эффективные программы мотивации приобретают ключевое значение для современного высшего учебного заведения.

В связи с вышеизложенным, можно сделать вывод, что разработка методики управления эффективностью научно-педагогических работников является актуальной задачей.

Рейтинговая система оценки деятельности НПР является тем инструментом управления, который позволяет обоснованно судить о качестве предоставляемых преподавателем услуг на основе показателей, отражающих аккредитационные требования по всем основным видам деятельности вуза, стратегические приоритеты вуза в данном учебном году, а также особенности предметной области кафедры.

В ходе исследования была рассмотрена концепция сбалансированной системы показателей. Это система стратегического управления

организацией на основе измерения и оценки ее эффективности по набору оптимально подобранных показателей, отражающих все аспекты деятельности организации. Сбалансированная система показателей является примером контроллера с обратной связью, действие которого направлено на реализацию корпоративной стратегии. Такой тип контроллера предполагает измерение результативности, сравнение показателя с плановым значением и осуществление корректировок при наличии разрыва.

Подобный контроль требует трёх предпосылок:

- выбор подлежащих измерению данных;
- установление плановых значений;
- принципиальная возможность осуществления корректировок.

Концепция сбалансированной системы показателей наиболее полно отражена в понятии «эффективный контракт». Эффективный контракт представляет собой трудовой договор, который, помимо должностных обязанностей, условий оплаты труда и мер социальной поддержки, содержит и критерии оценки эффективности деятельности, благодаря которым появляются основания для выплаты дополнительных бонусов.

Для управления эффективностью деятельности преподавателя предлагается система мотивации, основанная на опыте применения эффективных контрактов. Представлена условная матрица показателей эффективности деятельности преподавателей, в которой каждый показатель обладает отдельным весом по степени. По всем показателям должно быть установлено плановое значение, согласно которому преподаватель может ориентироваться относительно качества выполнения своей деятельности. Мониторинг выполнения показателей должен вестись как на уровне отдельного преподавателя, так и на уровне всей кафедры.

Разработанная методика включает в себя следующие шаги:

1. Создание матрицы показателей на основе стратегических направлений развития кафедры;

2. Определение пороговых значений, выполнение которых указывает на выполнение преподавателем показателей эффективности;

3. Определение оценочных шкал, относительно которых становится возможным определить соответствие преподавателя занимаемой должности;

4. Расчет суммарного значения показателей для каждого преподавателя, согласно составленной матрице;

5. Мониторинг выполнения показателей и информирование преподавателей об отклонениях от запланированных суммарных значений выполнения показателей с целью побуждения их к самостоятельной корректировки своих действий;

6. Формирование рекомендаций о вознаграждении деятельности преподавателей за прошедший период (материальное и нематериальное вознаграждение).

Представлена формула расчета стимулирующей надбавки преподавателя (1):

$$\sigma(y) \in \sum_{i=0}^i \sigma(Q_i^+), \text{ где } Q_i^+ \geq P_i \quad (1)$$

где y – деятельность преподавателя, σ – мотивационная выплата, Q_i – i -ый ключевой показатель эффективности, Q_i^+ – выполненный i -ый ключевой показатель эффективности, P_i – плановое значение i -го ключевого показателя эффективности.

Формирование оценки деятельности преподавателя представлено на рисунке 1.

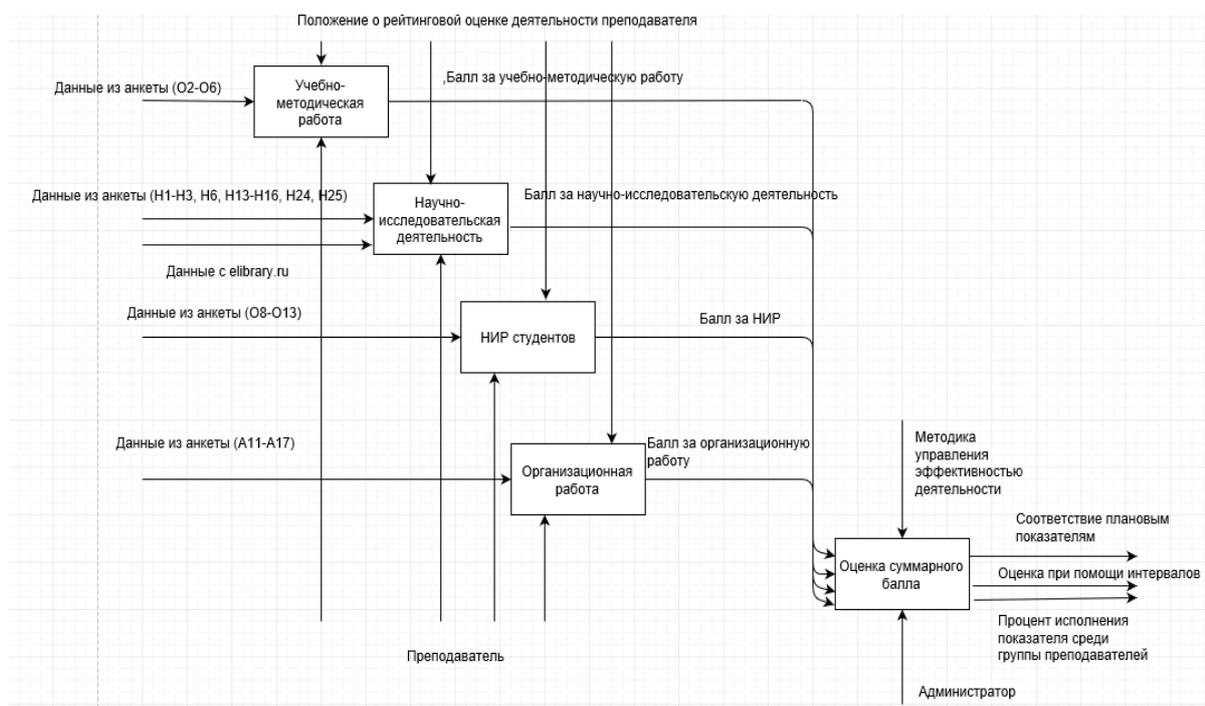


Рисунок 1 – Процесс формирования оценки деятельности преподавателя

Разработанная автоматизированная система оценки деятельности преподавателя позволяет автоматизировать все необходимые бизнес-процессы. Разработанная система состоит из трех подсистем:

- подсистема формирования рейтинговой оценки деятельности преподавателя, осуществляющий расчет рейтинговой оценки деятельности преподавателя на основе положения о рейтинговой оценке;
- подсистема оценки деятельности преподавателя, реализующая разработанную методику управления эффективностью деятельности преподавателя.
- подсистема формирования отчетов.

Подсистема формирования рейтинговой оценки деятельности преподавателя состоит из следующих функций:

- учет НИР.
- учет структурных подразделений университета (организация, факультет, кафедра).
- расчет рейтинговой оценки деятельности преподавателя.

Подсистема оценки деятельности преподавателя реализует функцию расчета матрицы КРІ преподавателя.

Подсистема формирования отчетов состоит из следующих функций:

- формирование отчета о рейтинге преподавателя.
- формирование отчета о рейтинге кафедры.
- формирование отчета о рейтинге заведующих кафедрами.
- формирование отчета о рейтинге факультета.
- формирование отчета о выполнении преподавателем плановых показателей.

Система представляет собой АС, разработанную на платформе «1С:Предприятие 8.3» [2].

Главным результатом работы является разработанная методика управления эффективностью деятельности преподавателя высшего учебного заведения. В ходе исследования разработана автоматизированная система оценки эффективности деятельности преподавателя.

Для оценки эффективности разработанной методики и достижения цели исследования проведены вычислительные эксперименты, разработанная система прошла апробацию на кафедре САПР и ПК Волгоградского государственного технического университета.

Использованные источники:

1. Новаков Н. Рейтинг преподавателей и управление вузом. [текст] – Новаков Н. // Волгоград: Инопресс. - 2002. – 273 с.
2. Асеева С.Д. Методы и программные средства оценки эффективности деятельности преподавателей опорных вузов / А.Г. Кравец, С.Д. Асеева // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2016. –№ 1.
3. Новиков Д.А. Стимулирование в организационных системах [текст] / Новиков Д.А. // М.: Синтег. - 2003.
4. Белов, В.Г. Критерии оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава [текст] / Белов В.Г., Парфенов Ю.А., Косинова Е.П., Гибова И.М. // Фундаментальные исследования № 8. - 2014.

5. Чернышова Е.В. Автоматизированная система оценки качества деятельности преподавателей кафедры «Информационные системы в экономике» // Дипломный проект. – Барнаул: АлтГТУ. –2006.
6. Васильева Е.Ю. Рейтинг преподавателей и кафедр в вузе / Е.Ю. Васильева // Университетское управление: практика и анализ. –2007. №3 (49).
7. Овчаренков Э.А. Из опыта применения рейтинговой оценки деятельности преподавателей / Э.А.Овчаренков, М.Н. Андреева // Современные проблемы науки и образования. – 2006. – № 5.