



И. Д. Котляров

ОПТИМИЗАЦИЯ АЛГОРИТМА ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Проанализирована существующая процедура замещения должностей профессорско-преподавательского состава, выявлены ее недостатки и предложены пути их устранения. Разработана концепция федерального информационного портала для размещения объявлений о замещении должностей профессорско-преподавательского состава. Сформулированы основные принципы методики оценки соискателей.

Ключевые слова: замещение должностей профессорско-преподавательского состава, объявление о конкурсе, процедура оценки.



I. D. Kotliarov

Optimization of algorithm in the procedure of filling faculty positions in universities

The present article contains an analysis of the existing procedure of filling faculty positions. Main issues of this procedure are described and possible solutions are proposed. A concept of federal information portal for announces of faculty vacancies is described. Foundations of methodology of evaluation of candidates are proposed.

Key words: filling faculty positions, concourse announcement, evaluation procedure.

Высшее учебное заведение призвано удовлетворять два вида запросов:

— потребность коммерческих предприятий и государственных организаций в высококвалифицированных специалистах определенного профиля;

— потребность выпускников школ в получении высокого уровня подготовки по востребованной на рынке специальности, которая позволила бы им успешно строить свою карьеру и получать требуемый уровень дохода, а также — что немаловажно — дала бы возможность реализовать свой личностный потенциал.

Отметим, что эти задачи решают все категории учреждений профессионального образования (так как они дают не общеобразовательную, а

профильную подготовку в соответствии с требованиями рынка), однако в случае вузов проблемы, связанные с решением этих задач, наиболее заметны, так как речь идет о высшем уровне профессионального образования, традиционно воспринимаемом обществом как наиболее престижный и востребованный.

Также следует уточнить, что перечисленные выше задачи типичны для вуза в традиционном понимании слова, а не для учреждения, формально имеющего лицензию на оказание образовательных услуг и аккредитацию, дающую право на выдачу диплома государственного образца, но занимающегося не обучением, а предоставлением услуг по отсрочке от армии для молодых людей и де-факто продажами диплома в рассрочку

всем желающим иметь свидетельство о наличии высшего образования, но не само высшее образование как таковое.

Таким образом, успех высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг определяется востребованностью его выпускников на рынке труда. По этой причине вуз должен эффективно решать две взаимосвязанные задачи:

- привлекать лучших по уровню подготовки и по способностям абитуриентов, так как вероятность подготовить из них высококвалифицированных дипломированных специалистов выше;

- нанимать лучших преподавателей, так как только грамотные педагоги способны превратить выпускников школ в востребованных на рынке труда профессионалов.

Традиционными инструментами привлечения лучших абитуриентов и соискателей являются:

- проведение прозрачного конкурсного отбора среди кандидатов на поступление или на прием на работу;

- обеспечение участия в конкурсе максимального числа соискателей (чем их больше, тем выше вероятность отобрать действительно лучших).

Эффективному использованию этих инструментов в случае абитуриентов призван содействовать Единый государственный экзамен (ЕГЭ), который, по крайней мере теоретически (анализ проблем, связанных как с практической реализацией основанной на ЕГЭ модели приема в вузы, так и с его методологическими основами, не входит в задачи автора статьи), позволяет добиться следующих результатов:

- прозрачной, свободной от коррупции на уровне вузов схемы приема на основе сертификатов ЕГЭ;

- отбора абитуриентов на основе результатов ЕГЭ;

- отсутствия географических ограничений при поступлении в вуз: школьники из любого города России могут отправить документы по почте, необходимости приезжать в вуз для прохождения вступительных экзаменов нет, что важно для абитуриентов, проживающих в удалении от вуза в семьях с невысоким уровнем доходов;

- увеличения потока абитуриентов в лучшие вузы и повышения возможностей для отбора: очевидно, что в отсутствие географических ограничений и при ослаблении возможности вузов формировать студенческий контингент по своему усмотрению абитуриенты будут отдавать предпочтение лучшим вузам, на поступление в которые они ранее претендовать не могли.

Не касаясь проблем практической реализации модели ЕГЭ, отметим, что в своей основе она теоретически действительно способна представлять собой как прозрачную систему обеспечения привлечения лучших абитуриентов (независимо от места их проживания) в лучшие вузы страны, так и социальный лифт для школьников из удаленных регионов. Таким образом, руководство российским образованием предпринимает определенные шаги для повышения качества контингента студентов и для снижения уровня коррупции при поступлении (хотя эффект от этих шагов, безусловно, спорен).

К сожалению, в случае с отбором преподавателей такие модели пока отсутствуют — в принципе не обсуждается сама возможность их внедрения. С одной стороны, такой подход понятен — низкий уровень оплаты труда профессорско-преподавательского состава не позволяет ужесточать требования к сотрудникам высших учебных заведений. С другой стороны, сформулированное руководством Российской Федерации представление об инновационном векторе развития как об основной государственной стратегии нашей страны настойчиво ставит на повестку дня вопрос о формировании профессорско-преподавательского корпуса, способного подготовить для России кадры для инновационной экономики.

В предлагаемой статье проанализирована существующая ситуация с организацией замещения должностей профессорско-преподавательского состава и сделана попытка разработать комплекс мер для устранения выявленных проблем на основе использования информационных технологий.

Алгоритм замещения должностей профессорско-преподавательского состава

Должности профессорско-преподавательского состава (ППС) замещаются на конкурсной основе, что теоретически (как и в случае с ЕГЭ) должно способствовать отбору лучших кандидатов. Алгоритм проведения конкурса имеет следующий вид:

1. По истечении трудового договора представителя профессорско-преподавательского состава или при создании новой ставки объявляется конкурс на замещение соответствующей должности.

2. Информация о конкурсе (с указанием замещаемой должности и сроков предоставления

документов) публикуется в открытой печати. Требования к кандидатам чаще всего не публикуются, однако в научно-педагогической среде хорошо известно, какая квалификация необходима для замещения той или иной должности.

3. Соискатель представляет в вуз, проводящий конкурс, определенный перечень документов.

4. В установленный день кафедры, на которой освободилась вакансия, заслушивает всех соискателей, подавших документы на замещение должности, и отбирает одного из них. Отбор происходит на основе анализа документальных сведений о соискателе, а также оценки сотрудниками кафедры его ответов на их вопросы. Выбранный соискатель рекомендуется для утверждения ученому совету вуза.

5. Ученый совет вуза либо повторно заслушивает соискателя (для определенных должностей), либо рассматривает рекомендацию кафедры и утверждает ее, после чего с соискателем заключается трудовой договор.

Как явствует из этого описания, формально соблюдены все требования, обеспечивающие отбор лучших сотрудников: объявления о конкурсах публикуются в открытой печати, что позволяет привлечь большое число кандидатов, а соискатели оцениваются специалистами кафедры, которые достаточно компетентны для того, чтобы отобрать наилучшего кандидата. При этом предполагается, что специалисты при голосовании руководствуются некими объективными критериями оценки соискателя, а не своими субъективными пристрастиями.

Однако очевидно, что в условиях низкой оплаты труда преподавателей вуз старается в качестве компенсации обеспечить своим сотрудникам (демонстрирующим достаточный уровень лояльности по отношению к руководству и приемлемое качество выполнения своих непосредственных обязанностей) стабильность работы, т. е. предоставить им гарантию занятости (пусть и неформальную) и после истечения срока избрания по конкурсу. С другой стороны, вуз не всегда заинтересован в приходе преподавателей со стороны, так как потребуются некоторое время на их встраивание в корпоративную культуру соответствующего учебного заведения. Иными словами, вузы пытаются превратить конкурсный отбор в выборы единственного кандидата — как правило, человека, уже работающего на данной должности, или же сотрудника, «под которого» эта должность была создана (на практике обычно уже в момент объявления конкурса хорошо известно, кто станет его победителем).

Эта схема порождает у преподавателей ощущение собственной несменяемости, препятствует академической мобильности, ведет к отсутствию у преподавателей мотивации к повышению своей квалификации, к освоению новых педагогических методов и к ведению научной работы (так как стабильность занятости, при отсутствии споров с начальством, практически гарантирована, а прикладывать усилия для получения новых результатов в условиях низких доходов, на взгляд многих преподавателей, бессмысленно), а также препятствует обновлению ППС вузов и приему на работу перспективных сотрудников извне. Преподаватель заинтересован лишь в отсутствии конфликтов со своим непосредственным начальником (заведующим кафедрой) и с руководством вуза. Сам же конкурсный отбор превращается в фикцию.

Особенно тяжела ситуация с замещением заведующих кафедрами — при перевыборах действующего заведующего, даже в случае его вопиющей управленческой, педагогической и научной неэффективности, сотрудники кафедры боятся голосовать против, чтобы не вызвать репрессий против себя. Это ведет к консервации заведующих кафедрами на своих должностях в течение десятков лет (при условии их лояльности к руководству вуза), к застою на кафедрах и к выдавливанию из вузов сотрудников, которые могут потенциально угрожать положению заведующего (например, кандидатов наук, заявивших о своем желании защитить докторскую).

Базовые принципы, на которых строится действующая схема превращения конкурсного отбора из эффективной процедуры в фиктивную:

1. Формальный подход к публикации объявлений о конкурсе. Как правило, их размещают в таких источниках, доступ к которым посторонних лиц невозможен или затруднен: например, в собственных вузовских изданиях (которые не распространяются за пределами соответствующего учебного заведения), или на сайте вуза (сторонний преподаватель, заинтересованный в работе в данном вузе, должен непрерывно отслеживать его сайт, что затруднительно), или даже просто вывешивают на доску объявлений внутри вуза. Это является надежной гарантией того, что информация о конкурсе получают только «свои». Отметим, что эта проблема уже изучалась в научной литературе [1].

2. Возможность проведения конкурса при наличии только одного соискателя, в качестве которого выступает чаще всего сотрудник кафедры, уже отработавший полный срок трудового

договора на данной должности. В большинстве случаев он без затруднений переизбирается на новый срок независимо от эффективности его предыдущей деятельности — важно лишь, чтобы у его непосредственного начальства не было к нему претензий. В сочетании с ограничением распространения информации о конкурсе это представляет собой эффективный инструмент препятствия отбору наиболее эффективных сотрудников.

3. Отсутствие прозрачной системы критериев оценки кандидата на должность. Фактически замещение должностей проводится на основе не конкурса (при котором оценка соискателя осуществляется на основе системы однозначно определенных критериев, в идеале — имеющих количественное выражение), а выборов, где исход голосования зависит не от ожидаемой эффективности соискателя на замещаемой должности, а от личных субъективных предпочтений голосующих. Например, как уже говорилось выше, в случае перевыборов действующего заведующего кафедрой положительные итоги голосования часто объясняются нежеланием сотрудников навлекать на себя меры психологического и административного давления. Интересно отметить, что выборы в качестве процедуры замещения профессорских должностей еще в дореволюционной России рассматривались как препятствие для успешной карьеры ученых с большими научными заслугами, но не сумевших обзавестись влиятельными сторонниками (в отличие от конкурса, при котором во внимание принимались бы только действительные заслуги, допускающие формальную оценку) [8].

4. Открытая процедура голосования на кафедре, в силу чего сотрудникам психологически некомфортно голосовать против своего действующего заведующего кафедрой или против своего нынешнего коллеги. Автор данной статьи неоднократно слышал отзывы коллег, говоривших, что в условиях открытого голосования они будут голосовать за переизбрание неустраивающего их заведующего кафедрой, тогда как если бы голосование было тайным, они высказались бы против него.

Таким образом, устранение этих четырех проблем могло бы существенно улучшить ситуацию с подбором сотрудников на должности профессорско-преподавательского состава.

Федеральный информационный веб-сайт

Для решения проблемы противодействия формальному подходу к публикации информации о конкурсах предлагается создать федеральный веб-сайт, на котором в обязательном порядке должны публиковаться объявления о конкурсах на замещение профессорско-преподавательского состава. Конкурс, который проводится без объявления на сайте, признается недействительным.

Алгоритм использования этого веб-сайта мог бы иметь следующий вид:

1. На сайте размещается информация о конкурсе с указанием открытой вакансии, названия вуза, требований к соискателю и перечня необходимых документов, а также сроков предоставления документов и сроков проведения конкурса, контактных лиц и телефонов в вузе, проводящем конкурс.

2. В установленные сроки соискатели передают в вуз требуемые пакеты документов и размещают на федеральном сайте, в разделе того конкурса, в котором они принимают участие, определенный набор информации о себе. Для загрузки этой информации с целью обеспечения ее стандартизации можно использовать особые веб-формы. Доступ к этой информации должен быть свободным для всех пользователей Интернета. Информация должна включать сведения о профессиональной подготовке кандидата, его научных и педагогических достижениях.

3. На сайте в обязательном порядке должны быть зарегистрированы все сотрудники, представляющие следующие категории работников:

— профессорско-преподавательский состав российских вузов (независимо от наличия ученой степени и ученого звания, а также независимо от того, являются ли преподаватели штатными сотрудниками вузов или совместителями);

— сотрудники НИИ (при наличии ученой степени или ученого звания);

— лица, не работающие в сфере образования и науки, но имеющие ученую степень.

Каждый из зарегистрированных на сайте сотрудников получает свой уникальный идентификационный код. При регистрации на сайте сотрудник должен указать свой регулярно проверяемый адрес электронной почты (в идеале — в домене того высшего учебного заведения, штатным сотрудником которого он является).

4. При поступлении заявок на конкурс на ту или иную должность электронная система

веб-сайта генерирует запросы определенному числу случайных лиц, зарегистрированных в ней, имеющих ученое звание и ученую степень не ниже звания и степени претендента на должность. Лица, которым адресуется запрос, не должны находиться в научных (соавторство, оппонирование), учебных (научный руководитель/консультант — аспирант/докторант) и административных (сотрудники одного вуза) связях друг с другом. При этом их специализация и сфера научных интересов должны соответствовать специализации и научным интересам соискателя. Это проверяется на основе данных, указанных при регистрации на веб-сайте (место работы, место защиты диссертации, научный руководитель, оппоненты), и данных о публикациях автора (что требует тесной интеграции предлагаемого веб-сайта с российской научной электронной библиотекой elibrary.ru).

5. Запрос содержит требование подготовить отзыв о соискателе по установленной форме (возможно, просто путем заполнения формы на сайте) на основе анализа его научных работ, имеющих в открытом доступе. Отзыв должен быть заверен уникальным идентификационным кодом его автора. В отзыве должен содержаться вывод его автора о том, соответствует ли соискатель той должности, на которую претендует. Каждому лицу, зарегистрированному в данной информационной системе, можно отправить не более определенного числа запросов в течение установленного периода времени (например, в год). При этом участник информационной системы должен предоставить ответ не менее чем на 50 % поступивших ему запросов. В том случае, если это требование о соблюдении минимального числа ответов не будет выполнено, к сотруднику могут быть применены санкции. Разработка таких санкций выходит за рамки данной статьи, однако, на наш взгляд, наиболее строгими они должны быть по отношению к людям, имеющим ученую степень, но не работающим в системе высшего образования и науки. Владелец ученой степени является высококвалифицированным специалистом, и в том случае, если он работает на производстве, то одной из его обязанностей все же должно быть сохранение связей с наукой и с высшим образованием (именно по этой причине в предлагаемую базу данных рекомендуется включать лиц со степенью, не работающих в сфере науки и образования) — это должно позволять поддерживать взаимодействие между наукой и ее практическими приложениями. Отказ обеспечивать эту связь (в данном слу-

чае — предоставлять отзывы на соискателей) должен рассматриваться как неспособность работника дать квалифицированную оценку кандидату на занятие той или иной должности, т. е. как неспособность и нежелание подтверждать свой статус обладателя ученой степени. Это позволило бы производить чистку корпуса кандидатов и докторов наук, получивших ученую степень из соображений престижа или для отсрочки призыва в Вооруженные силы РФ, а не для последних профессиональных занятий научной и педагогической деятельностью или применения полученных знаний и навыков на практике.

6. В течение периода времени между крайним сроком подачи документов и датой проведения конкурса любой желающий может отправить отзыв на каждого из соискателей в вуз, в котором проводится конкурс. Такие отзывы должны быть заверены уникальными идентификационными кодами авторов.

7. Для проведения конкурса необходимо, чтобы было подано не менее двух заявок, причем одна из них должна быть обязательно сделана лицом, не являющимся сотрудником данного вуза. Если это условие не выполняется, то конкурс отменяется. Отметим, что если в вузе конкурсы систематически отменяются из-за нежелания внешних соискателей подавать заявки, то может быть поставлен вопрос о правильности политики руководства данного вуза (не позволяющей привлекать внешних соискателей). Как правило, в преподавательской среде хорошо известно, какие вузы предлагают непривлекательные условия труда (под которыми понимается не только низкий размер заработной платы, но также нездоровый психологический климат, низкий уровень подготовки студентов и необходимость любыми средствами довести их до получения диплома, большой объем дополнительных обязанностей, отсутствие перспектив карьерного роста и т. д.). Кроме того, могут возникнуть сомнения в целесообразности существования данного вуза в качестве самостоятельного учебного заведения. В частности, одной из причины отсутствия внешних заявок может быть то, что в городе есть только один вуз (или филиал). Но всегда ли целесообразно обособленное существование отдельного вуза? По отзывам людей, работающих в сфере высшего образования, хорошо известно, что филиалы, открывающиеся в небольших городах и являющиеся в них единственными учреждениями высшего образования, не столько готовят квалифицированных специалистов, сколько за умеренную плату выдают

дипломы о высшем образовании лицам, не имеющим финансовой возможности и/или интеллектуального потенциала для поступления в более крупный и престижный вуз (расположенный в областном или республиканском центре или в центральных городах РФ). В настоящее время, когда по результатам ЕГЭ выпускник школы имеет возможность поступать в любой вуз страны на бюджетное место, поддержание существования таких филиалов во многом представляет собой профанацию самой идеи высшего образования.

Иными словами, систематические срывы конкурсов из-за отсутствия внешних соискателей могут стать причиной для пристальной проверки вуза и его руководства контролирующими органами.

8. Все соискатели, соответствующие заявленным в информации о конкурсе требованиям, приглашаются на заседание кафедры, где будут рассматриваться их кандидатуры. Остальным соискателям высылается мотивированный отказ.

Публикация объявления о конкурсе на едином федеральном информационном ресурсе и требование к минимальному числу участников конкурса позволило бы повысить мотивацию преподавателей к повышению собственной квалификации, разработке оригинальных курсов, активному участию в научной работе и т. д. — как для сохранения за собой рабочего места, так и для возможности претендовать на работу на более высокой должности или в более престижном вузе, что в конечном счете должно привести к общему повышению качества образования. Это также ускорило бы обновление ППС вузов. Разумеется, эта мера должна сопровождаться соответствующим улучшением условий оплаты труда преподавателей.

Вероятно, этот сайт было бы разумно интегрировать с предлагавшимся нами в другой работе электронным архивом публикаций аспирантов и докторантов [4], что позволило бы создать полноценный электронный портал обеспечения качества научно-педагогических кадров.

До тех пор, пока такой сайт не будет запущен, было бы целесообразно в качестве временной меры размещать объявления о конкурсах на замещение должности профессора на сайте ВАКа и ввести обязательное требование о публикации объявления о конкурсе на замещение должности доцента на сайте высшего учебного заведения (при этом такие объявления не должны маскироваться в дальних разделах веб-сайта вуза, а напротив, на главной странице сайта должна быть размещена ссылка на раздел «Проводимые кон-

курсы на замещение должностей профессорско-преподавательского состава»).

Формализованная процедура отбора соискателей

Оценка кандидатур должна быть формализованной для того, чтобы исключить возможность успешного прохождения конкурса не лучшими соискателями.

Для оценки можно было бы использовать следующий алгоритм:

1. Разработать подробный перечень видов деятельности профессорско-преподавательского состава. Такими видами деятельности могут быть публикации научных статей, выступление на конференции, выполнение научно-исследовательских работ, ведение преподавательской работы и т. д. Составление списка таких видов деятельности выходит за рамки данной статьи, однако очевидно, что он не должен механически повторять существующие должностные инструкции различных категорий профессорско-преподавательского состава, и при этом каждый вид деятельности должен допускать четкую количественную оценку (см. п. 2 ниже). Например, на наш взгляд, следует исключить из числа видов деятельности ППС профориентационную работу, которая в большинстве вузов выродилась в заманивание платежеспособных абитуриентов. Такую работу, по мнению автора, было бы логичнее поручить специализированным административным подразделениям вузов (например, приемным комиссиям).

Иными словами, необходимость оптимизации алгоритма набора ППС позволяет осознать необходимость пересмотра списка обязанностей преподавателей вузов, которые при аудиторной нагрузке до 900 часов в год на одну ставку (для зарубежных коллег это нереальные цифры) должны дополнительно выполнять ряд работ, имеющих к их очевидным непосредственным обязанностям (педагогическая и научная деятельность) весьма косвенное отношение.

Отметим, что в последнее время большое распространение получило мнение о необходимости повышения эффективности научной работы ППС. Хорошо известно, что среднестатистический преподаватель вспоминает о научной деятельности только перед прохождением конкурса на замещение должности или же перед подачей документов на присвоение ученого звания. При этом преподаватель ограничивается публикацией одной-двух статей в платном жур-

нале без рецензирования или даже пары докладов в сборниках платных заочных конференций — что, с формальной точки зрения (форма Ф16), признается научными публикациями.

Такая профанация научной работы вызвала возникновение другой крайности — настойчивые требования оценивать работу преподавателей только по ее научной составляющей, причем только по публикациям в журналах из ведущих мировых баз научного цитирования (Web of Science, Scopus и т. д.).

На наш взгляд, такой подход не совсем верен — преподаватель вуза, будучи обязан вести научную работу, является не только ученым, но и педагогом. Хорошо известно, что блестящие ученые не всегда были способны эффективно передавать свои знания студентам. По этой причине необходимо учитывать как научную, так и педагогическую работу ППС.

Для замещения тех должностей, которые по сути являются административными (например, заведующий кафедрой), нужно также учитывать опыт управленческой деятельности в сфере науки и образования.

2. Определить, что является результатом каждого вида деятельности: например, для научной работы такими результатами могут быть число статей, число патентов, сумма в денежном выражении выполненных научно-исследовательских работ для сторонних заказчиков, для учебной — число подготовленных учебных пособий, число подготовленных бакалавров и магистров, средний балл выпускных работ, средний результат федерального тестирования по дисциплинам данного преподавателя.

При этом следует минимизировать возможность имитации результатов. Например, как уже говорилось выше, доклады в сборниках заочных конференций считаются научными публикациями. На наш взгляд, такая практика должна быть прекращена, и итогами научной работы должны считаться только статьи в журналах из международных баз научного цитирования (и, в течение некоторого переходного периода, в бесплатных для авторов изданиях из перечня ВАКа [6]), а также патенты и полученные гранты.

Также следует разграничить публикации, сделанные автором единолично и в соавторстве, и не учитывать статьи, опубликованные в соавторстве с аспирантом (не секрет, что распространена ситуация, при которой научный руководитель просто вписывает свою фамилию в статьи своего аспиранта, раздувая, таким образом, перечень своих работ).

Как и в случае разработки перечня учитываемых видов деятельности, разработка определения результатов каждого вида деятельности также не относится к проблематике данной статьи. Речь идет лишь о предварительных рекомендациях, которые, на наш взгляд, имеет смысл учитывать при разработке такой гипотетической методики. Более подробно свой взгляд на данную проблему автор изложил в работе [5].

3. Каждому результату присваивается определенный балл: например, за выступление на конференции можно получить 1 балл, а за публикацию статьи в журнале из базы Web of Science — 20; цифры, разумеется, условны. Итоговый показатель результативности по каждому виду деятельности рассчитывается как сумма баллов за все результаты, полученные в рамках данного вида деятельности, или, поскольку предполагается, что каждый вид деятельности состоит из однородных результатов (например, только публикация статей в журналах из «списка ВАКа»), то итоговая результативность может быть рассчитана как произведение числа результатов по данному виду работ на балл для соответствующих результатов.

4. Для соискателя на основе предоставленных им документов рассчитываются результаты его работы по установленным видам деятельности и определяется его общая оценка. Выставление оценок может осуществляться сотрудниками вуза, проводящего конкурс, или происходить в автоматическом режиме непосредственно на федеральном конкурсном веб-сайте, а полученная оценка будет публиковаться на сайте, сообщаться в вуз и соискателю. Второй вариант представляется предпочтительным, и в этом случае пункты 1–3 будут одинаковы для всех вузов страны, что позволит сделать процедуру отбора еще более прозрачной.

5. Общая оценка результативности соискателя представляет собой сумму итоговых значений показателей результативности по каждому виду деятельности.

6. Для каждого вида деятельности устанавливается минимальная и максимальная итоговая результативность. Минимальная результативность представляет собой тот наименьший результат в данном виде деятельности, который соискатель должен достичь, чтобы участвовать в конкурсе. Она вводится для того, чтобы избежать компенсации (ситуации, когда соискатель набирает общую высокую оценку за счет больших показателей в определенном виде деятельности при отсутствии результатов в других

видах деятельности). Если в каком-либо виде деятельности минимальная результативность не достигнута, кандидатура соискателя отклоняется независимо от величины общей оценки. Максимальная результативность служит для ограничения увеличения значения общего результата за счет тех или иных видов деятельности (т. е. также противодействует компенсации). В том виде деятельности, для которого задана величина максимальной результативности, значение итоговой результативности не может превышать эту величину независимо от фактических результатов сотрудника, достигнутых в данном виде деятельности.

Таким образом, логическая функция допуска к конкурсу $\text{Adm}(x_1, x_2, \dots, x_n)$ (от англ. admission — допуск) имеет следующий вид:

$$\text{Adm}(x_1, x_2, \dots, x_n) = \prod_{i=1}^n \text{Heav}(x_i - \min x_i),$$

где n — число выделенных видов деятельности;
 x_i — итоговая результативность соискателя по i -му виду деятельности;
 $\min x_i$ — минимальный результат по i -му виду деятельности;
 $\text{Heav}(x)$ — функция единичного скачка Хэвисайда.

$$\text{Heav}(x) = \begin{cases} 0, & x < 0, \\ 1, & x \geq 0. \end{cases}$$

Итоговая результативность соискателя по i -му виду деятельности определяется по формуле

$$x_i = \begin{cases} ms, & ms < \max x_i, \\ \max x_i, & ms \geq \max x_i, \end{cases}$$

где m — число выполненных работ в рамках i -го вида деятельности;
 s — балл, присвоенный одной работе в рамках i -го вида деятельности;
 $\max x_i$ — максимальная результативность, могущая быть достигнута в рамках i -го вида деятельности.

Эта формула может быть записана в виде

$$x_i = ms(1 - \text{Heav}(ms - \max x_i)) + \max x_i \text{Heav}(ms - \max x_i).$$

Общая оценка результативности j -го соискателя ООР _{j} равна

$$\text{ООР}_j = \sum_{i=1}^n x_{ij},$$

где x_{ij} — результативность, показанная j -м соискателем по i -му виду деятельности.

7. На заседании кафедры оглашаются итоговые показатели каждого из соискателей. Затем проводится собеседование с ними и зачитываются полученные в ходе конкурса отзывы на них. После этого преподаватели кафедры выставляют каждому кандидату оценку. Максимальное значение балла, который могут выставить преподаватели, равно $a\%$ (с округлением до большего целого числа) от максимального значения ООР, набранного соискателями, причем $a < 100\%$ (мы бы рекомендовали значение a не большее 25%) во избежание создания у сотрудников кафедры возможности манипулировать результатами конкурсного отбора.

Поясним: если в конкурсе участвуют три кандидата, набравшие (условно) 100, 110 и 120 баллов в качестве общей оценки результативности своей деятельности, то максимальный балл, который могут выставить сотрудники кафедры любому из трех соискателей (если $a = 25\%$) равен 30 (25% от 120 — максимального значения ООР, набранного участвующими в конкурсе соискателями).

Выставление оценок сотрудниками кафедры всем участвующим в конкурсе кандидатам происходит тайно и анонимно.

8. Рассчитывается средний балл, выставленный соискателю преподавателями кафедры, и полученная величина складывается с общей оценкой его результативности. Этот балл может рассчитываться специально избранной счетной комиссией. Однако в идеале процедура оценки могла бы состоять в выставлении баллов сотрудниками кафедры в экранных формах специальной компьютерной программы для голосования с последующим автоматическим вычислением среднего балла.

Возможно, имело бы смысл при расчете среднего балла вводить вес для разных категорий сотрудников кафедры (эти веса могли бы централизованно устанавливаться Министерством образования и науки в зависимости от наличия у сотрудника ученой степени и ученого звания), и тогда средний балл j -го соискателя по итогам голосования $\text{СБ}_{\text{ир},j}$ будет равен

$$\text{СБ}_{\text{ир},j} = \frac{\sum_{k=1}^p W_k B_k}{\sum_{k=1}^p W_k},$$

где p — число сотрудников кафедры, принявших участие в тайной и анонимной оценке участников конкурса;

W_k — вес, присвоенный k -му голосовавшему сотруднику;

B_k — балл, выставленный соискателю k -м голосовавшим сотрудником.

9. Общий балл R_j , набранный j -м соискателем по итогам расчета результативности его деятельности и голосования сотрудников кафедры, определяется по формуле

$$R_j = \text{OOP}_j + \text{СБ}_{\text{иг. } j}.$$

10. Победившим в процедуре конкурсного отбора считается соискатель, набравший максимальный общий балл. Логическая функция успеха j -го соискателя в конкурсном отборе $\text{Conc}(R_j)$:

$$\text{Conc}(R_j) = \text{Heav}(R_j - \max R),$$

где $\max R$ — максимальное значение общего балла, достигнутое в ходе данного конкурсного отбора.

На взгляд автора, предлагаемая методика позволит обеспечить отбор лучших (по совокупности результатов деятельности) кандидатов и даст возможность сотрудникам кафедры оказывать умеренное влияние на итог конкурсного отбора.

Выводы

Предлагаемые изменения в процедуре проведения конкурсного отбора являются не окончательным решением сложившихся проблем, а, скорее, вариантами пути поиска решения. На взгляд автора, не подлежит сомнению тот факт, что необходимо обязательное реальное, а не фиктивное публичное размещение информации о проводимом конкурсе, и лучшим вариантом могло бы стать создание специализированного федерального веб-сайта для таких объявлений.

Столь же очевидно, что ужесточение процедуры замещения должностей профессорско-пре-

подавательского состава и превращение конкурса из фикции в эффективно работающий инструмент (под эффективностью понимается в данном случае не административная, а научно-педагогическая эффективность) должно сопровождаться адекватными изменениями в системе оплаты труда сотрудников вузов. В противном случае такое ужесточение приведет к явному несоответствию между предъявляемыми требованиями и размером оплаты труда и к окончательному вымыванию из системы высшего образования сколько-нибудь перспективных научно-педагогических кадров.

1. *Виноградова Е. Б., Мудрова Е. Б.* Информационное пространство рынка труда научно-преподавательских кадров вуза // Проблемы современной экономики. 2009. № 1(29). С. 88–89. Доступно онлайн по адресу: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=25487>.

2. *Гиммельсон В., Магун В.* На службе Государства Российского: перспективы и ограничения карьеры молодых чиновников // Вестн. обществ. мнения. 2004. № 5 (73), сент.-окт. С. 19–36.

3. *Годымчук А. Ю., Козлова Н. В., Волков Ю. В., Долматов О. Ю.* Формирование кадрового резерва в вузе // Университетское управление: практика и анализ. 2008. № 6. С. 52–56.

4. *Котляров И. Д.* Использование сетевого информационного пространства при подготовке специалистов высшей квалификации // Прикладная информатика. 2009. № 3 (21). С. 53–64.

5. *Котляров И. Д.* Управление продуктивностью научной работы профессорско-преподавательского состава // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 5 (63). С. 41–48.

6. *Мудрова Е. Б.* Основные тенденции развития преподавательских кадров и способы повышения обоснованности решений в сфере управления кадровым потенциалом высшей школы // Науч.-техн. ведомости С.-Петерб. гос. политех. ун-та. 2006. № 46. С. 142–146.

7. Перечень ведущих периодических изданий. [Электронный ресурс]. URL: <http://vak.ed.gov.ru/ru/list/>.

8. *Сакодынский К. И.* Жизнь и научная деятельность Михаила Семеновича Цвета // Успехи хроматографии: К 100-летию со дня рождения основателя хроматографии М. С. Цвета. М.: Наука, 1972. С. 9–25.

