

ЭЛЕКТРОННЫЙ ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Г. В. Лобачева, А. Н. Васин, Б. М. Изнауров

*Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина
Россия, 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77; e-mail: Vasin@sstu.ru*

Ключевые слова: эффективность, рейтинг, оценка труда, квалификация, стимулирование, мотивация.

Категория статьи: кейс. В данной статье рассматриваются вопросы повышения мотивации и эффективности трудовой творческой деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) вуза на основе использования рейтинговой оценки ее результатов, отраженных в портфолио. При этом использованы материалы и результаты, полученные в Саратовском государственном техническом университете имени Ю. А. Гагарина (СГТУ имени Ю. А. Гагарина). В работе приводится методика проведения рейтинговой оценки, результаты и показатели эффективности ее использования в одной из сфер трудовой деятельности преподавателя вуза – публикационной активности. Цель статьи – показать возможные направления повышения заинтересованности преподавателя в результатах своего труда и повышении его эффективности.

Для достижения поставленной цели авторами была выполнена статистическая обработка данных по ряду показателей работы ППС, в том числе, по одному из важнейших – публикационной активности преподавателей за 2013–2016 гг. В исследовании использованы показатели около 1000 преподавателей вуза. Авторы считают, что для высокой эффективности работы ППС необходима действенная мотивация преподавательского труда на основе использования такого инструмента как рейтинговая оценка и соответствующего материального поощрения по ее результатам.

Статья может представлять интерес для руководителей отечественных вузов.

Новыми аспектами в оценке трудовой деятельности ППС, принятой в СГТУ имени Ю. А. Гагарина, авторы считают преобразование рейтинговой системы оценки трудовой деятельности преподавателей в более широкую систему – автоматизированный Личный кабинет ППС, позволяющий очень быстро получить информацию о деятельности любого преподавателя из его электронного портфолио, а также о деятельности кафедры, института и вуза в целом. Это позволяет наглядно продемонстрировать деятельность вуза по любому направлению и быстро сформировать практически любой отчет о ней в автоматизированном режиме.

Одним из главных преимуществ рейтинговой системы СГТУ им. Ю. А. Гагарина является высокая степень автоматизации ее заполнения, обработки данных и возможность автоматизированного составления любых отчетов из показателей как за отчетный, так и за все годы действия электронной системы рейтингового анкетирования трудовой деятельности ППС вуза. При этом система по одним показателям практически исключает, а по другим минимизирует субъективный фактор, связанный с неточностями или недобросовестностью заполнения рейтинговой анкеты преподавателями. Ушли в прошлое ошибки подсчета суммы баллов и по каждому показателю в отдельности, и в целом по анкете. Автоматизация заполнения

рейтинговых анкет позволила дифференцировать оценку публикаций ППС в зависимости от импакт-фактора издания, учесть объемы изданной учебной и научной литературы, фактор соавторства, аффилиацию авторов и многое другое. Руководство вуза может практически мгновенно получить информацию о достижениях любого преподавателя за отчетный год и более длительный период по всем направлениям, что особенно ценно при продлении трудовых договоров или выдвижении на вакантные должности.

Во все времена существования отечественной высшей школы проблема поиска объективных и достоверных критериев, достаточно полно определяющих эффективность труда преподавателей, постоянно находилась в центре внимания организаторов учебного процесса и вузовской общественности. Эффективность результатов трудовой деятельности преподавательского состава вуза неразрывно связана с ее качеством. Одним из путей повышения качества высшего образования является обеспечение высокого уровня профессиональных знаний и научной компетентности преподавателей, осуществляющих образовательный процесс, а также сотрудников различных структурных подразделений, обеспечивающих этот процесс. С этой целью в высших учебных заведениях проводится контроль качества работы преподавателей и создаются усло-

вия для повышения их квалификации. Главным фактором в оценке деятельности преподавателя, по оценке экспертов, должен стать ежегодный рейтинг, позволяющий привязать результаты оценки качества работы ППС к системе оплаты его труда [1–4, 11].

Деятельность преподавателя вуза многогранна. По официальной отчетности, она охватывает учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую и воспитательную работу. Можно выделить достаточно много количественных показателей, характеризующих каждый вид деятельности преподавателя, использование которых учитывается при определении рейтинговой оценки его работы. Но чрезмерное количество показателей значительно усложняет систему подсчета рейтинга оценки трудовой деятельности ППС и далеко не всегда способствует повышению объективности оценки его труда. В настоящее время разработаны десятки методик рейтинговой оценки труда преподавателей, основанные на самых различных принципах, в той или иной степени эффективности применяемые в вузах [1, 2, 4–11].

Для создания собственной методики, учитывающей специфику и традиции в СГТУ им. Ю. А. Гагарина в 2008 г. приказом ректора была создана комиссия, задача которой – разработка механизма и создание модели объективной оценки трудовой деятельности ППС университета, стимулирующие его к творчеству и повышению квалификации. Воплощение этой задачи выдвинулось в виде системы количественных показателей, с помощью которых можно было бы:

- повысить результативность ППС при выполнении целевых показателей программ развития СГТУ им. Ю. А. Гагарина;
- руководству университета объективно оценить уровень исполнения ППС своих профессиональных обязанностей;
- каждому преподавателю выполнить самооценку уровня исполнения своих профессиональных обязанностей;
- разработать критерии, способствующие принятию решений при избрании или переизбрании соискателя на вакантную должность ППС;
- повысить мотивацию преподавателей к улучшению качества образовательной деятельности, росту квалификации и профессионализма;
- способствовать развитию творческой инициативы преподавателей, продуктивности их учебной, научно-исследовательской, методической и организационно-педагогической деятельности;

- дифференцировать оценку деятельности ППС в целях поддержки более эффективно работающей части коллектива;

- стимулировать виды деятельности, способствующие повышению рейтинга университета в целом и др.

Для этого необходимо было создать фактографическую информационную базу, всесторонне отражающую деятельность ППС, кафедр, институтов и университета в целом, и разработать систему единых критериев для оценки и контроля трудового вклада и эффективности работы каждого преподавателя, кафедр, институтов в выполнении поставленных университетом задач.

С этой целью комиссией было проанализировано свыше 200 показателей оценки работы ППС различных вузов (не только Российской Федерации): Национального аграрного университета Украины [5, 7], Дагестанского государственного университета [6], Карагандинского государственного технического университета [7], Пензенского государственного университета [8], Волгоградского государственного технического университета [9], Казанского национального исследовательского технического университета [10] и др.

При выборе показателей рейтинговой оценки и разработке системы учета этих показателей был выполнен анализ показателей РС различных вузов, методик и технологий их использования. В результате мониторинга было выявлено, что во всех рассмотренных системах разработки для максимальной объективности оценки труда преподавателей, добросовестно стремились учесть наибольшее количество различных факторов, сопровождающих деятельность ППС в вузе. Это привело к тому, что технологии оценки трудовой деятельности преподавателей в ряде случаев получились весьма громоздкими, многоступенчатыми и, соответственно, трудоемкими как для преподавателей, так и для сотрудников, которые проводят рейтинговую оценку. В связи с этим известно мнение многих преподавателей, которые просто отказываются участвовать в заполнении рейтинговых анкет, листов и др. сопроводительной документации, мотивируя свой отказ тем, что столь небольшое дополнительное вознаграждение, которое они могут получить в результате рейтинговой оценки не стоит тех затрат времени, которые потребуются на выполнение всех формальных процедур.

Подходы в формировании рейтинговой системы оценки трудовой деятельности ППС в различных вузах использовались различные.

Так, например, в Национальном аграрном университете Украины [5, 7] используется методика, основанная на формировании бюджетной части должностного оклада преподавателя из пяти видов работ – учебной, научной, внедренческой, научно-методической и учебно-воспитательной. За исходную базу принят годовой бюджет ППС 1548 часов. Для каждого вида работ установлена предельная планка – планируемое время выполнения. Объем каждого вида работ различен. К примеру, доля учебной нагрузки составляет 58 %, научной – 13 %, работы по внедрению госбюджетных и хозяйственных научных разработок в производство – 9 %, научно-методическая работа – 11 %, культурно-воспитательная – 9 %. Если преподаватель превышает эти объемы работ по какому-либо виду, то кафедра должна уменьшить на величину превышения другие виды работ. Если же преподаватель превысит суммарный объем работ по всем видам, то он может получить до 25 % надбавки от бюджетной части оклада.

Карагандинский государственный технический университет (КарГТУ) взял за основу эту же методику [7], используя в ней также 5 видов работ. Однако их названия и объемы выполнения использовал другие. Принципиальными отличиями являются следующие [7]:

- рейтинговая система КарГТУ направлена на активизацию деятельности не только ППС, но и кафедр и факультетов;
- при расчете рейтинга ППС учитываются не плановые показатели, а фактически достигнутые с учетом качества их выполнения;
- процентное соотношение между видами работ является неизменным;
- обязательная учебная нагрузка, выполняемая по индпланам ППС, в рейтинге не учитывается;
- рейтинговые доплаты не могут превышать величины должностного оклада.

Кроме того, к особенностям методики рейтинговой оценки ППС КарГТУ можно отнести следующие:

- итоги рейтинговой оценки подводятся два раза в год;
- рейтинговые доплаты получают только 40 % преподавателей и не более 75 % от должностного оклада;
- рейтинговая оценка может быть уменьшена за счет штрафных санкций.

В Пензенском государственном университете рейтинговая система имеет свои особенности [8]. Так, например:

- рейтинговые показатели анализируются с периодичностью, устанавливаемой рейтинговой комиссией;

– методика предусматривает оценку деятельности ППС по семи составляющим: квалификация, образовательная деятельность, научно-исследовательская и инновационная деятельность, международная, воспитательная, физкультурно-оздоровительная и спортивная деятельность, организационная деятельность;

– каждому максимальному значению составляющей рейтинга присваивается 100 баллов, остальные значения каждой составляющей пересчитываются по соответствующей формуле;

– величину значений весовых коэффициентов принимает рейтинговая комиссия;

– рейтинг кафедр подсчитывается, на наш взгляд, по слишком громоздкой формуле;

– подсчет рейтинга факультетов / институтов усложняется сложением полученного рейтинга кафедр с еще целым набором составляющих;

– индекс Хирша подсчитывается без учета его величины;

– в оценке преподавательской деятельности ППС участвуют студенты, что снижает ее эффективность;

учебные пособия и монографии оцениваются без учета их объема (у монографий только нижнее ограничение в 10 печатных листов);

– защита кандидатских диссертаций в срок окончания аспирантуры и позже оценивается одинаково (40 баллов);

– публикации в WoS, Scopus и ВАК оцениваются без учета импакт-фактора, а в ВАК и РИНЦ ограничиваются количеством публикаций в год.

Особенностями, присущими рейтинговой системе Дагестанского государственного университета [6], являются следующие:

- РС состоит из двух блоков. Первый блок содержит индивидуальные показатели преподавателя, которые он представляет лично, и объем этого блока составляет 70 % от общего объема рейтинга. Сюда входят: проверка остаточных знаний (или текущей успеваемости) – 20 % и оценка качества преподавания внутренними аудиторами – 10 %. Второй блок содержит результаты контрольных мероприятий, проводимых кадровой службой;
- готовые анкеты сдаются в кадровую службу на бумажном носителе, при этом они должны быть подписаны и заверены;
- максимальное количество баллов, которые преподаватель может набрать по двум блокам ограничено и не может превысить 100.

– результаты итоговой рейтинговой оценки учитываются при выделении финансирования на научные разработки и приобретение оборудования.

В Волгоградском государственном техническом университете (ВолГТУ) [9] для обеспечения сравнимости результатов предусмотрено 6 квалификационных категорий ППС: деканы, заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты. Рейтинг каждого преподавателя состоит из 6 разделов: потенциал – квалификационный потенциал преподавателя, накопленный им за годы работы; научная и творческая деятельность; образовательная деятельность; финансовые показатели; административная деятельность; международная деятельность. При расчете итогового рейтинга преподавателя учитываются его показатели за весь период работы в ВолГТУ и за последние пять лет. Обладателям наибольших итоговых рейтингов за пять лет по приказу ректора устанавливаются годовые надбавки к должностным окладам. Деканам и заведующим кафедрами, чьи коллективы заняли последние места в рейтинге своих квалификационных категорий, надбавки за интенсивность труда могут быть снижены. Для учета особенности деятельности различных научно-педагогических коллективов предусмотрено 3 типа кафедр: выпускающие, общетехнические, общенаучные. Рейтинг факультетов определяется совокупностью показателей, характеризующих квалификационный потенциал, материальную и научно-методическую базу и работу по подготовке кадров всех кафедр факультета.

В Казанском национальном исследовательском техническом университете [10] рейтинговая система имеет иерархическую структуру, состоящую из 3 уровней. Первому уровню иерархии соответствуют индивидуальные показатели деятельности ППС, второму – показатели деятельности кафедры, третьему – факультета. Показатели деятельности заведующих кафедрами и деканов группируются по 6 видам деятельности: образовательная, международная, кадровая, научная, воспитательная, профориентационная. Основу для расчета частных рейтинговых оценок по каждому показателю деятельности ППС, кафедр, факультета составляют коэффициенты роста, определяющие превышение фактически достигнутого уровня показателя по сравнению с базовым. На уровне кафедр и факультетов фактические значения показателей являются суммарными из индивидуальных показателей ППС. Значения всех используемых в системе рейтинга весовых коэффициентов определяются на основе метода экспертного оценивания.

На основе анализа показателей различных систем рейтинговой оценки и были сформированы

показатели, которые легли в основу комплексной рейтинговой системы оценки трудовой деятельности сотрудников СГТУ, Положение о которой было утверждено Ученым советом университета 28 ноября 2008 г.

В первые годы действия рейтинговой системы (РС) анкеты заполнялись преподавателями вручную на бумажном носителе, подписывались заведующими кафедрами и сдавались в рейтинговую комиссию для проверки. Это был трудоемкий процесс, в котором часто допускались ошибки при проверке анкет преподавателей. В 2012 г. был создан электронный Личный кабинет (ЛК) преподавателя. В ЛК вошли показатели как рейтинговой системы оценки трудовой деятельности ППС, оценивающие работу преподавателя за один отчетный год, так и иные показатели творческой и педагогической активности преподавателя за один год и более, не оцениваемые рейтинговыми баллами. Так, например, раздел «Подготовка научных кадров» содержит показатели по подготовке кандидатов и докторов наук за последний учебный год – в РС, а в ЛК – за 5 лет и за все время работы в вузе. Или раздел рейтинговой системы «Научные исследования» содержит показатели: подача заявок на гранты и количество выигранных грантов в отчетном учебном году, ЛК: показатели – количество заявок и выигранных грантов за весь период работы. В настоящее время целый ряд показателей электронной рейтинговой анкеты ППС заполняется автоматизированным способом без участия преподавателей различными подразделениями вуза. К примеру, при внесении сотрудниками научно-технической библиотеки СГТУ библиографических сведений новых публикаций преподавателей вуза в базу данных университета, работы сразу же автоматически попадают в электронную анкету соответствующего преподавателя, ему остается только проконтролировать их наличие.

Система мониторинга, использующая соответствующие методики оценки эффективности деятельности преподавателей, позволяет контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса и оценивать их количественными показателями.

С помощью методики РС и программного обеспечения к ней на основе сведений о работе преподавателей университета последовательно вычисляются интегральные показатели работы, выполняется рейтинговая оценка, которая достаточно полно и с различных сторон характеризует деятельность ППС.

Рейтинговая оценка вводится для повышения эффективности деятельности не только университета в целом, но и его структурных подразделений по реализации профессиональных образовательных программ, научной и воспитательной работы, а также общественной жизни коллектива.

Анализ результатов рейтинговой оценки позволяет каждому преподавателю объективно оценить свою работу в отчетном году, определить узкие места и недоработки по направлениям своей деятельности и с учетом этого правильно спланировать свою работу на следующий год. Такая оценка, несомненно, положительно отражается на мотивации преподавателей к целенаправленному повышению научной квалификации, профессионализма, росту педагогического мастерства, а это, в свою очередь, способствует повышению качества подготовки специалистов и росту рейтинга университета. Рейтинговая оценка также может быть эффективно и предметно использована при проведении конкурсного отбора претендентов на замещение вакантных должностей ППС.

К достоинствам рейтинговой оценки ППС можно отнести следующие:

- возможность осуществления периодического контроля за деятельностью ППС;
- возможность реализации развернутой процедуры оценки результатов всех сторон деятельности ППС: учебной, научно-исследовательской, методической и организационно-педагогической;
- возможность развивать у преподавателей навыки самооценки и анализа своей работы;
- создание условий для состязательности и творческой конкуренции между преподавателями и кафедрами.

Необходимо отметить, что участие преподавателей в рейтинговой оценке является добровольным.

Методика рейтинговой оценки деятельности ППС СГТУ

Сбор сведений о деятельности преподавателей осуществляется путем анкетирования.

В результате обработки анкет преподавателей формируется версия базы данных, содержащая сведения об индивидуальных рейтингах преподавателей по институтам и кафедрам.

Рейтинговая оценка осуществляется на основе информационной базы, отражающей деятельность штатных преподавателей, проработавших в университете не менее одного года. Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, поставлен в соответствие удельный вес

в баллах. Таким образом, рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисляемых преподавателю за достижения в учебно-педагогической, научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-педагогической и воспитательной работе, а также приобретенную квалификацию. Весомость каждого показателя определяется коэффициентом, выраженным в баллах.

Интегральная рейтинговая оценка ППС определяется по формуле:

$$R_{\text{интегр}} = \sum B_i * k,$$

где B_i – значение i -го показателя в натуральных единицах (например, печатных листов, штук и др.) по каждому критерию рейтинговой оценки преподавателя;

k – весовой коэффициент, определяющий количество баллов за единицу измерения с учетом актуальности критерия рейтинговой оценки для вуза в отчетном периоде.

Перечни всех показателей деятельности преподавателей, а также соответствующие весовые коэффициенты представлены в Положении о рейтинговой оценке.

В качестве более полной и объективной оценки работы ППС кафедр и повышения эффективности деятельности преподавательского состава, а также оценки добросовестности, активности, качества работы каждого сотрудника кафедры был создан фонд заведующего кафедрой, позволяющий дополнительно мотивировать как его текущую, так и перспективную работу, а также выполнение дополнительных поручений заведующего кафедрой. Этот фонд составляет 20% от суммы баллов, набранных преподавателями кафедры за отчетный период, и позволяет дополнительно дифференцированно стимулировать преподавателей кафедры за выполнение работ, не вошедших в перечень показателей рейтинговой оценки ППС СГТУ как трудно измеряемых и сложно оцениваемых численными методами. Таким образом, бюджетный фонд стимулирующей части заработной платы ППС кафедры состоит из двух частей – суммарного количества баллов, набранных всеми преподавателями кафедры и дополнительно выделяемого фонда материального поощрения заведующего кафедрой. При этом во избежание «уравниловки» и формального подхода к начислению этих баллов Положение о рейтинговой оценке запрещает делить их между всеми сотрудниками кафедры поровну, а также использовать этот фонд для личного рейтинга заведующего. В случае нарушения этого пункта Положения заведующий

кафедрой (соответственно, вся кафедра) лишается на один год дополнительного фонда стимулирования работы ППС кафедры, а начисленные дополнительно баллы с преподавателей снимаются.

В течение нового учебного года вносятся необходимые изменения, уточнения и поправки, обусловленные, с одной стороны, неточностями в определении номенклатуры и весомости показателей деятельности на начальной стадии внедрения системы (идет итерационный процесс), а с другой – изменением приоритетных направлений внутривузовской работы с учетом результатов рейтинговой оценки вуза. Весовые коэффициенты, утвержденные Ученым советом вуза, на протяжении учебного года не изменяются.

При оценке различных сторон деятельности преподавателей, кроме прочих, принимаются во внимание показатели, учитываемые при определении рейтинга вуза Министерством образования и науки Российской Федерации.

Значения критериев, используемых при рейтинговой оценке ППС, определяются по значениям исходных данных. Все показатели разбиты при этом на 12 групп.

- Учебно-педагогическая деятельность и руководство НИР студентов.
- Поощрения (получение званий, наград, премий).
- Повышение профессиональной квалификации.
- Научно-педагогический статус.
- Подготовка научных кадров.
- Научные исследования.
- Участие в научной, инновационной и изобретательской деятельности.
- Экспертно-квалификационная деятельность.
- Издание (публикация) научных работ и докладов.
- Издание (публикация) учебно-методических материалов.
- Организационно-педагогическая деятельность.
- Общественно-культурная и воспитательная деятельность.

Все группы показателей оформлены в виде таблицы (пример ниже).

Каждая группа содержит различное количество показателей. На настоящий момент ЛК содержит 172 показателя, что позволяет преподавателю гибко планировать свою работу, а руководству – объективно оценивать результаты его труда.

Контроль и подведение итогов по результатам рейтинговой оценки сотрудников СГТУ

Рейтинговая оценка ППС осуществляется по итогам деятельности за истекший учебный год. Заполнение электронных анкет преподавателями выполняется в течение учебного года и завершается по приказу ректора, как правило, в конце сентября. До этого срока преподаватели университета вносят в анкету данные о выполненных показателях ЛК, а заведующий кафедрой проводит их проверку и подтверждение. Ответственность за достоверность сведений, представленных в анкетах, несут преподаватели, заполнившие анкеты, и заведующий соответствующей кафедрой. Предоставление преподавателем недостоверных сведений по показателям рейтинговой анкеты влечет за собой аннулирование его стимулирующей надбавки, а надбавка заведующего кафедрой, подтвердившего недостоверные сведения, уменьшается на величину

$$k = m/n \times 100\%,$$

где m – количество преподавателей кафедры, внесших в анкету недостоверные сведения;

n – количество ППС кафедры, участвующих в рейтинговом анкетировании.

После этого достоверность выполнения показателей ЛК дополнительно проверяется уполномоченными структурами университета – учебно-методическим управлением, научной частью, патентно-лицензионным отделом, учебно-воспитательным управлением и др. При этом доступ

№	Критерии, используемые при рейтинговой оценке	Балл за единицу	Количество единиц	Сумма баллов
1	Учебно-педагогическая деятельность и руководство НИР студентов			
1.1	Участие студенческих (магистерских) докладов во всероссийских или международных конференциях под научным руководством преподавателя (<i>одного</i> научного руководителя), с публикацией (шт.).	3	2	6
1.2	Участие студентов (магистрантов) в изобретательской деятельности, подтвержденной патентами на изобретения, полезные модели, свидетельствами о государственной регистрации программ для ЭВМ, регистрации баз данных, топологии интегральных микросхем (шт.).	3	1	3

преподавателей и заведующих кафедрами к электронным анкетам ограничивается – становится невозможным внесение в анкету новых сведений, но остается возможной корректировка и уточнение отдельных показателей по запросам проверяющих структур. Завершается проверка анкет к концу календарного года.

Подведением итогов рейтинговой оценки занимается рейтинговая комиссия, назначаемая по приказу ректора из представителей различных структурных подразделений университета.

После окончания проверки соответствующими структурами рейтинговая комиссия принимает и рассматривает апелляции ППС.

В течение всего учебного года рейтинговая комиссия собирает как лично от преподавателей, так и от структур университета предложения по совершенствованию ЛК, анализирует их и выносит сначала на совместное заседание комиссий Ученого совета университета, а после одобрения комиссиями представляет на утверждение Ученому совету вуза.

После окончания всех контрольных процедур и выработки предложений по совершенствованию ЛК председатель рейтинговой комиссии докладывает на заседании Ученого совета СГТУ результаты деятельности ППС за отчетный период. На этом же заседании Ученого совета вносятся предложения по изменению состава показателей рейтинговой оценки и их балльной оценки.

Рейтинговая комиссия (по представлению руководителя структурного подразделения или иного должностного лица) может внести предложение об уменьшении или снятии надбавки к окладу ППС в соответствии с условиями, определенными в Положении об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет».

Показатели результативности данного решения и их значения

Об эффективности использования рейтинговой оценки трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава в университете можно судить по динамике роста публикационной активности за предыдущие годы (см. табл. 1).

Итоги по количеству публикаций ППС СГТУ им. Ю. А. Гагарина за 2017 г. на момент подготовки этой статьи окончательно не подведены.

Из таблицы видно, что основные показатели творческой активности преподавателей СГТУ им. Ю. А. Гагарина неизменно увеличивались из года в год в процессе совершенствования рейтинговой системы оценки их деятельности. Причем наиболее высокими темпами росли показатели публикационной активности наиболее «трудоемких» с точки зрения возможности опубликования видов – научных статей в рецензируемых журналах, индексируемых в международных базах Scopus и Wo S. На наш взгляд, этот эффект наглядно демонстрирует практическую действенность и значительную стимулирующую роль структуры и актуального наполнения системы в зависимости от конкретных задач, стоящих перед университетом. Необходимо отметить, что подавляющая часть педагогического коллектива, первоначально скептически встретившего новацию в виде рейтинговой оценки своего труда, наглядно, на своем личном примере, убедилась в ее эффективности и в настоящее время является убежденным сторонником ее развития и совершенствования.

Еще одним, несколько неожиданным, следствием бурного роста публикационной актив-

Таблица 1

Публикационная активность ППС СГТУ им. Ю. А. Гагарина из расчета на 100 преподавателей

Издания	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. к 2013 г.,%
БАК	84	98	103	110	1,31
Scopus	16	33	35	37	2,31
WOS	9	26	29	48	5,33
РИНЦ	235	339	415	477	2,03
Учебные пособия	11	12	14	17	1,55
Монографии	8	8,5	9,1	9,8	1,23

ности стало изменение целевой функции рейтинговой оценки с первоначального простого повышения трудовой активности творческого коллектива в сторону ее разумного планирования на основе всестороннего анализа как собственных показателей, так и достижений своей кафедры и других подразделений. Казалось бы, очень простой механизм присвоения рейтингового балла в зависимости от степени актуальности конкретного показателя на деле обеспечивает очень эффективное управление вектором совершенствования вузовской деятельности не только в сфере научных исследований, но и в сфере обеспечения учебного процесса и воспитательной работы.

Эффекты от внедрения решения

Основными эффектами от использования ЛК (РС) стали:

- организация постоянного и эффективно-го взаимодействия администрации и педагогического персонала университета на основе применения современных информационных технологий, возможность применения корректирующих мероприятий, обеспечивающих активизацию деятельности ППС по ключевым для университета направлениям;
- создание эффективной системы управления деятельностью ППС;
- формирование в автоматизированном режиме электронного портфолио преподавателя;
- появление возможности точно учитывать результаты труда преподавателей, выявлять недоработки с целью своевременной корректировки их деятельности и сильные стороны с целью их развития;
- обеспечение формализации итоговых оценок и сведение до минимума элементов субъективизма;
- обеспечение возможности обратной связи, позволяющей своевременно реагировать на вновь поступающую информацию и новые задачи;
- обеспечение возможностей прогнозирования и планирования дальнейшего развития кафедр, институтов и вуза в целом;
- обеспечение возможностей быстрого выявления соответствия квалификации ППС установленным требованиям к занимаемым должностям;
- выявление тенденций, причин и факторов, тормозящих, либо стимулирующих улучшение качественных аспектов работы вуза.

В качестве возможного усовершенствования действующей разработки целесообразно рассмотреть следующие направления:

- обеспечить каждому преподавателю возможность сравнения своих текущих показателей в режиме онлайн с показателями других сотрудников;
- предусмотреть системную возможность прогнозирования величины стимулирующей надбавки по результатам своей деятельности.

Нам видится, что описанными общими закономерностями и характерными особенностями процесс внедрения системы рейтинговой оценки не ограничивается. С большой вероятностью в условиях других вузов и научно-исследовательских организаций могут быть выявлены и иные существенно положительные ее свойства, которые, стимулируя творческое начало, могут вывести труд педагогов и исследователей на более высокий уровень.

Список литературы

1. Рейтинг российских университетов: материалы Министерства общего и профессионального образования РФ. М.: Карьера, 1990. 30 с.
2. Мельничук Д. А., Ибатуллин И. И., Шостак А. В. Рейтинг субъектов деятельности национального аграрного университета Украины // Университетское управление: практика и анализ. 2004. № 3. С. 44–58.
3. Джонсон М. Битва за персонал. СПб.: Питер, 2004. 304 с.
4. Емельянов О. Реструктуризация вузов потребкооперации и реализация человеческого потенциала // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 2. С. 121–126.
5. Бордовская Н. В., Титова Е. В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза. СПб.; Архангельск: ПГУ, 2003. 72 с.
6. Положение о рейтинговой оценке профессиональной деятельности преподавателей ДГУ [Электронный ресурс]. URL: http://dgu-izberbash.ru/Documents/Obrdeytelnost/polozhenie_o_rejtingovoj_ocenki_pps.pdf (дата обращения: 01.03.2018).
7. Газалиев А. М., Егоров В. В., Брейдо И. В. Эффективность рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей и подразделений вуза // Высшее образование сегодня. 2010. № 4. С. 11–15.
8. Положение о рейтинговой оценке профессорско-преподавательского состава Пензенского государственного университета [Электронный ресурс]. URL: http://rt.pnzgu.ru/files/rt.pnzgu.ru/polozhenie_o_reytinge.pdf (дата обращения: 02.03.2018).
9. Положение о рейтинговой оценке деятельности преподавателей, кафедр и факультетов Волгоградского государственного технического университета [Электронный ресурс]. URL: http://council.vstu.ru/files/webmaster/page/1384/polozhenie_o_reytinge_volggtu.pdf (дата обращения: 28.02.2018).

10. Положение о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава Казанского национального исследовательского технологического университета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kstu.ru/servlet/contentblob?id=81436> (дата обращения: 28.02.2018).

11. Яновский Л. М., Малов И. В. Рейтинговая оценка труда преподавателя вуза: способ повышения качества преподавания // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. 2005. № 2 (40). С. 249–252.

DOI 10.15826/umpa.2018.02.022

E-PERSONAL OFFICE OF THE LECTURER AS AN INSTRUMENT OF TEACHING PROCESS MANAGEMENT

G. V. Lobacheva, A. N. Vasin, B. M. Iznairov

Saratov state technical University named after Yu. A. Gagarin
77 Politechnicheskaya str., Saratov, Russian Federation, 410054; ssu_office@ssu.ru

Key words: efficiency, rating, job evaluation, qualification, promotion, motivation.

Category of article: conceptual art.

This article deals with improving the motivation and efficiency of the labor and creative activities of the faculty of the graduate school on the example of the use of rating work activities of the teaching staff (PPS), Saratov state technical University named after Y. A. Gagarin (Yuri Gagarin State Technical University of Saratov). The paper presents the methodology of the rating evaluation, indicators and results of its use in one of the areas of work of the teacher of the University – publication activity. The purpose of the article is to show possible directions of increasing interest in the results of the teacher's work and its effectiveness.

To achieve this goal, the authors performed statistical processing of data on a number of indicators of the teaching staff, including one of the most important – the publication activity of teachers for 2013–2016 the study used indicators of about a thousand teachers of the University. The authors believe that the high efficiency of teaching staff requires effective motivation of teaching work on the basis of the use of such a tool as rating and appropriate material incentives for its results.

The article may be of interest to the heads of national universities.

References

1. Reiting rossiiskikh universitetov: materialy Ministerstva obshchego i professional'nogo obrazovaniya RF [Rating of Russian Universities: Materials of the Ministry of General and Vocational Education of the Russian Federation]. Moscow, Kar'era, 1990, 30 p.
2. Mel'nichuk D. A., Ibatullin I. I., Shostak A. V. Reiting sub'ektov deyatel'nosti natsional'nogo agrarnogo universiteta Ukrainy [The Rating of the Subjects of Activities of the National Agrarian University of Ukraine]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2004, no. 3, pp. 44–58.
3. Johnson M. Bitva za personal [Winning the People Wars], Saint Petersburg, Piter, 2004, 304 p.
4. Emel'yanov O. Restrukturizatsiya vuzov potrebnokoopertsii i realizatsiya chelovecheskogo potentsiala [Restructuring Consumers' Cooperatives' Higher Educational Institutions and Human Potential]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Theoretical and Practical Aspects of Management], 2007, no. 2, pp. 121–126.
5. Bordovskaya N. V. Metodika otsenki kachestva deyatel'nosti prepodavatelei vuza [Methods of Assessing the Quality of University Teachers], Saint Petersburg, Arkhangelsk, Pomor State University, 2003, 72 p.
6. Polozhenie o reitingovoi otsenke professional'noi deyatel'nosti prepodavatelei DGU [Regulations on a Rating Assessment of Professional Activity of Teachers of Dagestan State University], available at: http://dgu-izberbash.ru/Documents/Obrdeytelnost/polozhenie_o_rejtingovoj_ocenki_pps.pdf (accessed 01.03.2018).
7. Gazaliev A. M., Egorov V. V., Breido I. V. Effektivnost' reitingovoi sistemy otsenki deyatel'nosti prepodavatelei i podrazdelenii vuza [The Effectiveness of the Rating System for Assessing the Activities of Teachers and Departments of the University]. *Vyshee obrazovanie segodnya* [Higher Education Today], 2010, no. 4, pp. 11–15.
8. Polozhenie o reitingovoi otsenke professorsko-prepodavatel'skogo sostava Penzenskogo gosudarstvennogo universiteta [Regulations on the Rating Assessment of the Professors of Penza State University], available at: http://rt.pnzgu.ru/files/rt.pnzgu.ru/polozhenie_o_reytinge.pdf (accessed 02.03.2018).
9. Polozhenie o reitingovoi otsenke deyatel'nosti prepodavatelei, kafedr i fakul'tetov Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta [Regulations on the Rating Assessment of Teachers, Chairs and Faculties' Activity of Volgograd State Technical University], available at: http://council.vstu.ru/files/webmaster/page/1384/polozhenie_o_reytinge_volggtu.pdf (accessed 28.02.2018).
10. Polozhenie o reitingovoi sisteme otsenki deyatel'nosti professorsko-prepodavatel'skogo sostava Kazanskogo natsional'nogo issledovatel'skogo tekhnologicheskogo universiteta [Regulations on the Rating System of Assessment

of Professors' Activity of Kazan National Research Technological University], available at: <http://www.kstu.ru/servlet/contentblob?id=81436> (accessed 28.03.2018).

11. Yanovskii L. M., Malov I. V. Reitingovaya otsenka truda prepodavatelya vuza: sposob povysheniya kachestva prepodavaniya [Rating Estimation of the Work of Higher

Educational Institution's Teacher – a Method of Teaching Process Improvement]. *Byulleten' Vostochno-Sibirskogo nauchnogo tsentra Sibirskogo otdeleniya Rossiiskoi akademii meditsinskikh nauk* [Bulletin of the East Siberian Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Medical Sciences], 2005, no. 2, pp. 249–252.

Информация об авторах / Information about the authors:

Лобачева Галина Викторовна – доктор исторических наук, профессор, проректор по учебной работе СГТУ им. Ю. А. Гагарина; 8 (452) 99-87-88; lgv@sstu.ru.

Васин Алексей Николаевич – доктор технических наук, доцент, заведующий кафедрой «Технология машиностроения» СГТУ им. Ю. А. Гагарина; 8 (452) 99-87-90; vasin@sstu.ru.

Изнаиров Борис Михайлович – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры «Технология машиностроения» СГТУ им. Ю. А. Гагарина; 8 (452) 99-86-29; bageev1@mail.ru.

Galina V. Lobacheva – Doctor of Sciences (Historical), Professor, Vice-rector of SSTU named after Yu. A. Gagarin; +7 (452) 99-87-88; lgv@sstu.ru

Alexey N. Vasin – Doctor of Sciences (Technical), Professor, head of Department «Technology of mechanical engineering», SSTU named after Yu. A. Gagarin; +7 (452) 99-87-90; vasin@sstu.ru.

Boris M. Iznairov – Candidate of Sciences (Technical), Associate Professor of the Department «Technology of mechanical engineering», SSTU named after Yu. A. Gagarin; +7 (452) 99-86-29; bageev1@mail.ru.

