

УДК 331.2  
**КАК ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА  
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА?  
HOW TO EVALUATE THE RESULTS OF THE FACULTY WORK  
AT THE UNIVERSITY?**

*ЕГОРШИН А.П., д-р экон. наук, профессор, ректор НИМБ, Заслуженный деятель науки РФ*

*E-mail: nir@nimb.nnov.ru*

*ГУСЬКОВА И.В., д-р экон. наук, профессор, проректор НИМБ*

*E-mail: nir@nimb.nnov.ru*

*РОГОВА Г.И., ст. научный сотрудник отдела НИР*

*E-mail: nir@nimb.nnov.ru*

*Egors hin A., Rector, the Institute of Management and Business, Nizhny Novgorod, Honoured Master of Science, Doctor of Economics, Professor*

*E-mail: nir@nimb.nnov.ru*

*Cuskova I., Prorector, the Institute of Management and Business, Nizhny Novgorod, Doctor of Economics, Professor*

*E-mail: nir@nimb.nnov.ru*

*Rogova G., a senior research assistant, R&D Department*

*E-mail: nir@nimb.nnov.ru*

**Аннотация**

Предложена новая методика балльной оценки результативности труда профессорско-преподавательского состава вузов. Сделаны расчеты по данной методике на примере негосударственного экономического вуза.

**Abstract**

A new methodology for scoring the performance of the work of the teaching staff at universities has been proposed. Calculations are made by this method on the example of a non-state economic University.

*Ключевые слова:* результативность труда, профессорско-преподавательский состав (ППС), методы оценка труда, балльная методика.

*Key words:* work efficiency performance, teaching staff, methods, work evaluation, scoring methodology.

**Актуальность.** По данным Минобрнауки РФ на начало 2015 г. В России функционировало 1003 государственных и негосударственных вуза, в которых работало около 341 тыс. преподавателей, из них 42 тыс. докторов наук и 173 тыс. кандидатов наук (2009 г.). Оценка результатов труда социальной элиты российского образования имеет важное значение и не может быть дана «на откуп» вузам [1].

Реальная практика оценки труда профессорско-преподавательского состава (ППС) чрезвычайно разнообразна и во многом зависит от уровня научной организации труда в вузе и отношения ректората к его результатам. Можно выделить 3 основных метода оценки труда ППС: В зависимости от процента выполнения полной или учебно-методической нагрузки ППС за учебный или календарный год по сравнению с утвержденными Ученым Советом нормативными значениями по должностям преподавателей. Безусловно, нагрузка в часах – это очень важный критерий оценки ППС, но не единственный.

Путем начисления баллов за выполнение критериальных показателей оценки по разделам учебной, научной, методической и воспитательной работы. Ученый Совет определяет критерии оценки и нормативные баллы, которые начисляются за их выполнение по итогам учебного года (семестра). Результат труда ППС исчисляется суммой баллов, с помощью которой можно провести ранжирование преподавателей по группам должностей и определить тройку победителей. Эта методика более всесторонняя, но зависит от выбранных критериев и нормативных баллов.

Третий метод получил распространение в федеральных и национальных университетах, желающих попасть в «ТОР 100» лучших университетов Америки, Европы, Азии. В этой методике акцент сделан не на качество работы ППС и подготовки бакалавров или магистров, а на «индекс цитирования трудов», т.е. на научную деятельность. Оценка работы ППС ведется по индексу Хирша, количеству публикаций и цитирований в российской базе научного цитирования (РИНЦ), по их результатам исчисляется вознаграждение, подчас в несколько раз превышающее тарифную ставку ППС. В результате «у кого-то густо, а у кого-то пусто» при равной квалификации преподавателя-наставника.

**Сущность нового метода.** Нами с 1980-х годов разрабатывается балльный метод оценки различных организаций, в том числе подразделений вузов, категорий работников, получивший значительную практическую апробацию в России и Нижегородской области [2].

Основные концептуальные положения нового балльного метода оценки результатов труда ППС базируются на следующих положениях:

1. Формируется группа экспертов из числа членов Ученого Совета (проректора, деканы, заведующие кафедрами) и ученых в области экономики труда в количестве не менее 40 человек для получения репрезентативных оценок.

2. Группа экспертов предварительно формирует совокупность критериев оценки ППС на базе критериев мониторинга и аттестации вузов Рособрнадзора. Путем ранжирования базовой совокупности критериев и обработки результатов методом ранговой корреляции определяются критерии оценки преподавателей без разделения по должностям (желательно не более 20 критериев).

3. Затем силами ведущих подразделений (УМО, НИР, бухгалтерии, отдела кадров и др.) рассчитываются нормативные значения критериев на основе сложившихся за последние 5 лет фактических значений показателей в расчете на одного преподавателя вуза или, при заинтересованности Рособрнадзора, на одного преподавателя определенной группы университетов (классических, технических, педагогических, сельскохозяйственных, экономических и др.).

4. Методами экспертных оценок и ранговой корреляции группой экспертов определяются весовые коэффициенты критериев оценки результативности труда ППС в баллах из расчета, что общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Это необходимо для унификации и сопоставимости итоговых результатов труда по всем должностям преподавателей. Критерии оценки, нормативные значения и весовые коэффициенты утверждаются Ученым Советом вуза [3].

5. Расчет итогового результата труда ППС за учебный или календарный год осуществляется как отношение фактического значения критерия к плановому (нормативному), скорректированного с помощью весового коэффициента по формуле:

$$P_i = \sum_{j=1}^n \left( \frac{F_{ij}}{N_j} \times B_j \right),$$

где  $P_i$  – интегральный результат труда  $i$ -го преподавателя за год (семестр), в баллах;

$F_{ij}$  – фактическое значение  $j$ -го критерия по  $i$ -му преподавателю за год (семестр), нат. ед.;

$N_j$  – нормативное (плановое) значение  $j$ -го критерия за год (семестр), нат. ед.;

$B_j$  – весовой коэффициент  $j$ -го критериального показателя в общей совокупности критериев  $\sum B_j = 100$  баллов;

$n$  – число критериев оценки результатов оценки труда ППС, ед.

**Апробация методики** проведена в НОУ ВПО «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса» в 2014 г. Исходными данными для расчета явилась отчетная документация за последние 5 лет (2010-2014 гг.), а именно:

- учебная деятельность с расчетами нагрузки по кафедрам и преподавателям и количеством допущенных выпускных квалификационных работ;

- научная деятельность с данными об изданных монографиях, статьях, объемах НИР, индексе Хирша;
- методическая деятельность с количеством разработанных УМК дисциплин, учебных пособий и электронных учебников;
- результаты экспертных оценок по отбору критериев оценки ППС, нормативных значений и весовых коэффициентов, согласованные с кафедрами и утвержденные Ученым Советом вуза.

Пример расчета интегрального балльного значения среднестатистического преподавателя вуза (доцент, кандидат наук) за 2014 календарный год приведен в таблице 1. Название критериев (графа 1), плановые значения критериев (графа 2) и весовые коэффициенты (графа 5) приведены в стандартных бланках, единых для всех должностей ППС. Фактические значения критериев вписываются в бланк преподавателем из индивидуального плана работы за год, проверяются и корректируются ведущими подразделениями вуза (УМО, НИР, библиотека, бухгалтерия, Приемная комиссия) на основе сводных результатов работы кафедр за год.

Расчет интегральных результатов труда ведется на персональном компьютере учебно-методическим отделом. Рассмотрение итоговых результатов и утверждение победителей соревнования (1-3-е места) осуществляются на заседании ректората вуза. После этого расчеты результатов труда подшиваются в личные дела ППС, победители (первые 10 мест) публикуются в газете вуза, а общий рейтинг ППС вывешивается на стенде ректората вуза. Как видно из таблицы 1, интегральная балльная оценка доцента Николаева И.Ф. составила 105,5 балла, или «хорошо».

Нами предложена качественная оценка результатов труда ППС в зависимости от суммы баллов (Рi):

- «неудовлетворительно» – менее 90 баллов;
- «удовлетворительно» – от 90 до 100 баллов;
- «хорошо» – от 100 до 110 баллов;
- «отлично» – свыше 110 баллов.

Результаты труда ППС рассматриваются на заседаниях соответствующих кафедр и являются основой для применения мер наказания (лишение годовой премии, непредоставление займа, остановка карьерного роста) и мер поощрения (годовая премия, предоставление займа, объявление благодарности ректора, карьерный рост, предоставление следующего тарифного разряда и конкурсной должности).

Таблица 1. Расчет интегральной балльной оценки результатов труда доцента Николаева И.Ф. за 2014 г.

Критерии оценки преподавателя	Плановое значение	Фактич. значение	Уд. вес выполнения	Весовой коэффициент	Фактич. знач. в баллах
1	2	3	4	5	6
Выполнение общей нагрузки за отчетный календарный год	1540 час.	1850 час.	1,2	10,9	13,1
Выполнение учебно-методической нагрузки за календарный год	1150 час.	1300 час.	1,1	7,9	8,7
Количество разработанных	1 УМКД	1 УМК	1,0	7,6	7,6

УМКД за год (делится на число соавторов)					
Количество разработанных новых электронных учебников (делится на число соавторов)	1 ЭУ	1 ЭУ	1,0	4,0	4,0
Количество учебных пособий с грифом УМО объемом не менее 10 печ. листов	0,5	0	0	6,6	0
Количество учебных пособий с грифом НИМБ объемом не менее 5 печ. листов	1,0 пособие	1,0 пособие	1,0	5,0	5,0
Количество изданных монографий объемом до 10 печ. листов и тиражом не менее 100 экз.	0,25 моногр.	0,4 моногр.	1,6	4,8	7,7
Защита кандидатской диссертации в текущем году (докторской с коэффициентом 2)	1,0 дисс.	0	0	9,1	0
Количество защищенных дипломных проектов (бакалавров, специалистов, магистров и аспирантов)	5 дипломов	10 ВКР	2,0	4,2	8,4
Количество статей в журналах ВАК и РИНЦ объемом не менее 0,25 печ. листов на одного автора	1 статья	2,0 статьи	2,0	6,5	13,0
Количество НИР студентов с докладом на ежегодной конференции вуза, ед.	1 чел.	2 чел.	2,0	4,0	8,0
Оформление заявок	0,25 на 1	0,25	1,0	3,8	3,8

на научно-консалтинговые проекты (гранты, тендеры, аукционы)	чел.	заявки			
Количество призеров, студентов и преподавателей (1-3-е места) в российских, окружных и областных олимпиадах)	1 чел.	1 чел.	1,0	4,9	4,9
Суммарный годовой КТВ преподавателя (экспертная оценка трудового вклада в конечный результат вуза)	12 баллов	12 баллов	1	3,8	3,8
Количество приведенных абитуриентов в Приемную комиссию (студентов и слушателей МВА)	10 чел.	5 чел.	0,5	4,6	2,3
Объем выполненных НИР в расчете на единицу ППС	50 т.р	75 т.р.	1,5	5,8	8,7
Индекс Хирша, ед.	1	1	1,0	6,5	6,5
Итого баллов:				100	105,5

#### Выводы:

Значительная численность преподавателей и их различный вклад в конечные результаты деятельности вуза предполагают разработку унифицированной количественной методики оценки результатов интенсивности труда ППС.

Нами разработана и внедрена методика балльной оценки результатов труда ППС вуза. Она основана на сопоставлении фактических и нормативных значений показателей труда (критериев), взвешенных с помощью весовых показателей с целью получения ранжированных, приведенных к 100-балльной шкале интегральных показателей.

Внедрение методики в рамках Нижегородского института менеджмента и бизнеса показало ее работоспособность, простоту использования и объективность подведения итоговых результатов труда преподавателей, особенно «среднячков» и «слабых» преподавателей, которых в коллективе большинство (более 2/3).

#### Литература:

1. Егоршин А.П. Управление российским образованием: Монография. – Н.Новгород: НИМБ, 2012. – С. 330-342.

2. Егоршин А.П., Гуськова И.В. Менеджмент образования: Учебн. пос. для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Н.Новгород: НИМБ, 2013. –С. 425-437.

3. Егоршин А.П., Гладышева И.А. Как оценить эффективность работы вузов? // Высшее образование сегодня. – 2014. – № 11. – С. 29-32.

References:

1. Egorshin A. Management of Russian education: a monograph. – Nizhny Novgorod: Institute of Management and Business NIMB, 2012. – P. 330-342.

2. Egorshin A., Guskova I. Management of Education: textbook for schools. – 2nd ed. revised. and add. – Nizhny Novgorod: NIMB, 2013. – P. 425-437.

3. Egorshin A., Gladyshev I. How to evaluate the effectiveness of the universities? // Higher education today. – 2014. – № 11. – P. 29-32.