Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава вузов на основе построения рейтинга по итогам оценки результатов деятельности за период

Муравлев В.В., аспирант кафедры управления человеческими ресурсами,
РЭУ им. Г.В. Плеханова

Аннотация. В данной работе были рассмотрены документы, регламентирующие реформу в системе высшего образовании, системы оценки преподавателей и показатели развития вузов трёх групп в 2015 году, которые были выделены Министерством образования и науки, связанные с деятельностью ППС. Проанализировав материал были сформированы основные недостатки представленных систем оценки ППС и разработаны принципы, которые должны быть соблюдены при разработке системы оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава и представлена методика построения рейтинга преподавателей по итогам оценки.

Ключевые слова: рейтинг профессорско-преподавательского состава, показатели оценки, система оценки, высшее образование, развитие системы образования, материальное стимулирование.

Financial stimulation of academic staff members in higher education system on the basis of the rating based on the results of the evaluation

Muravlev V.V., postgraduate of human resource management department,
Plekhanov Russian University of Economics

Annotation. In this paper, the documents regulating reform in the higher education system, teacher assessment systems and indicators of the development of three groups of universities in 2015, which were identified by the Ministry of Education and Science related to the activities of the teaching staff, were reviewed.

Analyzing the material, the main shortcomings of the presented academic staff members assessment systems were formed and the principles that should be observed when developing a system for assessing the performance of the teaching staff and a methodology for constructing the rating of teachers based on the results of evaluation.

Key words: rating of the teaching staff, evaluation indicators, evaluation system, higher education, development of the education system, material incentives.

В настоящее время в нашей стране идет третий этап реформы высшего образования. В результате реализация данной реформы государство планирует внести множество изменений в систему высшего образования в России. Планируемые изменения регламентируются следующими пакетом документов:

– Постановление от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2021 годы»

– Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

– Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы;

– Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

– Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

Задачей указанных документов является образование целостной и эффективной системы высшего образования к 2020 году. Целью реализации программы «Развитие образования» является – «Обеспечение высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населениями и перспективными задачами развития российского общества

и экономики. Повышение эффективности реализации молодежной политики в интересах инновационного социально ориентированного развития страны»[1].

В соответствии с государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы до 2020 планируется в результате реализации данной программы формирование сети учреждений и организаций профессионального образования, соответствующей реалиям экономики знаний. Планируется выделение трёх основных типов вузов:

- Исследовательские Университеты;
- Опорные вузы;
- Вузы осуществляющие широкую подготовку бакалавров.[2]

В состав первой группы вузов по итогам реализации Программы должны будут войти 40-60 вузов, это вузы проекта топ 5-100 (21 вуз) и классические Университеты, такие как МГУ, СПбГУ и т.д., которые будут является двигателями инновационной экономики. Перед второй группой вузов ставится задача обеспечения специализированной профессиональной подготовки студентов в регионе, в котором находится опорный вуз. В настоящее время в данную группу входит 11 вузов России и планируется увеличение количества участников в 2017 году по итогам конкурса программ. Подготовка аспирантов будет сосредоточена в основном в исследовательских университетах. В третью группу будут входить все остальные вузы.

Целью работы является изучении показателей, связанных с деятельностью работников трёх групп вузов, на основе данных мониторинга эффективности вузов МОН и базы научной электронной библиотеки elibrary.ru. за 2015 год и систем оценок персонала, выявление тенденций развития данных вузов по итогам изучения показателей и формирование предложений по модернизации оценки преподавателей университетов для дальнейшего их стимулирования по итогам рейтингования.

[1] Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы - с.3
[2] Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы - с.25

Для изучения были выбраны вузы таким, чтобы они были равномерно распределены по территории страны и входили в вышеуказанные группы университетов. Из исследовательских Университетов были выбраны вузы проекта топ 5-100, а именно: Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта, Томский политехнический университет, Тюменский государственный университет, Уральский федеральный университет; для группы опорных вузов, Волгоградский государственный технический университет, Донской государственный технический Университет, Воронежский государственный технический университет, Самарский государственный технический университет, Уфимский государственный нефтяной технический университет; и для третьей группы: Ростовский государственный экономический университет, Новосибирский государственный университет экономики и управления, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.

По итогам изучения данных групп вузов необходимо выделить следующие закономерности:

- Вузы первой группы привлекают большее количество остепененных молодых преподавателей нежели остальные две группы;
- Показатели интернационализации исследовательских университетов, связанные с работой преподавателей вузов, значительно опережают остальные две группы;
- Доля штатных ППС во всех трёх группах находится практически на одном уровне;
- Количество цитирований публикаций, индексируемых системами Scopus и Web of Science вузов первой группы превышают значения опорных вузов в 2,18 и 2,62 раза соответственно, в свою же очередь показатели вузов второй группы превышают значения третьей по тем же показателям в 5,89 и 5.18 раз, что характеризует большой разрыв в качестве написанных статей вузами данных трёх групп. В показателях количества статей, индексируемых

наукометрическими системами Scopus и Web of Science, прослеживается такая же динамика.

- Показатель доля преподавателей в общем количестве работников вузов несущественно отличается, причем наибольший удельный вес ППС наблюдается в третьей группе вузов, что характеризует их как более направленных на осуществление образовательных процессов.

- В показателе отношения средней заработной платы НПР Университета к средней по региону различается наблюдаются незначительные колебания, первая группа опережает остальные на 30%, при этом необходимо отметить что выполнение данного показателя вузами из регионов сильно превосходит вузы города Москвы и Санкт-Петербурга, в регионах значения показателя варьируется между 180% и 200%, хотя данные целевые значения в дорожной карте развития образования установлены на 2017 и 2018 года соответственно[3].

Анализ показателей деятельности данных вузов показывает, соответствие тенденций развития вузов задачам поставленными перед ними Министерством образования и науки РФ.

На втором этапе необходимо проанализировать существующие в вышеперечисленных вузах системы оценки преподавателей, которые связаны с непосредственной выплатой премии (надбавок) по итогам проведения оценки.

В результате анализа систем оценки ППС данных трёх групп вузов необходимо выделить следующие закономерности:

- Наличие показателей, которые не отражают достижение задач, поставленных перед вузами до 2018 года Министерством образования и науки РФ, выполнение данных показателей будет способствовать активизации работы преподавателей в данном направлении, ради получения баллов в итоговом рейтинге, но не развитию вуза;

[3] Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» - С. 1.

- В ряде изученных вузов показатели существуют показатели, которые имеют небольшой весовой коэффициент (количество баллов), данные показатели могут быть включены в должностные инструкции, либо простимулированы единовременным премированием, но их наличие приводит к уменьшению значимости остальных показателей при подведении итоговой оценки;
- Наличие прогрессивных интервальных шкал, которые жестко закрепляют возможные значения в баллах за достижение конкретных показателей;
- Введение ограничений по максимальному количеству баллов по показателям;

По итогам изучения материалов предлагается заложить следующие принципы при проектировании системы оценки преподавателей, завязанной на последующее материальное стимулирование (выплаты премий, надбавок):

- Минимизация участия ППС в процессе сбора данных, исходные данные должны агрегировать структурные подразделения, отвечающими за соответствующий вид деятельности;
- Простота системы оценки преподавателей. В первую очередь система оценки должна быть понятна преподавателю и не требовать значительного времени на её объяснение.
- Дифференциация системы оценки по категориям академических должностей. Так как требования, предъявляемые к ассистентам, преподавателям, старшим преподавателям, доцентам, профессорам и заведующим кафедрами различаются, то и оценка данных категорий должна происходить по отдельности;
- Уход от субъективизма систем оценки ППС благодаря отказу от присвоения балльных значений и переход к группировке показателей по видам деятельности с присвоением весового коэффициента каждой группе;

- Формирование перечня показателей таким образом, чтобы весовые коэффициенты внутри вида деятельности являлись равно распределёнными среди всех показателей группы;

Пример такой системы оценки ППС приведен в таблице. (табл. 1)

Таблица 1

Список показателей для оценки ППС вузов

№	Наименование показателя	Единица измерения
1.	**Образовательная деятельность**	
1.1	Достижения конкурсах педагогического мастерства / учебно-методической литературы (принятие в репозитории):	1 номинация
1.2	Количество дисциплин, проведенных на иностранном языке	1 дисциплина
1.3	Уровень оценки качества ведения занятий на основе опросов студентов	Числовое значение
2.	**Международная деятельность**	
2.1	Количество выездов за рубеж для чтения лекций в отчетном периоде	1 выезд за рубеж
2.2	Количество публикаций в зарубежных издательствах на иностранном языке (монографии, учебники, учебные пособия)	1 публикация
2.3	Количество международных конференций в которых выступил с докладом и публикацией, модерировал секцию на очной основе (с представлением программы мероприятия)	1 конференция
3.	**Научная деятельность**	
3.1	Количество научных публикаций	
	- в изданиях, индексируемых наукометрической системой Scopus	1 публикация
	- в изданиях, индексируемых наукометрической системой Web of Science	1 публикация
3.2	Индекс Хирша в наукометрических системах:	
	- Scopus	Числовое значение
	- Web of Science	Числовое значение
4.	**Общественная деятельность**	
4.1	Количество имиджевых публикаций	1 публикация
4.2.	Количество выступлений на теле- и радиоэфирах	1 выступление
4.3.	Количество зарубежных журналов, входящих в наукометрическую базу Scopus и Web of science членом редколлегии, которых является преподаватель	1 журнал
5.	**Финансовая деятельность**	
5.1	Объем выполненных НИР, финансируемых из внешних источников (тыс. руб.)	1 тыс. руб.
5.3	Объем привлеченных средств по итогам реализации дополнительных образовательных программ	1 тыс. руб.

Для предложенной системы оценки преподавателей предлагается единый методологический подход по составлению итогового рейтинга для дальнейшего премирования или выплаты стимулирующих надбавок.

На первом этапе происходит формирование информационной базы на основе собранных исходных данных необходимых для расчетов показателей.

В итоговых строках таблицы отражаются максимальные значения, характеризующие результаты деятельности ППС по каждому индикатору.

На втором этапе рассчитывается коэффициента развития ППС. Целью введения данного коэффициента является дополнительное поощрение молодых ППС, которые только начинают свою карьеру в вузе, а также тех преподавателей, которые смогли повысить свое значение показателя по сравнению с предыдущем периодом оценки.

Расчет данного показателя производится путем попарного сравнения количественных значений показателя в текущем периоде со значением в аналогичном периоде предыдущего года.

$$P_{ij} = \frac{a_{ij}}{b_{ij}} \frac{a_{ij}}{b_{ij}} \text{-(1)}$$

где:

P_{ij} – коэффициент развития ППС по показателю;

a_{ij} – количественное значение индикатора в текущем периоде;

b_{ij} – количественное значение индикатора в аналогичном периоде предыдущего года;

j –номер индикатора (j=1,2,3…m);

i – номер участника рейтинга (i=1,2,3…n);

m – число индикаторов;

n – количество участников рейтинга.

После нахождения коэффициента развития ППС по каждому индикатору, следует процесс расчета коэффициента развития ППС по виду деятельности, путем вычисления среднего значения коэффициентов развития ППС каждого показателя внутри вида деятельности.

$$P_{ik} = \frac{\sum_{j=1}^{m} P_{ij}}{m} \frac{\sum_{j=1}^{m} P_{ij}}{m} \text{ (2)}$$

где:

P_{ik} – коэффициент развития ППС вида деятельности;

P_{ij} – коэффициент развития ППС по показателю;

i – номер участника рейтинга (i=1,2,3…n);

j – номер индикатора (j=1,2,3…m);

m – количество индикаторов;

n – количество участников рейтинга;

к – количество направлений деятельности.

На третьем этапе происходит нормирование значения индикаторов оценки деятельности ППС.

Индикаторы оценивают различные направления деятельности преподавателей Университета и выражены в единицах измерения: %, ед., тыс. руб. и т.д. Для построения рейтинга необходимо привести все индикаторы к сопоставимому виду путем нормирования, диапазону, при котором возможно сравнение различных видов данных.

Процедура нормирования данных реализуется способом отношения исходных значений индикаторов к максимальному значению данного индикатора[4]

Наилучшему результату деятельности соответствует максимальное значение показателя, равное 1. Нормированное значение индикаторов рассчитывается по формуле 3:

$$X_{ij} = \frac{a_{ij}}{\max a_{ij}} \quad (3)$$

где:

X_{ij} – нормированное значение индикатора;

j –номер индикатора (j=1,2,3…m);

i – номер участника рейтинга (i=1,2,3…n);

a_{ij} – количественное значение индикатора;

$\max a_{ij}$ – максимальное значение индикатора;

m – число индикаторов;

[4] Муравлев В.В. Система оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов//Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10-3 (75-3). С. 743-744.

n – количество участников рейтинга.

По итогам нормирования значения заносятся в табл. 2

Таблица 2

Нормированные значения индикаторов оценки результатов деятельности ППС

ФИО	**Вид деятельности 1 – 0,4**			**Вид деятельности 2 – 0,2**			**Вид деятельности 0,4**	
Наименование индикатора (k_j)	**k1**	**k2**	**k3**	**k1**	**k2**	**k3**	**k1**	**k2**
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
ППС 1	1,000	*x*	0	0	*x*	*x*	*x*	*x*
ППС 2	0	*x*	1,000	*x*	*x*	*x*	*x*	0
…	*x*	*x*	*x*	*x*	*x*	*x*	0	*x*
…	*x*	1,000	*x*	*x*	*x*	*x*	1,000	*x*
…	*x*	0	*x*	*x*	*x*	*x*	*x*	1,000
…	*x*	*x*	*x*	*x*	1,000	1,000	*x*	*x*
ППС n	*x*	*x*	*x*	1,000	0	0	*x*	*x*

Нормированное значение показателей отличное от 1,000 характеризует степень приближения результатов деятельности преподавателя к результату преподавателя, достигшего наилучшего результата по соответствующему индикатору.

На следующем этапе рассчитываются приведенные значения индикаторов каждого преподавателя по каждому направлению деятельности, данный этап решает задачу дифференциации ППС по стратегическим направлениям развития вуза. При расчете приведенные значения индикаторов суммируются по направлению деятельности.

Суммарное значение из приведенных величин индикаторов деятельности ППС, рассчитывается по формуле 4:

$$C_{ik} = \sum_{j=1}^{m} X_{ij} \quad (4)$$

где:

C_{ik} – суммарное значение приведенных значений индикаторов по определенному направлению деятельности;

X_{ij} – приведенные значения индикатора;

i – номер участника рейтинга (i=1,2,3…n);

j – номер индикатора (j=1,2,3…m);

m – количество индикаторов;

n – количество участников рейтинга;

к – количество направлений деятельности.

На пятом этапе к полученным значениям по видам деятельности применяется коэффициента развития вида деятельности.

Суммарное значение приведенных значений индикаторов по видам деятельности корректируются путем умножения данных значений на коэффициент развития вида деятельности.

$$CP_{ik} = C_{ik} * P_{ik} \quad (5)$$

где:

CP_{ik} – суммарное значение по виду деятельности взвешенное на коэффициент развития вида деятельности

Затем происходит взвешивание нормированных значений видов деятельности. Значения индикаторов оценки деятельности ППС по видам деятельности определяются по формуле 6:

$$I_{ik} = W_k * CP_{ik} \quad (6)$$

где:

I_{ik} – приведенное значения вида деятельности;

W_k – весовой коэффициент вида деятельности;

i – номер участника рейтинга (i=1,2,3…n);

n – количество участников рейтинга;

к – количество направлений деятельности.

На предпоследнем этапе проводится расчет интегрального значения индикаторов (далее интегральное значение) преподавателей по всем направлениям деятельности. Интегральное значение ППС определяется в форме суммы приведенных значений всех видов деятельности.

Интегральное значение рассчитывается по формуле 7:

$$R_i = \sum_1^k I_{ik} \quad (7)$$

где:

R_i – интегральное значение приведенных значений видов деятельности;

i – номер участника рейтинга (i=1,2,3…n);

n – количество участников рейтинга;

к – количество направлений деятельности.

На последнем этапе составляется итоговый рейтинг ППС путем расположения их итоговых интегральных значений в списке в порядке убывания с присвоением соответствующего места. Преподавателям, имеющим наибольшее интегральное значение индикаторов, присваивается 1 место по результатам деятельности по всем направлениям деятельности за отчетный период, далее места распределяются в порядке убывания. Результаты расчетов заносятся в табл. 3.

Таблица 3

Итоговое ранжирование ППС по интегральному значению индикаторов

ФИО	**Вид деятельности 1 – 0,4**		**Вид деятельности 2 – 0,2**		**Вид деятельности 3 - 0,4**		**Итого**	
	Интегральное значение	Место	Интегральное значение	Место	Интегральное значение	Место	Интегральное значение	Место
ППС 1	0,351	1	0,153	4	0,359	2	0,863	1
ППС 2	0,307	2	0,194	1	0,304	3	0,805	2
ППС 3	0,298	3	0,174	3	0,304	3	0,776	3
…								…
ППС n	-	-	-	-	-	-	-	n

Итоговые значения могут быть использованы для распределения стимулирующих фондов между ППС (премий или надбавок), так как перечень показателей был составлен согласно указанным выше принципам и при расчете итогового значения нормирование производилось путем сравнения с лучшим преподавателем по показателю за данный период, а не путем установления максимально возможных значений по каждому показателю, то были учтены все достижения персонала, которые способствовали развитию вуза. Так как итоговые значения имеют удобную форму представления, которая может быть округлена до необходимого знака после запятой, то распределение стимулирующих фондов по предложенной методике будет данное точным и учитывающим все заслуги преподавателя.

Библиографический список

1. Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы. – С. 3-25

2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

3. Муравлев В.В. Система оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10-3 (75-3). С. 743-744.