

Yankovskaya V.V., Babkina L.N.

FEATURES OF THE ASSESSMENT OF THE PROFESSIONAL POTENTIAL OF THE TEACHING STAFF

V.V. Yankovskaya, PhD, Assistant Professor of the Theory of Management and Business Technologies, Plekhanov Russian University of Economics, Russian Federation, Moscow

L.N. Babkina Doctor of Economics, Professor of the Management Organization Department, St. Petersburg State University of Economics

Abstract

In this article various points of view on the concept of the potential of the teaching staff (TS) of higher educational institutions (HEIs) and indicators of its assessment have been considered.

Keywords: intellectual potential, professional potential, a scheme of the expert-analytical assessment of results of teachers' work, the formation of the list of regulatory requirements and criteria, quantitative evaluation, self-assessment.

Objective. In this article various points of view on the concept of the potential of the teaching staff (TS) of higher educational institutions (HEIs) and indicators of its assessment have been considered.

Methods. Theoretical-empirical and specific scientific methods have been used.

Results and their discussion. In the scientific literature there is an opinion that it is necessary to carry out the choice of factors (as active driving forces) affecting the final results of the activities of a teacher, a department, a faculty (institute) and a higher educational institution as a whole. Such choice of factors and expert definition of the degree of their influence on the final results of activities remind of the *PEST*-analysis of an impact of environmental factors on the activities of an economic entity and its management system. However, when conducting the *PEST*-analysis, as a rule, the weight of each

factor is not used. According to this method, it is recommended to distribute weights among factors upon experts' opinion, taking into account their knowledge and professional experience [9]. There are several methods for calculation of the weight of a factor. According to the first method, the sum of all weights is equal to 100% or one. According to the second method, each factor gets an appropriate, according to experts, number of points, the minimum of which is equal to one, while the maximum is equal to the number of factors evaluated. As in the PEST-analysis, in our opinion, the opinion of at least three experts should be used. In the article the authors propose a number of formulas for the assessment of the potential of the teaching staff with the subsequent justification. The sequence of performance of tasks on the assessment of work results can be presented as a scheme of the expert-analytical assessment of the results of teachers' work. In our opinion, the most important tasks of this sequence are as follows: an adequate and objective choice of the list of factors affecting the results of teachers' work.

Conclusions. In the scientific literature a number of scientists suppose that many factors (as active driving forces) affecting the final results of activities of a teacher, a department, a faculty (institute) and a higher educational institution as a whole should also be taken into account. The sequence of performance of tasks on the assessment of work results can be presented as a scheme of the expert-analytical assessment of the results of teachers' work. In our opinion, the most important tasks of this sequence are as follows: an adequate and objective choice of the list of factors affecting the results of teachers' work. Factors should be understood as indicators of state statistical reporting that can be analyzed by constructing a retrospective series, identifying trends in development, decay or stagnation, and then be extended for a short term by the method of extrapolation. However, the assessment of all types of intellectual potential is an important problem, and, in our opinion, it is still unsolved. The assessment of the teaching staff should be a process of comparing the qualities of a teacher, especially his/her intellectual ones, necessary for the successful performance of tasks for all activities, as well as the qualities and work results with regulatory requirements and criteria. Thus, there are some other problems - this is a quantitative definition of the quality of results, the formation of the list of regulatory requirements and criteria and also their quantitative evaluation.

В научной литературе существуют различные точки зрения на понятие «результат» труда профессорско-преподавательского состава ВУЗов, показатели его оценки. Существует мнение, что основным результатом следует считать эффективность труда преподавателя высшей

школы. При этом рассматривают две стратегии, которые широко используются в экономической деятельности ВУЗов. Первая стратегия направлена на увеличение числителя дроби, в котором содержатся результаты труда, а вторая стратегия состоит в уменьшении знаменателя, т.е. сокращении расходов на содержание всех процессов [1]. В виде формул эти стратегии можно представить так:

$$F(y) \rightarrow \max, \text{ при } x = \text{const}; \quad (1)$$

$$\varphi(x) \rightarrow \min, \text{ при } y = \text{const} \quad (2)$$

где-это результаты труда педагогических работников,
 x -затраты на проведение всех процессов и содержание профессорско-преподавательского состава.

Исходя из формулы (1), можно сделать вывод о том, что, если существует цель системы управления высшим учебным заведением, направленная на повышение эффективности труда преподавателей посредством повышения количественных значений показателей, оценивающих результаты труда, то затраты на содержание профессорско-преподавательского состава должны оставаться как минимум на определённом уровне и не уменьшаться, в том числе посредством сокращения штатного расписания и уменьшения количества ставок ППС на кафедрах и в ВУЗе в целом. В противоположной стратегии (формула 2) рост эффективности достигается именно посредством снижения всех затрат в различных пропорциях либо на единый процент, или долю, при условии того, что результаты труда профессорско-преподавательского состава достигли высокого уровня. Но и в том и в другом случае необходимо обратить внимание на уровень качества задействованных процессов. И лишь, на нормируемом уровне, можно формировать какую либо стратегию последующего повышения эффективности деятельности ппс. Обе стратегии повышения эффективности труда ппс, следуя теории управления процессами, одновременно внедрять не следует. Отсюда, эффективность труда преподавателей высшей школы (Ξ) можно отразить

в виде формулы:

$$\exists = \frac{y}{x}, \text{ при } K = \text{const} \quad (3)$$

где K -уровень качества образовательного, научно-исследовательского, организационно-методического, воспитательного и иных процессов, который задан на определённый период и остаётся в течение всего этого периода неизменным.

Очевидно, следует ожидать, в ходе реализации, несколько проблем. Которые рассматривались авторами статьи ранее [12].

В научной литературе существует мнение, что необходимо осуществлять ещё и выбор факторов (как активных движущих сил), влияющих на конечные результаты деятельности, во-первых, преподавателя, во вторых, кафедры, факультета (института) и ВУЗа в целом. Такой выбор факторов и экспертное определения степени их влияния на конечные результаты деятельности напоминает процесс проведения *PEST*-анализа влияния факторов внешней среды на деятельность хозяйствующего субъекта и его системы управления. Однако в *PEST*-анализе, как правило, не используется вес каждого фактора. В этой методике рекомендуется проводить распределение весов между факторами на основе опроса мнений экспертов, исходя из их собственных знаний и профессионального опыта [8]. Существует несколько методик такого определения веса фактора. Первая из них предполагает, что сумма всех весов равна 100 % или единице. Вторая методика предполагает, что каждому фактору присваивается соответствующее, согласно мнению экспертов, количество баллов, минимальное из которых равняется единице, а максимальное – количеству оцениваемых факторов. Как и в *PEST*-анализе, на наш взгляд, следует использовать мнение как минимум трёх экспертов. Поэтому следующий этап – девятый, это определение общей оценки веса каждого фактора по формуле.

$$q_{i,j} = \frac{\sum_1^n q_{i,j}}{n} \quad (4)$$

где $q_{i,j}$ -общий вес фактора, определённый как средняя арифметическая величина, балл;

$q_{i,j}$ - оценка, выставленная j -м экспертом, i -тому фактору, балл;

n -количество экспертов.

Существуют также методики, которые учитывают вес эксперта как оценку степени его опыта, знаний и навыков в исследуемой сфере. В этом случае эксперты оценивают сами себя и других экспертов по выбранной шкале оценок, как правило, пятибалльной. Так же, как и вес фактора по формуле (2.8) рассчитывается вес эксперта. Однако в практической деятельности такое определение степени значимости веса эксперта применяется достаточно редко, так как затрагивает амбиции членов экспертной комиссии.

$$k_{i_0} = \frac{\sum_1^n k_j}{n} \quad (5)$$

где k_j - вес j -го эксперта, данным каждым другим экспертом и самому себе,

k_{i_0} - общий вес эксперта j -того.

В этом случае, при определении веса экспертов, общая оценка веса каждого фактора рассчитывается по формуле (2.9).

$$q_{i_0} = \frac{\sum_1^n q_{i_j} \times \sum_1^n k_j}{n} \quad (6)$$

Таким образом, последовательность выполнения задач по оценке результатов труда можно представить как схему экспертно-аналитической оценки результатов труда преподавателей. На наш взгляд, наиболее важными задачами этой последовательности являются: адекватный и объективный выбор перечня факторов, влияющих на результаты труда преподавателей, во-первых, во внешней среде макроуровня и микроуровня, а также во внутренней среде каждого конкретного высшего учебного заведения; во вторых, обоснование набора количественных оценок результатов труда разных видов деятельности преподавателя, ориентированных на наибольшую степень использования имеющегося потенциала преподавателя и возможное увеличение этого потенциала в той или иной перспективе и, в конечном итоге, на максимизацию конечных результатов не только личных, но и особенных – групповых результатов деятельности коллектива кафедры, факультета, института, а также общих результатов деятельности коллектива высшего учебного заведения в целом. В научной литературе, как правило, не разделяется понятие фактора, влияющего на конечный результат и понятие показателей, оценивающих этот конечный результат или их перечень [11].

Совершенно очевидно, что на результаты труда преподавателей влияет величина профессионального потенциала ппс, в одной из составляющих этого потенциала может служить интеллектуальные способности преподавателя как интеллектуальный потенциал. На наш взгляд, такой потенциал является качественной характеристикой трудовых ресурсов или профессорского – преподавательского состава. Однако в отечественной науке до сих пор не создана целостная концепция формирования, развития, а также отсутствуют методики оценки интеллектуального потенциала.

Поэтому существуют предложения по разделению интеллектуального потенциала по уровню управления, которые трактуются в различных литературных источниках по-разному. Так, в одних - это макро- и микроуровень, которые, в свою очередь, включают в состав макроуровня управления федеральный, региональный и уровень субъекта Российской Федерации, а в состав микро уровня – районный, муниципальный и локальный [13].

В других источниках, кроме макро – и микроуровней, выделяются мезо- и агентный уровни [1]. Так, на макроуровне необходимо оценить интеллектуальный потенциал общества, к которому относятся квалификации трудовых ресурсов, уровень образования населения, наличие научных исследований. На макроуровне, к которому относятся так же территориальные уровни управления, такие как регион, субъект Российской Федерации, и на микроуровне управления, которому принадлежат район и муниципальное образование, определяется интеллектуальный потенциал территории, а, точнее, трудовых ресурсов территории. Основными характеристиками этого потенциала, или факторами на него влияющими, служат образовательный и научный потенциалы, которые зависят от состояния и степени развития таких институционально – организационных структур как система среднего общего, среднего специального, высшего и послевузовского образования. Таким образом, получается, что состояние и степень развития таких основных институционально– организационных структур являются факторами формирования интеллектуального потенциала общества и территориальных трудовых ресурсов.

В свою очередь, состояние системы образования, уровень её развития на всех её ступенях зависит от таких основных факторов как интеллектуальные потенциалы трудовых ресурсов всего общества в целом, и населения каждой территории в отдельности, определяющие объемы финансирования ступеней системы образования, требования к качеству образовательного процесса, перечень навыков, умений

выпускников, и тем самым, требования к качественным характеристикам профессорского преподавательского состава, таким как интеллектуальный и профессиональный потенциалы.

По нашим представлениям, кроме системы образования, на интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов общества на федеральном и территориальных уровнях управления влияет спрос рынков труда на количество выпускников всех ступеней образования и требования этих рынков к качественным характеристикам выпускников, а также такие факторы внешней рыночной среды как трудоизбыточность или трудонедостаточность преподавателей.

К интеллектуальному потенциалу локального уровня управления относят такие характеристики потенциала организации, учреждения как: профессионально-квалификационный потенциал, включающая уровень образования, стаже работы, навыки, умения, компетенции; творческий потенциал, состоящий из научно – исследовательских компетенций, корпоративной культуры. На агентном уровне – уровне отдельно взятой личности как части трудового потенциала, интеллектуальный потенциал характеризуется природными и приобретёнными способностями, навыками, умениями, уровнем образования, творческими способностями, которые формируются, развиваются под влиянием внутренних институционально – организационных структур – системы подготовки и переподготовки кадров на уровне организации, наличия корпоративных профессиональных курсов повышения квалификации и семинаров [2].

Таким образом, на макроуровне управления содержатся факторы, оказывающие влияние на формирование, развитие и реализацию (применение) интеллектуального потенциала высшесреднего учебного заведения, но не напрямую, а через деятельность ВУЗа и его системы управления. Определение такого влияния можно провести с помощью методики PEST-анализа, цель которого – выявить прогнозный фон деятельности высшесреднего учебного заведения как совокупности факторов, оказывающих наиболее сильное влияние на формирование и применения интеллектуального потенциала всегосреднего учебного заведения.

Под факторами следует понимать показатели государственной статистической отчётности, которые могут быть проанализированы с помощью построения ретроспективного ряда, выявления тенденций развития, спада или стагнации, а затем методом экстраполяции продлены на краткосрочную перспективу [11].

Во внешней среде микроуровня большое влияние на деятельность ВУЗа и создание интеллектуального потенциала всего коллектива преподавателей, в общем, влияют факторы сильных и слабых сторон

каждого конкретного ВУЗа по сравнению с ВУЗами – конкурентами, а также позиции ВУЗа как: потребители всех видов ресурсов; поставщика различных видов образования на клиентурные рынки; коммуникатора публичных отношений, характеризуемых взаимоотношениями с контактными аудиториями. Такие факторы выявляются с помощью опроса мнений экспертов и предоставляют как возможности дальнейшего развития, так и угрозы любому такому развитию.

Вуз, как субъект деятельности, таким образом, обладает во внутренней среде общим, групповым и единичным (личным) интеллектуальными потенциалами, которые оказывают влияние на результаты деятельности сначала каждого преподавателя по отдельности, затем группы и, наконец, всего коллектива профессорско-преподавательского состава в целом. Однако важной проблемой и, наш взгляд, пока ещё нерешенной, является оценка всех видов интеллектуального потенциала. Оценка профессорско-преподавательского персонала должна представлять собой процесс сопоставления качеств преподавателя, прежде всего интеллектуальных, необходимых для успешного выполнения задач по всем видам деятельности, а также качества и результатов труда с нормативными требованиями и критериями. Таким образом, возникают ещё проблемы – это количественное определение качества результатов, формирование перечня нормативных требований и критериев, и тоже их количественная оценка.

В научной литературе существует совершенно справедливо мнение, что процесс оценки качеств преподавателя, качества и результатов его труда, и критериев, которые также могут изменяться в каких-либо количественных пределах, должен осуществляться перед приемом преподавателя на работу [4]. Процедура оценки должна осуществляться в процессе трудовой деятельности периодически. Исходя из существующих в теории управления форм контроля, следует применять текущий или процессный контроль, широко применяемый для контроля качества, предварительный и заключительный.

В высшем учебном заведении при приеме на работу предварительный контроль индивидуальных качественных характеристик преподавателя осуществляется достаточно примитивно и количество оцениваемых показателей – критериев не изменяется в течение полувека как минимум. Это стаж, факты трудовой биографии, наименование вуза и название специальности по диплому о высшем образовании, квалификация, наличие учёных степеней и званий, а также степень владения иностранным языком, количество научных публикаций. Описание такого ограниченного, на наш взгляд, перечня характеристик не

предоставляет преподавателю возможность самостоятельного выбора преимущественных видов деятельности – образовательной (педагогической), научно – исследовательской или учебно – методической с целью наиболее полного применения своих потенциалов, а, особенно, интеллектуального и получения качественных результатов труда в наиболее полном объеме. Кроме того, внутри каждого вида деятельности в настоящее время отсутствуют методики и показатели оценки необходимого уровня профессионального потенциала для чтения лекций, проведения семинаров и практических занятий, оказания консультационной помощи и руководство написанием курсовых и выпускных квалификационных работ. Даже итоги заключительного контроля в конце срока, оговорённого в трудовом соглашении, не предоставляет возможность выбора дисциплины в соответствии с специальностью и специализацией, указанными в дипломах кандидата и доктора наук.

План профессиональной переподготовки и повышения квалификации, как правило, не учитывает индивидуальных предпочтений и результатов труда преподавателя, а осуществляется им самостоятельно, в границах предлагаемого ВУЗом перечня направлений.

В научной литературе для определения конечных результатов деятельности и оценки степени их соответствия профессионально – интеллектуальному потенциалу преподавателя предлагается составлять профионограммы и разработать методики, позволяющие с наибольшей объективностью оценить результативность труда преподавателей [13].

Наибольшее распространение в процедуре оценки получила аттестация персонала, которая проводится с целью установления соответствия квалификации, результативности деятельности, уровни знаний и навыков преподавателя, его деловых, личностных и иных профессионально значимых качеств в виде оценки профессиональной, деловой, социальной компетентности тем требованиям, которые предъявляются к занимаемой должности. Однако в ВУЗе в настоящее время не проводится индивидуальная количественная аттестация по качественным характеристикам каждого преподавателя. Официально аттестацию проходит периодически направление или профиль подготовки, а в её состав включается и аттестация коллективов преподавателей кафедры, факультета или института, ВУЗа в целом.

Под аттестацией преподавателя можно понимать процедуру прохождения по конкурсу с определённой периодичностью, от одного года до трёх лет. Последовательность этапов или стадий оценки результатов деятельности преподавателей обусловлена теми задачами,

которые необходимо решить. Причём, логика построения этапов может быть представлена взаимосвязью задач, когда результаты решения предыдущей задачи являются исходной информацией для последующей.

Так, например, первая задача и соответственно первый этап заключается в определении первоначальной оценки личности преподавателя, исходя из критериев (показателей) профессиональной пригодности.

Вторая задача или второй этап состоит в оценке результатов труда в процессе или, иначе, это оценка промежуточных результатов труда с помощью текущего периодического или эпизодического контроля. И на этом этапе должна оцениваться степень соответствия фактически выполняемых функциональных или должностных обязанностей преподавателя (ассистента, старшего преподавателя, доцента и профессора) нормативным. На этом же этапе осуществляется и оценка степени использования профессионального потенциала, которая представляется наиболее сложной, комплексной и наиболее значимой для дальнейшего совершенствования форм и методов формирования, развития и использования профессионального потенциала и в его составе интеллектуального потенциала. Такая оценка, как правило, служит основой для перемещения на другую должность, направления на повышение квалификации, семинары, научно – практические конференции, творческий отпуск, например, для подготовки диссертации, написание учебно – методических материалов (учебников, учебных пособий, методических указаний).

Третий этап состоит в оценке результатов труда преподавателя как конечного продукта всех видов его деятельности.

Оценка результатов труда отличается двойственным характером. С одной стороны, необходимо определить конечные результаты как критерии достижения поставленных целей. Для этого важной задачей является формирование совокупности целей и соответствующих им критериев реализации, а также результатов выполнения конкретных мероприятий. С другой стороны, необходимо создать такие методики оценки качественных результатов деятельности с помощью методов экспертизы, которые будут ориентированы на снижение степени субъективизации оценок. Кроме того, необходимо отметить, что в высшем учебном заведении большое значение имеет тот факт, что оценка результатов своего труда осуществляется самими преподавателями как самооценка, на основе которой составляются индивидуальные планы повышения эффективности своей личной профессиональной деятельности, что способствует улучшению эффективности групповой

работы коллективов кафедры, факультета и всего высшего учебного заведения в общем.

References:

- [1] Babkina, L.N. (2003). Management. Textbook / Edited by V.V. Tomilova, L.N. Babkina, E.V. Pesotskaya, L.A. Trofimova, V.V. Trofimov. - Moscow: YURAYTIZDAT.
- [2] Belov, V.G. (2014). Criteria of the assessment of the work efficiency of the teaching staff / V.G. Belov, Y.A. Parfyonov, E.P. Kosinova, N.M. Gibova // Fundamental research, #8-4;
- [3] Vasilieva, E.Y. – Ed.D. The concept of the system of the assessment of the quality of teachers' work in a higher educational institution / Abstract of the thesis.-Mode of access:<http://www.dissertac.com/content/kontseptsiya-sistemy-otsenki-kachestva-deyatelnosti-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-v#ixz4OCwzt78C> – (Accessed date: 25.10.2016);
- [4] Vasilieva E.Y., Trapitsyn S.Y. (2005). Assessment of the quality of teachers' work in a higher educational institution.<http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-kachestva-deyatelnosti-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-vuza-> (Accessed date: 25.10.2016);
- [5] Introduction of a system of material incentives for workers of pharmaceutical enterprises on the basis of the comprehensive assessment of work results [Electronic resource] // Provizor.-Kiev, 2006.-Issue 12.
- [6] Grinenko, S.V., Edalova, E.S. (2013). Efficiency of teachers' work in the system of higher professional education [Electronic resource] / Scientific article. Access mode: <http://cyberleninka.ru/article/n/rezultativnost-truda-prepodavateley-v-sisteme-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya> - (Accessed date:25.10.2016);
- [7] Kochetkova, N.N. (2012). Managing the efficiency of teachers' work in a higher educational institution by using a criterial remuneration model.-Abstract of the thesis of Ph.D. in Economics: 08.00.05 / N. Kochetkova- Astrakhan, 24 p.
- [8] Litvinova, O.I. (2012). Efficiency of teachers' work in higher educational institutions as a factor of the growth of the HEI competitiveness. Abstract of the thesis of Ph.D. in Economics: 08.00.05 / Litvinova O.I. - Moscow, 28 p.;
- [9] Ryabova, T.M., Ph.D. in Social Studies. (2011). Assessment of the professional activity of the teaching staff in higher educational

- institutions in the conditions of modernization of higher education / Abstract of the thesis. Access mode: <http://www.dissercat.com/content/otsenka-professionalnoi-deyatelnosti-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-vuzov-v-usloviya#ixzz4OCUfsILT>– (Accessed date: 25.10.2016)
- [10] Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2015. -Moscow: Rosstat, 2016.
- [11] Sosnovy, A. (2002). Development of corporate remuneration systems, motivation and incentives for company staff // Personnel management handbook. №1
- [12] Yankovskaya, V.V., Babkina, L.N. (2017). Features of the assessment of professional results of the work of the teaching staff. HEI Bulletin. Investments. Construction. Real estate. №. ... P. ...
- [13] Yankovskaya, V.V. (2017). Properties and the basic principle of the formation of professional and pedagogical potential. Economics and Entrepreneurship, 1 (78), pp. 741-745.