

Москвин А.М., Серёгин С.С.

УДК 378.091.12:005.962.131

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА

Проблемы качества высшего образования всегда были, есть и будут в центре внимания высшей школы. Актуальность и значимость этой проблемы обусловлена тем, что качество подготовки специалистов в вузе определяется уровнем образованности и профессионализма профессорско-преподавательского состава. Современный преподаватель должен быть высококвалифицированным специалистом в своей области знаний. Продуктивным ученым, хорошим педагогом и воспитателем. Это в свою очередь требует оценки качества его труда, отражающей эффективность деятельности преподавателя по всем направлениям.

Примитивные способы субъективной оценки, такие как «хороший преподаватель» или «слабый преподаватель» не могут служить критерием оценки преподавателя вуза. В связи с этим необходима интегральная система оценки качества труда профессорско-преподавательского состава, позволяющая обеспечить объективную формализованную количественную оценку труда преподавателей и служащая основой для определения премиальных доплат к заработной плате. Не имея такой системы оценки говорить об эффективном управлении профессорско-преподавательского состава вуза просто бессмысленно. Для того, чтобы планировать, контролировать и стимулировать качество труда, прежде всего, необходимо его оценивать по всей совокупности характеризующих его свойств. С этой целью руководство вуза должно иметь полную и достоверную информацию о качестве труда преподавателей, выраженную в количественной форме.

Цель данной статьи – разработка и обоснование рейтинговой оценки профессорско-преподавательского состава вуза.

Несмотря на всю важность проблемы оценки качества труда профессорско-преподавательского состава вуза, ей должного внимания не уделяется. До настоящего времени отсутствует научно-обоснованная методика оценки качества труда преподавателей вуза. Отдельные публикации по этому вопросу в экономической литературе носят эпизодический характер, в которых руководство вузов пытаются волевым порядком определить значимость того или иного вида работы в целом, без учета его составляющих элементов.

Авторы работ [1-2] предлагают применять метод ранжирования с опорными точками, который к тому же требует настройку показателей и бизнес-процессов учета деятельности преподавателя, поддерживающая масштабирование по соответствующим показателям. В этом случае различные показатели работы преподавателя оцениваются в произвольных баллах. Это дискредитирует хорошо задуманный метод, так как не позволяет объективно судить о работе преподавателей различных циклов и специальностей.

Показатели оценки результатов деятельности преподавателя, объединенные в иерархическую систему, имеют для вуза различную ценность, поэтому каждый показатель следует сопоставить с баллами. Первоначально предполагалось использовать для этого метод анализа иерархий, который позволяет путем парных сравнений определить весовые коэффициенты показателей [3].

В основу построения структурной схемы показателей качества труда преподавателей и определения их коэффициентов весомости положены Нормы времени для планирования учета учебной, методической, научной и организационной работы преподавателей [4].

Корректирование структурной схемы и определение коэффициентов весомости для комплексных и единичных показателей осуществлялась экспертным методом. Количество экспертов равнялось 11.

В качестве экспертов выступали менеджеры университета. Компетентность экспертов считалась одинаковой и достаточной, поскольку все они имели ученые звания и научные степени и занимали должности проректоров, деканов факультетов и заведующих кафедрами.

Для экспертизы был предложен ряд показателей качества труда преподавателей. Опрос экспертов проводили посредством анкетирования. Расположение показателей в анкетах имело случайный характер. Это обстоятельство было доведено до сведения экспертов. Опрос экспертов проводился посредством смешанного анкетирования в два тура. Важнейшему, с точки зрения экспертов, показателю назначалась оценка равная 10. Оценка следующих друг за другом факторов определялась по шкале от 10 до 0,5, через интервал 0,5. Преимущество данного способа по сравнению с другими заключалась в том, что он облегчает процесс выбора оценок. Эксперту нет необходимости каждый раз сопоставлять весь их ряд, нужно только учитывать значение первой и последующей по важности оценок.

Результаты опроса экспертов обрабатывались математико-статистическими методами [5]. Согласованность мнений экспертов оценивали с помощью коэффициента конкордации по формуле Кендалла. Значимость коэффициента конкордации оценивали с помощью критерия Пирсона. Ранжировка, средние величины и оценка показателей качества труда преподавателей обсуждались на заседании группы экспертов, затем проводился второй тур экспертизы.

Оценка согласованности мнения экспертов по комплексным показателям представлена в таблице. Поскольку табличное значение X^2 при уровне значимости 0,01 и числе степеней свободы 3 составляет 11,34, а X^2 расчетное равно 27,33, то можно с 99,9 %-ной вероятностью утверждать, что мнения экспертов при ранжировании согласуются между собой в соответствии с коэффициентом конкордации.

Таблица оценки согласованности мнения экспертов о весах видов работ

Показатели согласованности мнений экспертов	Виды работ			
	Научная работа	Методическая работа	Учебная работа	Организационная работа
Сумма рангов	15,00	22,00	21,00	44,00
Средняя сумма рангов	27,50	27,50	27,50	27,50
Отклонения от средней суммы рангов	-12,50	-5,50	-6,50	16,50
Квадраты отклонений	156,25	30,25	42,25	272,25
Истинный ранг	1	3	2	4
Сумма коэффициентов весомости	3,14	2,91	2,95	1,99
Средний коэффициент весомости	0,28584	0,26473	0,26808	0,18135
Сумма квадратов отклонений	501,00	501,00	501,00	501,00
Коэффициент конкордации	0,828	0,828	0,828	0,828
Фактическое значение X^2	27,33	27,33	27,33	27,33
Табличное значение X^2	11,34	11,34	11,34	11,34
Дисперсия (δ^2)	0,0033	0,0007	0,0026	0,0014
Среднеквадратическое отклонение	0,0577	0,0258	0,0513	0,0378
Коэффициент вариации, %	0,2051	0,0930	0,1710	0,1986

Данные таблицы свидетельствуют, что более всего варьируется оценка научной и организационной работ. В целом, следует отметить, что средняя оценка экспертов является типичной характеристикой.

Кроме общего согласия экспертов по всем показателям оценивали степень согласованности по каждому виду работы. Для этого рассчитывали дисперсию, среднеквадратическое отклонение и вариацию оценок экспертов.

По результатам опроса экспертов для изучаемых видов работ построена априорная диаграмма рангов, свидетельствующая, что наиболее весомым видом работы в вузе является научная, затем следуют учебная, методическая и организационная работы.

Затем были рассчитаны коэффициенты весомости и определен ранг по единичным показателям, а также согласованность мнений экспертов. Методика определения единичных показателей аналогична расчету комплексных показателей.

На основании полученных результатов в стандарт вуза «Нормы времени для расчета и учета учебной, методической, научной организационной работы преподавателей» предложено внести дополнительную графу «оценка, баллы», что позволит оценить деятельность каждого преподавателя по итогам его работы за учебный год.

Рейтинговая оценка деятельности ППС осуществляется по четырем группам преподавателей с учетом их квалификационного уровня: профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты (независимо от наличия или отсутствия ученых степеней).

По результатам рейтинговой оценки преподавателям сроком на один год устанавливаются надбавки к должностному окладу. Цель установления надбавок – стимулирование труда преподавателей, направленное на повышение качества и эффективности деятельности и характеризующиеся индивидуальным вкладом каждого конкретного преподавателя в результаты работы вуза.

Надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада преподавателям, занявшим в своих группах:

- первые 10 мест – среди профессоров;
- первые 15 мест – среди доцентов;
- первые 10 мест – среди старших преподавателей;
- первые 5 мест – среди ассистентов.

Система рейтинговой оценки включает квалификационный минимум в баллах. Преподавателю, занявшему призовое место в своей группе, но не набравшему квалификационную сумму баллов, надбавка не выплачивается.

Одновременно определяются победители в учебной, научной, методической и организационной работе по вузу в целом по номинациям: преподаватель года, ученый года, методист года. Им устанавливаются надбавки к должностному окладу сроком на один год.

Результаты рейтинговой оценки доводятся до трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива перед началом учебного года.

Внедрение системы рейтинговой оценки позволит:

- стимулировать производительность труда профессорско-преподавательского состава с целью повышения качества образовательного процесса;
- руководству вуза получить объективную информацию о деятельности каждого конкретного преподавателя и кафедры в целом;
- ректору определять эффективность работы заведующих кафедрами и оперативно влиять на качество их работы;
- заведующему кафедрой оценить место своей кафедры среди кафедр вуза и разрабатывать мероприятия по повышению эффективности функционирования кафедры;
- преподавателю – контролировать и оценивать эффективность своей деятельности, реальность своих планов и возможностей, выявлять резервы.

Таким образом, рейтинговая оценка позволит повысить эффективность системы управления профессорско-преподавательским составом и качество образовательного процесса в вузе в целом, а также

будет стимулировать и управлять мотивацией преподавателей на повышение профессионального мастерства, развитие творческих способностей и интенсификации труда.

Источники и литература:

1. Архипова Е. Н. Адаптируемая система рейтинговой оценки деятельности преподавателя / Е. Н. Архипова, В. В. Крюков, К. И. Шахгельдян // Теоретические и прикладные вопросы информационных технологий : материалы десятой Всерос. науч.-техн. конф. (20-26 июля 2009 г.). – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2009. – С. 530-534.
2. Крюков В. В. Информационная система рейтинговой оценки деятельности преподавателя в вузе / В. В. Крюков, К. И. Шахгельдян // Информатизация образования и науки. – 2009. – № 4. – С. 54-65.
3. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / Т. Саати. – М. : Радио и Связь, 1993. – 278 с.
4. Наказ Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 року N 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG6986Z.html.
5. Бешелев С. Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. – М. : Статистика, 1980. – 263 с.

Огієнко А.В.

АНАЛІЗ СТАНУ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. В умовах трансформації ринкової економіки України зовнішня торгівля є чи не найважливішим засобом наповнення державного бюджету. Ключовою проблемою зовнішньоторговельного обороту є питання вдосконалення структури українського експорту та імпорту, впровадження ефективної стратегії інтеграції України у світову економіку з її орієнтацією на активне зростання експорту і диференціацію його потенціалу.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. Проблеми розвитку зовнішньої торгівлі України досліджуються в роботах багатьох вітчизняних науковців. Серед них можна назвати Т. Вахненка, В. Голубева, А. Кредісова Г. Мельника, Т. Циганкову, В. Новицького, О. Гребельника, О. Єгорова. Разом з тим деякі питання з зазначеної проблематики носять дискусійний характер.

Метою статті є проведення аналізу структурних змін у зовнішній торгівлі України як найбільш розвиненої форми міжнародних економічних відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчить аналіз літературних джерел, зовнішньоекономічна діяльність бере свій початок у сивій давнині і віддзеркалює багатовікову еволюцію економічних зв'язків між людьми, тобто всі етапи розвитку людського суспільства, розпочинаючи з первіснообщинного ладу і закінчуючи сучасним етапом розвитку. Зовнішня торгівля на сучасному етапі є найбільш розвинутою формою міжнародних економічних відносин. Сучасні економіки ряду країн в більшій мірі сформувалися за допомогою налагодження і розвитку зовнішньої торгівлі. Країни продовжують отримувати вигоду від торгівлі за рахунок спеціалізації у виробництві тих товарів, які використовуються у більш продуктивних комбінаціях природних ресурсів, праці, капіталу, менеджменту і технологій.

На сьогодні Україна є досить активним учасником міжнародної торгівлі. Вигідне її географічне розташування, існуючий виробничий та зовнішньоекономічний досвід праці, різноманітні форми власності сприяють розвитку експортного потенціалу країни, а також об'єктивні можливості для інтеграції у світове господарство.

Згідно з даними Держкомстату стан зовнішньої торгівлі України товарами за підсумками I кварталу 2010 року має негативне сальдо, яке становило 2,515 млрд дол., що на 1,97% більше, ніж за аналогічний період 2009 року (2,466 млрд дол.). Експорт товарів з України в першому півріччі зріс на 33,5% - до 23,098 млрд дол., імпорт - на 29,6%, до 25,613 млрд дол. За січень-червень 2010 року коефіцієнт покриття експортом імпорту становив 0,9 (за 2009 р - 0,88).

Зовнішньоторговельні операції Україна здійснювала з партнерами з 205 країн світу. При цьому обсяги експортних поставок до країн СНД становили 35% загального обсягу, Азії - 27,6%, Європи - 26,5% (зокрема ЄС - 24,8%), Африки - 6,4%, Америки - 4,4%, Австралії та Океанії - 0,1%, рис.1.