

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Вологодский государственный университет

**XV ЕЖЕГОДНАЯ НАУЧНАЯ СЕССИЯ
АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ**

**Материалы
Всероссийской научной конференции**

(Вологда, 23 ноября 2021 г.)

Том II

Вологда
2021

УДК 001(06)
ББК 72
П99

Утверждено научным советом ВоГУ

Редакционная коллегия:

И. Н. Тяпин (главный редактор), А. М. Прахова,
Т. Л. Харноновская, С. В. Аксютина, А. А. Борисов, Н. А. Кремлева,
В. А. Игнатьевский, Н. П. Советова, С. А. Петракова, Д. В. Углицких,
Н. А. Ястреб, Н. В. Дрянных, А. В. Оботуров

П99 **XV Ежегодная научная сессия аспирантов и молодых ученых :**
материалы Всероссийской научной конференции (Вологда, 23 ноября
2021 г.) : в 3 т. / Министерство науки и высшего образования Рос-
сийской Федерации, Вологодский государственный университет ;
[главный редактор И. Н. Тяпин]. – Вологда : ВоГУ, 2021. – Т. 2. –
350 с. : ил.

ISBN 978-5-87851-991-5
ISBN 978-5-87851-993-9 (т. 2)

В сборнике представлены результаты научных исследований мо-
лодых ученых, аспирантов, магистрантов, студентов старших курсов
вузов Вологодской области и других регионов Российской Федерации
по проблемам экономики, управления, менеджмента, юриспруденции
и философии.

УДК 001(06)
ББК 72

ISBN 978-5-87851-993-9 (т. 2)
ISBN 978-5-87851-991-5

© ФГБОУ ВО «Вологодский
государственный университет», 2021

СЕКЦИЯ «МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ»

<i>Авдеева И.Ю.</i> Технология оценки системы обеспечения педагогическими кадрами образовательного учреждения.....	238
<i>Биловол Е.О.</i> Проектирование образовательной академии «Helios».....	242
<i>Васичева О.Н.</i> Профессиональный рост учителя. Современный взгляд.....	247
<i>Корякина К.А.</i> Сущность и виды харассмента в высшей школе.....	251
<i>Кудряков Е.А.</i> Социальная активность обучающихся как средство развития образовательной организации.....	255

<i>Лаврентьева А.А.</i> Профориентационная работа как фактор профессионального самоопределения студентов	258
<i>Постникова А.А.</i> Саморегуляция как средство профилактики профессионального выгорания педагогов-музыкантов	261
<i>Постникова Е.А.</i> Основные аспекты социально-психологической адаптации молодых педагогов	264
<i>Смирнова О.В.</i> Управление межличностными взаимоотношениями в студенческих группах (на примере ФГБОУ ВО «Вологодский государственный университет»).....	267
<i>Трапезникова Е.М.</i> Методы оценки качества профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава	270
<i>Туремуратова К.Т.</i> Необходимость программы наставничества в работе учебно-вспомогательного персонала.....	275

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Е.М. Трапезникова

*Научный руководитель Ю.В. Разумова, д-р экон. наук, профессор
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
г. Владивосток*

Повышение автономности высших учебных заведений (далее вуз), характеризующееся снижением доли государственного финансирования в сочетании с активной цифровизацией образовательного сектора, сопровождающейся ростом конкуренции среди вузов, определило оценку качества образовательных услуг приоритетным направлением деятельности вузов [1]. Разнообразие методов оценки качества профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС), говорит о том, что каждый из них имеет свои достоинства и недостатки, а значит, требует дополнительных исследований. Повышение качества образовательных услуг является эффективным инструментом обеспечения конкурентоспособности вузов, что повышает привлекательность исследований в данной области [2].

Вопросы сущности и разнообразия методик оценки качества деятельности ППС активно обсуждались в работах: Васильева В.Л. [3], Климук В.В. [4], Григораш О.В. [5], Поповой С.А. [6], Маслова Е.В. [7], Турчинова А.И. [8], Мотовой Г.А. [9], Петрук Г.В. [10]. Однако в исследуемых научных работах, автором не было обнаружено систематизированной, полной информации о достоинствах и недостатках существующих подходов к оценке качества профессиональной деятельности ППС.

Цель исследования – проанализировать существующие методы оценки качества профессиональной деятельности ППС. Для достижения поставленной цели автором были поставлены следующие задачи: провести мониторинг и анализ отечественных и зарубежных исследований по обозначенной проблематике, выявить наиболее объективные методы оценки профессиональной

деятельности ППС, провести сравнительный анализ выявленных методов, систематизировать полученные данные.

Методической базой исследования являются результаты мониторинга и анализа отечественных и зарубежных научных исследований по обозначенной проблематике, результаты сравнительного анализа существующих методов оценки качества профессиональной деятельности ППС.

Оценка – это процесс, задачей которого является систематический и объективный определение достоинств, ценности или величины. Этот процесс включает два основных подпроцесса:

- сбор данных и использование этих данных для суждения;
- принятия решений в отношении установленных требований.

Главной функцией оценки качества деятельности ППС является анализ итогов профессиональной его деятельности и их качеств. Результаты оценки качества ППС главным образом служат основой для принятия управленческих решений. Принятие управленческих решений должно базироваться на данных, полученных в результате использования объективных методов оценки.

Цели оценки качества ППС многоаспектны, первостепенными для руководителей ВУЗа являются:

- оценка соответствия работника должности;
- определение возможностей приема и повышения преподавателей;
- способ определения уровня заработной платы;
- исследование степени удовлетворенности студентов;
- инструмент диагностики деятельности вуза в области качества;
- обеспечение ППС инструментом измерения уровня своей профессиональной деятельности, для своевременного ее совершенствования.

Чаще всего, оценка ППС проводится при трудоустройстве, по завершению испытательного срока, в рамках управления эффективностью работы (например, оценка для принятия решения о продвижении по службе) или в рамках определения оплаты труда.

В результате анализа научной литературы, было выбрано 5 методов оценки качества профессиональной деятельности ППС, поскольку именно они, по мнению автора, с большей вероятностью могут гарантировать достаточную степень объективности оценки качества профессиональной деятельности ППС. Все методы были проанализированы по трем основным критериям: сущность, достоинства, и недостатки метода. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 1.

Результаты сравнительного анализа методов оценки качества профессиональной деятельности ППС

Метод оценки	Сущность	Достоинства метода	Недостатки метода
Рейтинги	Многоуровневая оценка качества деятельности ППС по группам: научной, методической и учебной	Объективный, достоверный и всесторонний результат. Метод адаптивный и вариативный, а также, в теории, способен обеспечивать стремление к профессионально-личностному росту у оцениваемых, предоставляет возможность сравнивать носителей рейтинга между собой и отслеживать динамику оцениваемых	Отсутствие единого рекомендованного научно обоснованного перечня критериев оценки, который охватил бы весь спектр многогранной деятельности ППС; сложность определения границ оценок и конкретных точек роста для карьерного роста сотрудников; громоздкость и сложность процесса оценки; требует большое количество ресурсов (эксперты, время, финансы)
Метод «360 градусов»	Оценка сотрудника всеми субъектами образовательного процесса (самооценка, коллегами, студентами, администрацией вуза и т.д)	Объективный, достоверный и всесторонний результат. Сам метод является адаптивным и позволяет отследить динамику результатов; способен обеспечивать стремление к профессионально-личностному росту у оцениваемых	Отсутствие единого рекомендованного научно обоснованного перечня критериев оценки, который охватил бы весь спектр многогранной деятельности ППС; требует большое количество ресурсов (эксперты, время, финансы); отсутствие ясного представления об интерпретации полученных в ходе оценивания результатов
Библиографический	Заключается в оценке преподавателя по данным, указанным в биографии (в резюме, рекомендательных письмах, портфолио или других аналогичных источниках информации)	Скорость процесса оценивания; простота организации и проведения оценки; отсутствие необходимости в дополнительных ресурсах для проведения оценки	Отсутствие единого рекомендованного научно обоснованного перечня критериев оценки. Низкая надежность информации, ограниченный список оцениваемых критериев, подходит только для принятия управленческих решений при реализации кадровой политики

Окончание табл. 1

Метод оценки	Сущность	Достоинства метода	Недостатки метода
Собеседование	Закljučается в оценке сотрудника руководителем, кадровой комиссией или другим аналогичным уполномоченным представителем организации	Скорость процесса оценивания; простота организации и проведения оценки; отсутствие необходимости в дополнительных ресурсах для проведения оценки	Отсутствие единого рекомендованного научно обоснованного перечня критериев оценки. Высокая доля субъективности, разработан для первичного оценивания сотрудников, не позволяет оценить динамику оцениваемых и сравнить оцениваемых между собой, подходит только для принятия управленческих решений при реализации кадровой политики
Аттестация	Оценка преподавателей по степени решения ими заранее подготовленных заданий и установление на этой основе количественных показателей, определяющих уровень качества их деятельности	Скорость процесса оценивания; простота организации и проведения оценки; отсутствие необходимости в дополнительных ресурсах для проведения оценки; возможность сравнивать оцениваемых сотрудников между собой	Ограниченный список оцениваемых критериев; односторонняя оценка, не охватывает весь спектр деятельности ППС

Примечание: 1, 2 столбцы – источник [10]; 3, 4 столбцы – разработано автором.

Самым распространенным в отечественной и зарубежной практике методом на сегодняшний день является рейтинговый метод, это объясняется его многочисленными достоинствами и относительно высокой степенью достоверности. Сегодня на основе данного метода оценки, только в России разработано более полусотни различных систем и методик оценки ППС, с различным набором оцениваемых показателей.

Каждый, из исследуемых методов имеет свои достоинства и недостатки, которые могут служить обоснованием выбора того или иного метода для оценки качества профессиональной деятельности ППС. Важно учитывать, что выбор метода оценки должен базироваться на первоначальном определении целей данной оценки, так как различные методы оценки имеют разную ско-

рость оценки, сложность организации, уровень объективности и подходят для принятия различных управленческих решений. Вероятно, использование различных методов в методике оценки качества профессиональной деятельности ППС повысят ее объективность, достоверность и прозрачность.

Таким образом, в работе проанализированы методы, которые, по мнению автора, с большей вероятностью могут гарантировать достаточную степень объективности оценки качества профессиональной деятельности ППС; систематизирована информация о сущности, достоинствах и недостатках существующих методов оценки качества профессиональной деятельности ППС. Результаты исследования могут быть использованы для дальнейшего использования научными сотрудниками или руководителями вузов при разработке методики оценки качества профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава; руководителями университетов при выборе методов оценки качества профессиональной деятельности ППС, а также могут служить основой для дальнейших исследований в данной области.

1. Харламова, Е. Е. Финансовый менеджмент в высших учебных заведениях / Е. Е. Харламова, Ю. А. Арефкина, А. Л. А. Асмаэль // Управление. Бизнес. Власть. – 2018. – № 1. – С. 90–94.

2. Кузьминская, Т. П. Проблемы повышения качества образования в вузах России / Т. П. Кузьминская, Н. Н. Бурова // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2017. – Т. 8. – № 2. – С. 118–132.

3. Васильева, Е. Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза / Е. Ю. Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 2. – С. 74–78.

4. Климук, В. В. Методика оценки качества работы профессорско-преподавательского состава ВУЗов / В. В. Климук, О. Е. Комаров // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. – 2016. – № 5. – С. 107–114.

5. Григораш, О. В. О показателях оценки эффективности деятельности вузов / О. В. Григораш. – Текст : электронный // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – № 95. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-pokazatelyah-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-vuzov> (дата обращения: 26.11.2021).

6. Попова, С. А. Формирование подходов к оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава в кадровой политике высшего учебного заведения / С. А. Попова, И. А. Трихина // Вестник евразийской науки. – 2019. – Т. 11, № 1. – С. 35.

7. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие / Е. В. Маслов ; под редакцией П. В. Шеметова. – Москва : РШФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2017. – 312 с.

8. Турчинов, А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – Москва : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 2014. – 272 с.

9. Мотова Г. Н. Модели оценивания деятельности образовательных организаций / Г. П. Мотова, В. Г. Наводнов. – Йошкар-Ола : Научно-информационный центр государственной аккредитации, 2011. – 48 с.

10. Петрук, Г. В. Методические аспекты оценки качества профессорско-преподавательского состава университета / Г. В. Петрук // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27).