

ЕЖЕГОДНАЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА: ИНДЕКСНАЯ СИСТЕМА

РОЧЕВ Константин Васильевич – канд. экон. наук, зав. кафедрой, Ухтинский государственный технический университет. E-mail: k@rochev.ru

***Аннотация.** В статье приведены краткие выдержки из ежегодного отчета супервайзера системы оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, носящие достаточно универсальный характер. Дано описание процесса совершенствования системы оценки работы преподавателей, представлена процедура сбора данных, отражены обобщенные результаты работы преподавательского коллектива.*

***Ключевые слова:** индексная система, материальное стимулирование, профессорско-преподавательский состав, оценка работы*

***Для цитирования:** Рочев К.В. Ежегодная оценка работы профессорско-преподавательского состава в Ухтинском университете: индексная система // Высшее образование в России. 2016. № 12 (207). С. 124–131.*

Условия современной экономики и требования законодательства в сфере высшего образования диктуют необходимость наличия в вузах и других бюджетных учреждениях систем оценки качества работы, на основе которых распределялась бы существенная доля фонда оплаты труда сотрудников и преподавателей [1–6]. В Ухтинском государственном техническом университете этим целям служит информационная система оценки трудовой деятельности – *индексная система* (ИС) [7]. Одной из её основных подсистем является система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава (ППС), функционирующая с 2006 г. [8].

Каждый год ИС подвергается некоторой корректировке для соответствия современным реалиям. С этой целью из сотрудников администрации вуза и наиболее активных преподавателей создаётся рабочая группа, на заседаниях которой обсуждаются поступившие от членов коллектива предложения, касающиеся существенных изменений в системе. Так, например, в 2014/15 учебном году всем преподавателям УГТУ была предоставлена возможность элек-

тронной подачи сведений о своих достижениях с прикреплением подтверждающих документов и последующим утверждением в центрах достоверной информации (ЦДИ), тогда как ранее данные вводились непосредственно представителями ЦДИ по информации, предоставляемой руководством кафедр. В 2015/16 учебном году была проведена реорганизация основных разделов ИС путем объединения ряда направлений. Кроме того, ежегодно добавляются или удаляются некоторые показате-



ли оценки деятельности ППС, модернизируется программная, организационная, документационная и другие составляющие ИС.

Ход работ по вводу данных в индексную систему ежегодно определяется приказом ректора. Ввод данных осуществляется преподавателями и ответственными отделами с мая по сентябрь, утверждение данных продолжается до конца сентября. В 2015/16 учебном году в расчёте индексов участвуют 285 преподавателей (Табл. 1). Как видно на рисунке 1, общая заполняемость ИС год от года возрастает при практически неизменном количестве штатных преподавателей («выброс» в 2011 г. вызван преимущественно техническими особенностями заполнения).

В сентябре проводятся семинары по работе с ИС и заседания рабочей группы по разрешению спорных вопросов, а также осуществляется социологический опрос «Преподаватель глазами студентов». Результаты этого анкетирования являются одним из наиболее весомых показателей раздела 1.1 «Учебная работа» [7; 9]. В таблице 2 приведены «наиболее заполненные» показатели ИС.

Результаты индексной оценки работы ППС представляются к утверждению на учёном совете университета в виде доклада супервайзера (лица, ответственного за функционирование ИС – от разработки и поддержки информационной системы до релевантности показателей и достоверности данных). В докладе приводятся резуль-

Таблица 1

**Количество респондентов, участвующих в расчёте индексов
в 2015/16 учебном году**

Должность	2014/15	2015/16
Зав. кафедрой	27	31
Профессор	28	27
Доцент	120	119
Ст. преподаватель	66	69
Ассистент	43	39
Всего	284	285

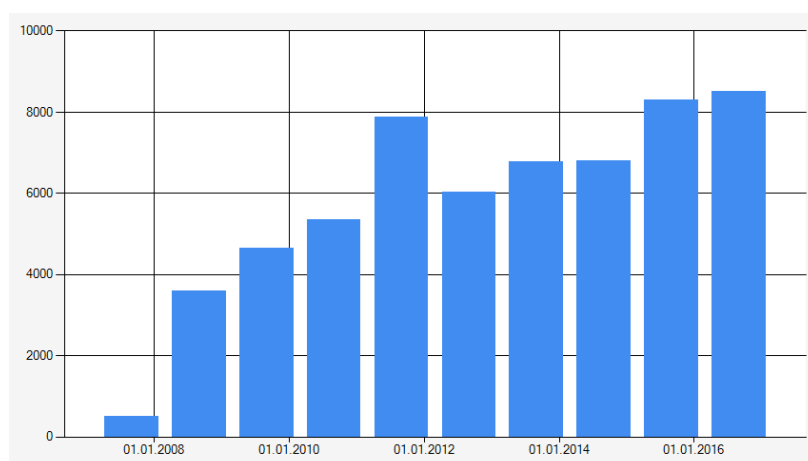


Рис 1. Общее количество учтенных результатов по годам функционирования ИС

Таблица 2

Общее количество введенных в ИС за 2015/16 учебный год данных по показателям

Показатель	Количество
1.3.2. Доклад, призовое место, диплом, медаль студента на научной конференции, конкурсе, выставке, олимпиаде	1128
2.1.5. Статья научного характера	795
1.1.6. Результаты анкетирования студентов (по данным университетской системы социомониторинга)	573
1.1.1. Распределение учебной нагрузки по категориям обучаемых	517
1.4.3. Участие в культурно-воспитательном мероприятии	501
2.1.4. Доклад, призовое место, диплом, медаль на научной конференции, конкурсе, выставке, олимпиаде	457
1.3.3. Статья студента (с указанием его научного руководителя)	442
1.1.2. Количество читаемых дисциплин	344
1.2.5. Продукция учебно-методического характера	331

Таблица 3

Результаты деятельности лидеров ИС

Номер преподавателя в индекс-листе	Основные результаты
1.	Две монографии, две защиты аспирантов, несколько патентов, руководство пятью НИР, 18 статей, хорошее приращение индекса цитирования (ИЦ)
2.	Две защиты аспирантов, хорошее приращение ИЦ, руководство двумя НИР, восемь статей, монография
3.	Пять студенческих премий, 14 статей и 35 докладов, четыре НИР, 24 собственные статьи и доклады, реализация продукции МИП, получение ученой степени
4.	Большое количество статей в рейтинговых журналах, четыре НИР, активная работа с аспирантами и одна защита аспиранта
5.	Защита и получение ученой степени, девять ВАК/WoS статей, приращение ИЦ на 200, участие в большом количестве конкурсов НИР
6.	Руководство восемью НИР и ИЦ
7.	Привлечение преподавателем спонсорских средств, монография аспиранта, 11 статей
8.	Руководство девятью НИР, реализация продукции МИП
9.	20 студенческих докладов и 10 статей, девять собственных статей, одна НИР
10.	Три НИР, ИЦ, защита аспиранта, 12 статей

таты работы наиболее выдающихся преподавателей в целом и по каждому из разделов ИС, в том числе отмечается, за счёт чего были достигнуты данные позиции. Так, например, в 2015/16 учебном году первые места в ИС были получены за счёт результатов, приведенных в *таблице 3*.

Далее перейдем к *обобщенной статистике* по результатам функционирования институтов и кафедр. ИС позволяет получить статистику по работе преподавателей в различных профилях и срезах [10–12]. Приведем некоторые из наиболее популярных отчетов, среди них – отчеты о средних индексах по институтам и кафедрам (*рис. 2*, *рис. 3* – на примере 2015/16 гг.). Здесь по-

казаны обобщенные показатели работы ППС: Итоговый индекс – совокупный результат работы, Индекс лидерства – работа по наиболее успешному направлению, Индекс гармонии – работа «вширь» [13].

Усредненные результаты заведующих кафедрами и профессорского состава, как и должно быть, находятся впереди по всем обобщенным индексам (*Рис. 4*). При этом в 2015/16 гг. впервые за последние годы старшие преподаватели оказались по итоговому индексу выше ассистентов, что, по всей видимости, связано с уменьшением количества активных аспирантов.

Статистические отчеты ИС позволяют выявлять выделяющиеся и подозритель-

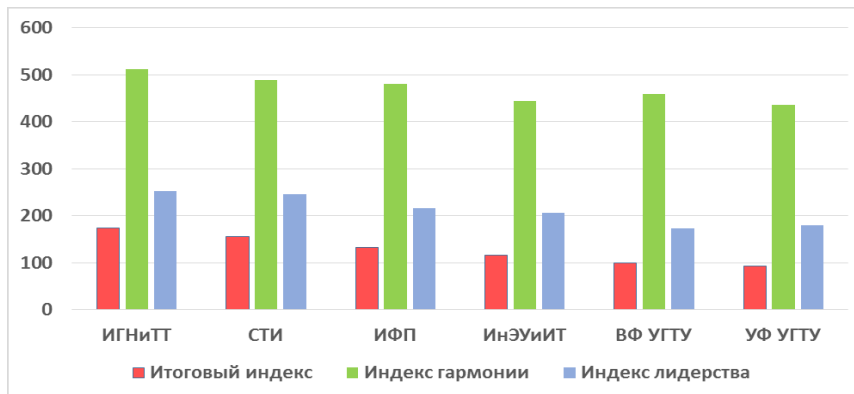


Рис. 2. Средние индексы по институтам

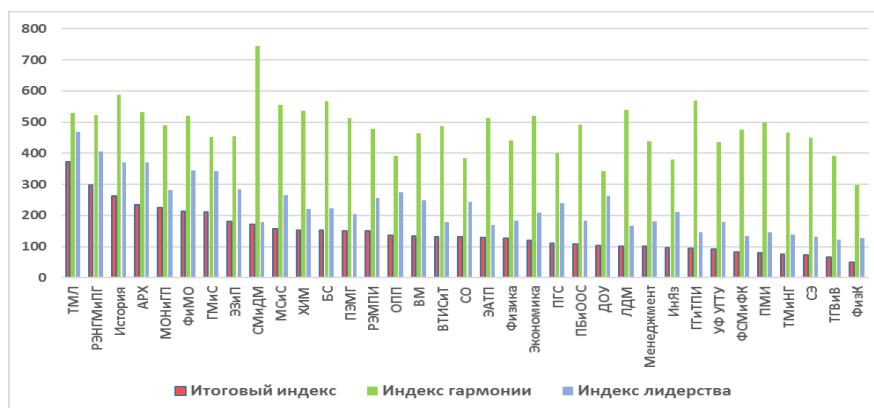


Рис.3. Средние индексы по кафедрам

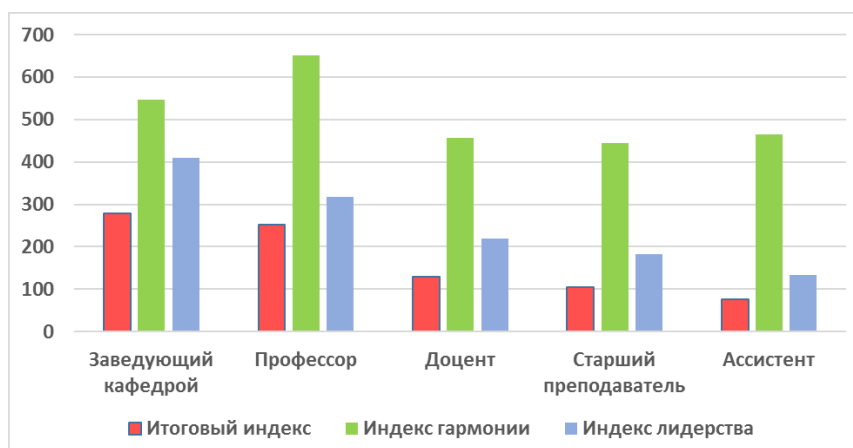


Рис. 4. Средние индексы по должностям

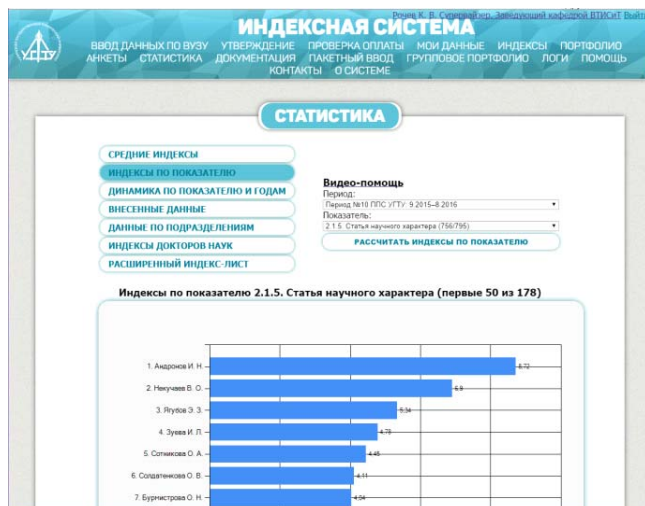


Рис. 5. Интерфейс ИС: отчёт «Индексы по показателю»

ные результаты. Одним из наиболее полезных в этом плане среди открытых любому преподавателю отчётов является, например, интерфейс «Индексы по показателю», показывающий результат каждого преподавателя по выбранному показателю относительно среднего результата по вузу (см. Рис. 5).

На странице «Статистика» ИС можно увидеть динамику показателей по годам.

Ввиду постоянных изменений и особенностей учёта по некоторым показателям статистика требует дополнительной интерпретации, которую при необходимости может дать супервайзер системы. Например, по публикационной активности (после объединения похожих градаций, названных в разные годы по-разному) мы имеем динамику, представленную на рисунке 6. Видно, что в последние годы за счёт проведения ряда организационных мер удалось повысить число статей в журналах, индексируемых WoS и Scopus, в два раза (на 20 шт.) за счёт снижения общего числа

публикаций на 20% (на 140 шт.).

Хотя в 2016 г. изменился состав разделов ИС, картина средних индексов по разделам осталась прежней: наименьший средний индекс по разделу (показывающий самый большой разброс результатов) – в научной работе, а наибольший – в учебной (см. Рис. 7).

Если умножить средний индекс по разделу на вес раздела (в 2015/16 гг. веса сле-

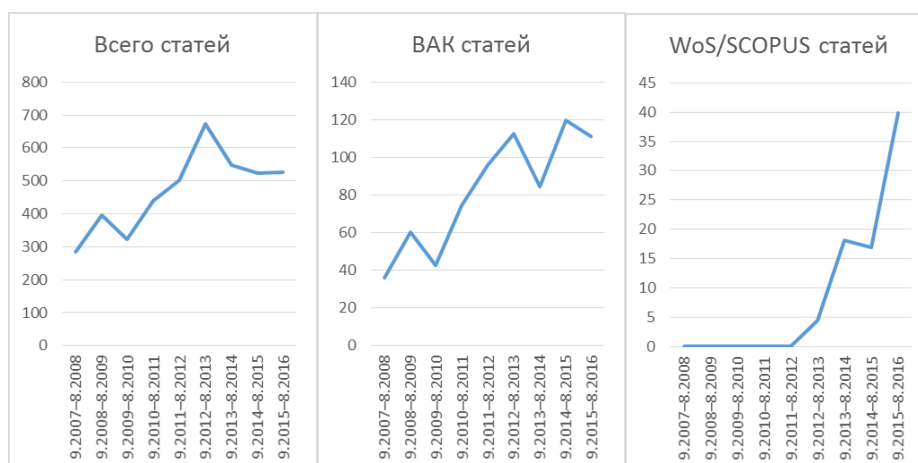


Рис. 6. Динамика публикационной активности (до 2011 г. не было градации WoS/SCOPUS-статья)



Рис. 7. Средние индексы по разделам индексной системы



Рис. 8. Распределение фонда по разделам ИС в соответствии с установленными весами (тыс. руб.; %)

дующие: «Учебная работа» – 1, «Научная деятельность» – 2,5, «Повышение квалификации и организационная деятельность» – 0,8), можно получить доли фонда, направляемые на данный раздел (Рис. 8).

Индексная система представляет собой достаточно удобный инструмент для оценки и детального анализа деятельности крупного и однородного трудового коллектива. На данный момент она используется для измерения деятельности и стимулирования как профессорско-преподавательского состава, пример оценки которого приведен в данной статье, так и ряда других коллективов. Например, параллельно с оценкой ППС вуза, в ИС УГТУ проводится формирование портфолио и оценка деятельности

студентов [14] и аспирантов, а также преподавателей колледжей. Поскольку в настоящее время во всём мире информация рассматривается в качестве одного из важнейших и стратегических ресурсов развития общества, ценность системы оценки деятельности коллектива для вуза (в случае её автоматизации, например, с помощью индексной системы) заключается не только в распределении поощрительных выплат и стимулировании труда, но и в накоплении базы данных, помогающей осуществлять мониторинг работы вуза, проводить кадровые перестановки и принимать стратегические решения. Кроме того, автоматизация сбора, оценки и анализа данных о результатах работы трудового коллектива вуза является немаловажным аспектом перехода на эффективный контракт.

Литература

1. Гривенная Е.Н., Старостенко И.Н. Математическая модель рейтинговой оценки профессиональной деятельности преподавателя высшего учебного заведения // Юрист-Правовед. 2011. № 5. С. 7–12.
2. Ильина И.Ю., Самородова А.В. Проблемы формирования оптимальной системы мотивации и стимулирования труда преподавателей вузов // Проблемы экономики. 2009. № 2. С. 48–49.
3. Кузьминов Я.И. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контрак-

- ты в академическом мире. Изд. дом НИУ ВШЭ. 2011. С. 13–31.
4. *Купера А.В.* Стимулирование деятельности преподавателей вуза // Вестник Тихоокеанского государственного экономического университета. 2005. № 3. С. 113–124.
 5. *Михалёва О.М.* О мотивации и стимулировании труда профессорско-преподавательского состава вузов // Человек и труд. 2009. № 1. С. 67–67.
 6. *Рабинович М.И., Степанова Е.Ю.* О разработке типологии рейтинговых оценок деятельности преподавателей и кафедр для системы морального и материального стимулирования // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 3. С. 23–28.
 7. *Данилов Г.В., Рочев К.В., Цхадая Н.Д., Маракасов Ф.В., Эмексузян А.Р.* Система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава в Ухтинском государственном техническом университете. Publishing House Science and Innovation Center, Saint-Louis, Missouri, USA, 2014. 356 с.
 8. *Данилов Г.В.* Индексная система стимулирования сотрудников // Высшее образование в России. 2008. № 5. С. 86–90.
 9. *Рочев К.В.* Оценка эффективности функционирования информационной индексной системы стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза // Информационные технологии в управлении и экономике. 2016. № 1. URL: <http://itue.ru/?p=1013>
 10. *Рочев К.В.* Анализ результатов работы профессорско-преподавательского состава // Социологические исследования. 2012. № 11. С. 134–140.
 11. *Рочев К.В.* Обзор основных результатов формирования эффективной системы материального стимулирования коллектива вуза // Ресурсы Европейского Севера. Технологии и экономика освоения. 2015. № 1. С. 68–83.
 12. *Рочев К.В.* Оценка качества труда и материального стимулирования в вузе на базе системного подхода с помощью информационной Индексной системы // Вопросы управления. 2014. № 12. С. 60–70.
 13. *Рочев К.В.* Об одной формуле в социологии // Социология образования. 2016. № 2. С. 91–96.
 14. *Рочев К.В., Коршунов Г.В.* Формирование электронного портфолио выпускника вуза на основе взаимодействия с работодателями по созданию конкурентной среды обучающихся и повышению студенческой активности // Образовательные технологии и общество. 2016. Т. 19. № 1. С. 498–513.

Статья поступила в редакцию 25.10.16.

ANNUAL FACULTY WORK ASSESSMENT BY USING THE INDEX SYSTEM

ROCHEV Konstantin V. – Cand. Sci. (Economics), Head of the Department of computing, information systems and technologies, Ukhta State Technical University, Ukhta, Russia. E-mail: k@rochev.ru

Abstract. The article presents brief excerpts from the annual report of the supervisor of the evaluation system of the faculty activities. The author dwells on the description of the gradual continuous improvement of the evaluation system of teachers, the data collection process and summarized results of the teaching staff work at Ukhta State Technical University.

Keywords: index system, financial incentives, teaching staff, evaluation of work

Cite as: Rochev, K.V. (2016). [Annual Faculty Work Assessment by Using the Index System]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 12 (207), pp. 124–131. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Grivennaya, E.N., Starostenko, I.N. (2011). [The Mathematical Model of Rating Evaluation of Professional Activity of a Teacher of Higher Educational Institution]. *Iurist-Pravoved* [The Lawyer]. No. 5, pp. 7–12. (In Russ.)

2. Ilyina, I.Yu., Samorodova, A.V. (2009). [Problems to Organize an Optimum System for Motivation and Work Incentives of Lecturers at Higher Education Institutions]. *Problemy ekonomiki* [Economics Issues]. No. 2, pp. 48–49. (In Russ.)
3. Kuz'minov, Ya.I. (2011). [Academic Community and Academic Contracts: Calls and Answers of the Last Time]. *Kontrakty v akademicheskom mire* [Contracts in the Academic World]. Publishing house NIU HSE. Pp. 13–31. (In Russ.)
4. Kupera, A.V. (2005). [Stimulation of Lecturer's Activity at Higher Education Institution]. *Vestnik Tikhookeanskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of the Pacific State Economic University]. No. 3. Pp. 113–124. (In Russ.)
5. Mikhalyova, O.M. (2009). [About Motivation and Work Incentives of the Teaching Staff at Higher Education Institutions]. *Chelovek i trud* [Man and Work]. No. 1, pp. 67–67. (In Russ.)
6. Rabinovich, M.I., Stepanova, E.Yu. (2009). [On the Development of a Typology Rating Problems for Evaluating the Performance of Teachers and Departments for the System of Moral and Material Incentive]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis]. No. 3, pp. 23–28. (In Russ.)
7. Danilov, G.V., Rochev, K.V., Tskhadaya, N.D., Marakasov, F.V., Emeksuzyan, A.R. (2014). *Sistema materialnogo stimulirovaniya professorsko-prepodavatel'skogo sostava v Ukhtinskoy gosudarstvennoy tekhnicheskoy universitete* [System of Material Encouragement of the Teaching Staff at Ukhta State Technical University]. Publishing House Science and Innovation Center, Saint-Louis, Missouri, USA. 356 p. (In Russ.)
8. Danilov, G.V. (2008). [Index System to Stimulate Employees]. *Vyshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia]. No. 5, pp. 86–90. (In Russ.)
9. Rochev, K.V. (2016). [Performance Assessment of the Information Index Faculty Incentive System]. *Informatsionnye tekhnologii v upravlenii i ekonomike* [Information Technology in Management and Economics], No. 1. Available at: <http://itue.ru/?p=1013> (In Russ.)
10. Rochev, K.V. (2012). [Analysis of the Results of the Work of the Faculty]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research]. No. 11, pp. 134–140. (In Russ.)
11. Rochev, K.V. (2015). [Overview of the Main Results of Formation of Effective System of Material Stimulation of the University Staff]. *Resursy Evropeiskogo Severa. Tekhnologii i ekonomika osvoeniya* [Resources in the European North. Technology and Economy of Development]. No. 1, pp. 68–83. (In Russ.)
12. Rochev, K.V. (2014). [Assessment of the Quality of Labour and Financial Incentives in the University on the Basis of Systematic Approach Using Information from the Index System]. *Voprosy upravleniya* [Management Issues]. No. 12, pp. 60–70. (In Russ.)
13. Rochev, K.V. (2016) [About a Formula in Sociology]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education]. No. 2, pp. 91–96. (In Russ.)
14. Rochev, K.V., Korshunov, G.V. (2016). [The Formation of an Electronic Portfolio of the Graduates on the Basis of Inter-Actions with Employers on Creation of the Competitive Environment of Students and Increase Student Activity]. *Obrazovatelnye tekhnologii i obshchestvo* [Educational Technology and Society]. Vol. 19, No. 1, pp. 498–513. (In Russ.)

The paper was submitted 25.10.16.

