

Улендеева Наталия Ивановна

канд. пед. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»

г. Самара, Самарская область

Прохорко Татьяна Николаевна

канд. юрид. наук, доцент

ФКОУ ВО «Пермский институт ФСИН России»

г. Пермь, Пермский край

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СОВРЕМЕННЫХ ВУЗОВ

***Аннотация:** в статье изучены современные модели управления научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования и сформулированы выводы о целесообразности применения эффективного контракта при обеспечении достижения показателей мониторинга профессиональной деятельности сотрудников при создании в вузе условий формирования центра взаимодействия педагогических работников с издательствами по вопросам оказания поддержки в процессе опубликовании результатов научно-исследовательских работ.*

***Ключевые слова:** управление, научно-педагогические работники, образовательная организация высшего образования, эффективный контракт.*

Развитие системы управления педагогическими работниками организаций высшего образования на современном этапе претерпевает новый путь совершенствования в свете реализации положений по повышению качества университетской профессиональной подготовки будущих сотрудников предприятий и организаций.

Актуальность рассмотрения вопросов управления эффективностью научно-педагогических кадров выступает требованием к формированию инновационной деятельности как необходимого условия для подготовки кадров для цифровой экономики России.

Изучая научную литературу и представленный практический опыт повышения качества управления педагогическими работниками вузов, можно выделить положения для анализа результатов эффективности деятельности научно-педагогического состава, который выступает объектом нашего исследования.

Так в работе М.В. Врублевской анализируется опыт повышения производительности труда научно-педагогических работников (НПР) вузов, входящих в состав образовательных организаций высшего образования «Приоритет – 2030» и обосновывается вывод о том, что современные подходы к управлению педагогическими сотрудниками смещены в сторону разработки критериев улучшения качества управлением [1, с. 213]. Автор описывает корреляционные зависимости регулярного мониторинга качественных характеристик публикационной активности (публикаций) педагогических и научных работников вузов от удельных значений показателей доходности образовательных услуг и выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и от наличия ученой степени. Результаты исследования М.В. Врублевской обосновывают ключевые факторы развития университетов и их конкурентоспособность в зависимости высокой степени развития научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава и повышения его качества публикационной активности (публикаций). Поэтому, по мнению автора, модель управления человеческими ресурсами в вузах должна зависеть от разработки показателей эффективности и производительности сотрудников, в основе которых лежат результаты научно-исследовательской деятельности [1, с. 223].

Таким образом, публикационная активность преподавателей вузов выступает в современном высшем образовании показателем рейтинга вуза относительно выполнения приоритетных задач доходности от образовательных услуг, престижности вуза и внедряемости результатов научно-исследовательских работ.

Однако, по мнению А.Р. Алаверова, ситуация с публикационной активностью профессорско-преподавательского состава в отечественной высшей школе

привела к тому, что для ее обеспечения, в первую очередь финансово, необходимо создание центров поддержки, которые будут координировать вопросы взаимодействия НПП и печатных издательств по сопровождению публикации результатов научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ [2, с. 23].

Обосновывая критерии эффективности профессиональной деятельности преподавателя вуза, автор, ссылаясь на мнение О.В. Михайлова, представляет структуру суммарного рейтинга преподавателя: 44% – образование; 42% – научная деятельность, 5% – международная деятельность, 4% – профориентационная работа, 4% – воспитательная работа. Следовательно, модель управления профессиональной деятельностью научно-педагогического работника зависит от показателей «эффективного контракта», предусматривающего снижение заработной платы из-за невыполнения публикационной активности, невозможность пройти по конкурсу на соответствующую должность при наличии ученой степени и звания в соответствующей области знаний [2, с. 26].

Если написание текста материалов по результатам научной или исследовательской деятельности для преподавателя является осознанной и привычной деятельностью, то подготовка статьи по требованиям большинства журналов приводит преподавателей к новым формам деятельности (организовать перевод аннотации и текста статьи на английский язык, правильно сформулировать положения по требованиям структуризации текста статьи, организовать многочасовую работу с электронными архивами научных журналов с целью выбора из содержания подходящих по теме своей работы статей, их внимательное прочтение и формирование собственной «цитатной базы», выбрать словарь для транслита и т. п.). Поэтому А.Р. Алавердов ставит вопрос в организации дополнительной структурной единицы в штате вуза, который будет вести работу с издательствами по опубликованию материалов научно-исследовательских работ преподавателей, а для НПП процесс выполнения работы над статьей должен заканчиваться после того, как его работа принята издательством для публикации и выдана справка о соответствующем решении, чтобы исключить негативные впечатления и снижение мотивации преподавателей от ожидания сроков опубликования статей в соответствующих сборниках

научных изданий и решения соответствующих наукометрических баз данных РИНЦ, Scopus и (или) Web of Science об подтверждении на своих сайтах информации о публикации [2, с. 27].

Рассматривая основные методы стимулирования сотрудников в вузе, К. А. Дюсекеев выделяет роль менеджмента как совокупности систематизированных положений о наиболее эффективном управлении организацией, который формирует модели управления различными социальными системами (группами сотрудников) [3, с. 30]. В своем диссертационном исследовании автор доказывает положения о том, что для обеспечения высоких достижений в профессиональной деятельности работника и вуза в целом необходимо применение гибкой системы управления, разработки механизма стимулирования НИР, через использование показателей эффективности, позволяющих достигать плановые показатели государственного мониторинга эффективности вуза [3, с. 31].

Анализ различных систем показателей эффективности педагогических кадров, применяющихся в различных вузах Российской Федерации, показал различия в методиках формирования оценочных показателей и методах расчета баллов по итогам оценивания. При сравнительной характеристике различных показателей эффективного контракта педагогических работников в вузах можно выделить основные направления для систематизации оценочных показателей: образовательная деятельность (обеспечение учебно-методического направления профессиональной деятельности); научно-исследовательская деятельность (научное направление); кадровый потенциал (иные виды деятельности педагогических работников).

Распределение показателей по образовательной деятельности педагогических работников касается выполнение работ по внедрению авторских учебно-методических материалов, способствующих улучшению образовательного процесса в вузе. Показатели по научному направлению содержат критерии оценивания опубликованных научных статей, индексируемых в наукометрических базах данных, участие в работе научных мероприятий, диссертационных советов, выполнение работ в качестве научного рецензента или редактора рубрики научного

журнала. Кадровый потенциал включает показатели повышения квалификации, проведение мероприятий по различным проектам, участие в работе жюри олимпиад, конкурсов и т. п.

Подводя итоги нашему исследованию, следует подчеркнуть, что модель управления педагогическими работниками в вузе через эффективный контракт позволила увеличить уровень персонифицированной ответственности за результаты профессиональной деятельности. Однако для достижения плановых показателей рейтинга вуза в многоуровневой оценке образовательной и научно-исследовательской деятельности целесообразно применять гибкие показатели эффективности преподавательского состава в зависимости от наполняемости различных показателей, например, требуется провести качественную приемную кампанию на новые специальности, тогда целесообразно увеличивать балла за проведение профориентационной работы.

Список литературы

1. Врублевская М.В. Повышение качества управления человеческими ресурсами в вузах России в разрезе изучения эффективности деятельности научно-педагогического состава / М.В. Врублевская // Региональная и отраслевая экономика. Экономические науки. – 2023. – №7 (224). – С. 213–225.

2. Алавердов А.Р. Публикационная активность преподавателей отечественной высшей школы и резервы её повышения / А.Р. Алавердов // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28. – №2. – С. 23–36. – DOI 10.31992/0869-3617-2019-28-2-23-36. – EDN YYEZVZ

3. Дюсекеев К.А. Управление эффективностью деятельности научно-педагогического персонала вуза: дис. ... канд. техн. наук / К.А. Дюсекеев; ВГТУ. – Волгоград, 2017. – 162 с. EDN ZWFOJS