

Прилепская Виктория Сергеевна

магистрант

Суровцева Дарья Евгеньевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

НОРМИРОВАНИЕ И СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В РАМКАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Аннотация: в статье рассмотрено нормирование и формирование показателей для эффективности трудовой составляющей элементов организации, а именно такие показатели, как эффективность контракта, коэффициент эффективности работника, профессиональный уровень преподавателя, эффективность его публикационной деятельности и др.

Ключевые слова: ресурсы, эффективность, показатели, оценка, мотивация, работники.

Эффективность трудовой составляющей ресурсов организации в значительной степени определяется используемыми в ней механизмами в области управления стимулированием работников. На примере высшего учебного заведения рассмотрим основные моменты при нормировании и формировании этих показателей.

Одной из форм стимулирования работников в высших учебных заведениях, связанных с реализацией основных образовательных программ, являются показатели выполнения эффективного контракта.

Факт – фактическое верифицированное значение показателя, достигнутое работником в ходе исполнения должностных обязанностей. – коэффициент эффективности показателей (подгруппы показателей, группы показателей) – степень выполнения работником нормативных показателей (подгруппы, группы

показателей) эффективного контракта: высчитывается как отношение «Факта» к «Норме». В случае, если значение «Факта» ниже «Базы», коэффициент эффективности по данному показателю равен 0.

Коэффициент эффективности работника – сумма коэффициентов эффективности работника по всем группам показателей с учетом веса каждой группы. Данный показатель характеризует эффективность деятельности работника в целом. Достижения дополнительной активности – установленный приказом ректора перечень достижений, не участвующих в формировании эффективного контракта, но значительно повышающих имидж и рейтинг вуза. Каждому достижению дополнительной активности определяется балл и условия верификации.

Таблица 1

Ключевые показатели выполнения эффективного контракта и периодичность замеров

Периодичность замеров	Показатель	Вес, %	База	Норма	Факт	Коэффициент эффективности, %	Сумма стимулирующей выплаты, Р
	Эффективность преподавательской деятельности	40				28.58	242.87
	Качество преподавательской работы	50				57.15	242.87
1 раз в семестр	Оценка дисциплины/модуля обучающимися	50	2.5	3.5	4	114.29	242.87
1 раз в семестр	Успеваемость обучающихся	50	50	80	0	0	0
	Профессиональный уровень преподавателя	50				0	0
1 раз в семестр	Оценка компетентности преподавателя	25	2	3.5	0	0	0
1 раз в год	Применение элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	25	0.25	0.5	0	0	0
1 раз в семестр	Реализация программ дополнительного профессионального образования (с учетом доли личного участия)	25	0.075	0.25	0	0	0
1 раз в год	Участие в договоре подряда (с учетом доли личного участия)	25	10	20	0	0	0
	Эффективность публикационной деятельности	40				0	0
1 раз в год	Количество публикаций (с учетом доли личного участия)	80	0.0375	0.0625	0	0	0
1 раз в год	Качество публикаций (с учетом доли личного участия)	20	0.0125	0.0375	0	0	0
	Эффективность заявочной деятельности	20				0	0
1 раз в год	Заявочная деятельность (с учетом доли личного участия)	100	0.0625	0.25	0	0	0

Механизм и методику расчета не станем рассматривать, так как это автоматизированный процесс, который автоматически предоставляет результаты в личном кабинете каждого члена профессорско-преподавательского состава. Также стоит отметить, что имеется такой инструмент, как калькулятор, который позволяет рассчитать количество заработной платы при выполнении или

перевыполнении того или иного показателя. К примеру, сотрудник планирует написать несколько статей в соавторстве и планирует получить определенную долю участия, он вбивает это значение в соответствующее поле и видит, насколько у него возрастет заработная плата при условии опубликования и верификации заявленного показателя.

Итак, начнем по порядку. Первый пункт – это «Качество преподавательской работы», он состоит из двух пунктов.

Оценка дисциплины/модуля обучающимися – оценка, которая формируется на основании оценок, которые выставили студенты. На определенном портале студентом предлагается оценить по нескольким критериям, как прошло учебное занятие. Периодичность замера этого показателя один раз в семестр, база и норма для каждой должности преподавателя будет разной.

Успеваемость обучающихся – среднеарифметическое обучающихся, освоивших дисциплины. То есть количество студентов сдавшие дисциплину во время сессии. Как правило за этот показатель не добавляется большой выплаты. Это объясняется тем, чтобы преподаватели не спешили оценивать как можно больше студентов и поднимать количество сдавших.

Следующим пунктом является профессиональный уровень преподавателя, состоящий из 4 ключевых пунктов.

Оценка компетентности преподавателя – это среднее арифметическое оценок преподавателя коллегами и руководителем. Направлено на объективную оценку компетентности и соответствия в той или иной области начисляется в баллах.

Применение элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий наиболее интересный пункт, в котором можно реализовывать не только на внутренних платформах университета, но и также на страницах различных интернет-платформ. Представим его в виде таблицы 2.

Таблица 2

Достижения преподавателей, учитываемые в показателе «Разработка и применение дистанционных образовательных технологий и электронного обучения»

Тип образовательной технологии	Описание	Требования
Разработка тестирования остаточных знаний обучающихся	Электронное тестирование, предназначенное для оценки остаточных знаний у обучающихся по связанной дисциплине, изучаемой ранее. Представляет собой созданный преподавателем банк вопросов и ответов по преподаваемой дисциплине, структурированный и опубликованный в LMS ДГТУ или ином сервисе для тестирования (в данном случае необходимо разместить ссылку на	1. Банк вопросов включает в себя вопросы по всем пройденным темам дисциплины. 2. Тестирование содержит не менее 50 вопросов. 3. Каждый вопрос тестирования подтверждает знания обучающегося по определенной теме дисциплины. 4. Каждая тема должна иметь не менее трёх взаимозаменяющих вопросов для проверки знаний обучающихся по теме.
Тестирование остаточных знаний обучающихся	сторонний ресурс в LMS ДГТУ).	Тестирование проведено не менее чем у одной академической группы по тестовым оболочкам, отвечающим требованиям, указанным в строке выше.
Разработка электронного тестирования для рубежного контроля	Электронное тестирование представляет собой созданный преподавателем банк вопросов и ответов для проведения рубежного контроля по преподаваемой дисциплине, структурированный и опубликованный в LMS ДГТУ или ином сервисе для тестирования (в данном случае необходимо разместить ссылку на	1. Банк вопросов соответствует изучаемым материалам и служит для проведения рубежного контроля или промежуточной аттестации. 2. Тестирование содержит не менее 30 профильных вопросов по дисциплине. 3. Каждый вопрос тестирования подтверждает знания обучающегося по определенной теме дисциплины. 4. Каждая тема должна иметь не менее трёх взаимозаменяющих вопросов для проверки знаний обучающихся по теме.
Проведение рубежного контроля с помощью электронного тестирования	сторонний ресурс в LMS ДГТУ).	Тестирование проведено не менее чем у одной академической группы по тестовым оболочкам, отвечающим требованиям, указанным в строке выше.
Разработка электронного тестирования для промежуточной аттестации	Электронное тестирование представляет собой созданный преподавателем банк вопросов и ответов для проведения промежуточной аттестации по преподаваемой дисциплине, структурированный и опубликованный в LMS ДГТУ или ином сервисе для тестирования (в данном случае необходимо разместить ссылку на	1. Банк вопросов включает в себя вопросы по всем пройденным темам дисциплины. 2. Тестирование содержит не менее 80 вопросов. 3. Каждый вопрос тестирования подтверждает знания обучающегося по определенной теме дисциплины. 4. Каждая тема должна иметь не менее трёх взаимозаменяющих вопросов для проверки знаний обучающихся по теме
Проведение промежуточной аттестации с помощью электронного тестирования	сторонний ресурс в LMS ДГТУ).	Тестирование проведено не менее чем у одной академической группы по тестовым оболочкам, отвечающим требованиям, указанным в строке выше.

Наличие собственных видеоматериалов для обучения	Снятый и смонтированный видеоматериал длительностью от 7 до 20 минут, соответствующий стандартам качества изображения и звука, используемый в качестве лекции, лабораторной работы, практической работы или дополнительного обучающего материала.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рекомендованное соотношение сторон всех видеоматериалов 16:9. 2. Размер видеоматериала должен соответствовать не менее 1280x720 (HD). Рекомендовано: FullHD 1920x1080. 3. На видеозаписях не должно быть резких скачков звука. 4. На видеозаписях недопустимо эхо и наличие посторонних звуков 5. Используются графические материалы в виде графиков, иллюстраций, таблиц и т.п., подробно описывающие каждый важный аспект.
Использование в процессе обучения собственных видеоматериалов		Материалы используются для обучения не менее чем одной академической группы. Требования к видеоматериалам изложены в строке выше.
Разработка онлайн-курса	Онлайн-курс заменяющий дисциплину либо ее часть (трудоемкостью не менее 0.5 з.е.), включающий, предназначенный для изучения отдельных тем и элементов дисциплины. Размещенный хотя бы на одной из платформ: Google Class, Stepik, LMS ДГТУ.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Онлайн-курс способен полностью заменить отдельный элемент дисциплины (раздел, тему, несколько разделов или тем). 2. Содержит практические работы, а также итоговую оценку результатов прохождения онлайн-курса. 3. Трудоемкость онлайн-курса не менее 0.5 з.е. 4. Предназначен для прохождения исключительно обучающимися ДГТУ.
Применение онлайн-курса собственного производства в процессе обучения		Применяется для обучения не менее чем 1 академической группы. Требования к онлайн-курсу изложены в строке выше.
Разработка массового открытого онлайн-курса (MOOC)	Массовый открытый онлайн-курс под авторством преподавателя готовый к внедрению в учебный процесс ДГТУ, для замены дисциплины либо ее части, и открытый для прохождения сторонними лицами. Размещенный хотя бы на одной из платформ: Coursera, НПОО, EdX, Stepik, Современная цифровая образовательная среда РФ.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Онлайн-курс полностью заменяет дисциплину или ее отдельный элемент. 2. Содержит практические работы, а также итоговую оценку результатов прохождения MOOC. 3. Трудоемкость MOOC не менее 2 з.е. 4. Курс должен быть доступен для открытого прохождения любым желающим.
Применение собственного массового открытого онлайн-курса		Применяется для обучения не менее чем 1 академической группы. Требования к собственному массовому открытому онлайн-курсу изложены в строке выше.

Данный пункт учитывается в доли участия при разработке коллегией авторов.

Этот пункт направлен в большей мере на то, чтобы собрать все ресурсы в одном месте. Этот механизм очень хорошо себя проявляет при дистанционном образовании.

Реализация программ дополнительного профессионального образования (с учетом доли личного участия) подразумевает под собой разработку курсов в рамках какого-либо направления с целью привлечения слушателей. Здесь главная идея в разработке и регистрации данного курса. Измеряемой величиной данного показателя является количество слушателей (кроме работников вуза), прошедших обучение по программе, чел. К учету принимаются программы ДПО, реализующиеся не более: 4 участниками для программ повышения квалификации (ПК) и 8 участниками для программ профессиональной переподготовки (ПП). В случае, если набор на программу осуществлялся несколькими группами – количество слушателей суммируется и заполняется однократно с прикреплением нескольких приказов – оснований.

Участие в договоре подряда (с учетом доли личного участия).

Показатель «Участие в договоре подряда» подразумевает реализацию научно-исследовательских, опытно-конструкторских и образовательных работ в договоре подряда на сумму свыше 50 тыс. руб. С целью учета данного показателя эффективного контракта инициатор формирует карточку договора. В договоре инициатор указывает всех участников с долями участия, заполняет информацию в разделах «Информация о договоре» и «Общие сведения», а также прикрепляет скан-версии следующих согласованных документов: – договор подряда, – приказ на временный творческий коллектив, – документ, подтверждающий факт выполнения работ (при долгосрочном договоре) или акт приема-передачи выполненных работ (при краткосрочном договоре).

Одним из главных пунктов при выполнении эффективного контракта является эффективность публикационной деятельности. Показатель «Количество публикаций» позволяет учитывать статьи в научных журналах или сборниках научных трудов по итогам конференций, по факту опубликования статьи в научных журналах или сборниках научных трудов, индексируемых в наукометрических базах «Web of Science» и/или «Scopus». Но здесь не стоит забывать и про другие базы цитирования: РИНЦ, ВАК. Так как они, в свою очередь, формируют рейтинг преподавателя, и их выполнение и количество прописано в

индивидуальном плане каждого работника профессорско-преподавательского состава, что в дальнейшем отображается в отчетах НИД и НИРО кафедры.

Также здесь предусмотрен такой показатель, как «Качество публикаций», который позволяет определить долю участия работника в публикациях в научных журналах, индексируемых в наукометрических базах «Web of Science» и «Scopus» квартиля Q1-Q2.

Последним пунктом, немаловажным как для работника, так и для вуза, является показатель «Заявочная активность», который позволяет учесть долю участия работника в подготовке заявки на грант. С этой целью руководитель заявки на грант заполняет карточку гранта, в которой необходимо указать состав участников, долю участия каждого преподавателя, а также внести информацию в разделы «Информация о заказчике» и «Информация о гранте». В таблице четко указано, что важна заявочная деятельность, а не выигрыш.

Выводы. Из вышесказанного мы видим, что эффективный контракт направлен на мотивацию работников организации. Учитывая все стороны эффективного контракта, выгоду имеет не только вуз (публикационная активность, рейтинг, цитирование), но также и непосредственно работник – это не только финансовая выгода, но и возможность показать свои достижения научных результатов на международном уровне.

Список литературы

1. Положение об оплате труда работников университета: приказ ректора ДГТУ от 1 июня 2021 г. №107 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://donstu.ru/sveden/document/> (дата обращения: 14.09.2021).

2. О введении документа «Положение об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава»: приказ ректора ДГТУ от 2 декабря 2020 г. №216 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://donstu.ru/sveden/document/> (дата обращения: 14.09.2021).