

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/vol9-2.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/76EVN217.pdf>

Статья опубликована 17.04.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Муравлев В.В. Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава на основе оценки результатов деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/76EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.2

Муравлев Виктор Владимирович

ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Россия, Москва¹

Аспирант кафедры «Управления человеческими ресурсами»

E-mail: victormur@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=912861

Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава на основе оценки результатов деятельности

Аннотация. В статье были рассмотрены основные документы, связанные с реформой в системе высшего образования Российской Федерации. Были выявлены основные задачи и цели, поставленные перед высшими учебными заведениями. По итогам изученных материалов были сформированы основные принципы формирования систем оценки профессорско-преподавательского состава, которые должны быть использованы при разработке системы. Исходя из предложенных принципов был сформирован перечень показателей, который может использоваться для оценки преподавателей/кафедр по итогам деятельности за период. Для эффективного материального стимулирования была предложена методика проведения рейтинговой оценки, в которой были подробно расписаны принципы перевода количественных значений в приведенные (нормирование показателей), применение весовых коэффициентов, и дальнейший подсчет итогового рейтингового значения участника рейтингования. На завершающем этапе была предложена схема распределения стимулирующих фондов в зависимости от занятой рейтинговой позиции участником рейтингования, которая позволит нивелировать пиковые значения лидеров по показателю, что позволит более точно и справедливо распределить фонд материального стимулирования. Предложенная схема оценки профессорско-преподавательского состава и дальнейшее материальное стимулирование позволит университетам достичь запланированные цели и исполнить постановления Министерства образования и науки Российской Федерации до 2020 года.

Ключевые слова: материальное стимулирование; система оценки; рейтинг профессорско-преподавательского состава; высшее образование

Сегодня реформа системы высшего образования, вступает в свою третью фазу. По итогам данной реформы планируется внести большое количество изменений в систему высшего образования в России. Целью реформы является - «Обеспечение высокого качества

¹ 115054, г. Москва, Стремянный переулок, д. 38

российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики. Повышение эффективности реализации молодежной политики в интересах инновационного социально ориентированного развития страны» [2].

Одним из главных стратегических документов в сфере оплаты труда для профессорско-преподавательского состава - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597, который ставит задачу перед Министерством образования и науки- «Повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе» [3].

Для реализации данной задачи высшим учебным заведениям был предложен такой инструмент, как эффективный контракт с работниками высшей школы. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. [4]

Внедрение эффективного контракта для профессорско-преподавательского состава (ППС), в соответствии с распоряжением 722-р было намечено на 2015-2016 годы. Основные количественные характеристики, связанные с внедрением эффективного контракта отражены в таблице 1. [5]

Таблица 1

Основные количественные характеристики системы высшего образования³

№	Показатель	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1.	Численность обучающихся по программам высшего образования, тыс. чел.	5646,7	5258	4881,3	4539,4	4285,2	4132,7
2.	Число студентов в расчете на 1 преподавателя, чел.	10,2	10,5	10,7	11,1	11,6	12
3.	Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации, %	134,9	125	133	150	180	200

При формировании эффективного контракта необходимо закладывать принцип декомпозиции показателей, то есть показатели эффективного контракта должны быть тесно связаны с показателями подразделения и организацией в целом для реализации трёхуровневой системы «организация-подразделение-работник».

² Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы. С. 3-25.

³ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». С. 2.

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». С. 5-7.

⁵ Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». С. 49-58.

Достижение запланированного уровня заработной платы ППС должно реализовываться за счет внебюджетных источников, в связи с этим основными источниками доходов для Университетов на данный период являются: доходы от научной деятельности, доходы от оказания основных и дополнительных платных образовательных услуг и доходы от иной приносящей доход деятельности.

В настоящее время эффективный контракт представляет собой набор необходимых для выполнения профессорско-преподавательским составом показателей, с целью сохранения своего рабочего места на следующий временной период (учебный год), которые можно охарактеризовать как «минимально необходимые». Данного подхода недостаточно для достижения ключевых показателей эффективности организации, в связи с чем возникает потребность формирования системы стимулирования основанной на оценке преподавателей. Системы стимулирования преподавателей вузов основанная на оценке результатов деятельности за период должна оценивать, как индивидуальный вклад работника, так и работу в целом коллектива (кафедры).

По итогам изучения систем оценок преподавателей исследовательских, опорных и других Университетов необходимо выделить ряд положений, которые требуют соблюдения при внедрении и реализации системы оценки [6] ППС:

- Доступность и простота системы оценки для её непосредственных участников;
- Процедура оценки преподавателей, должна проходить независимо от самих преподавателей. Исходные данные для оценки должны предоставляется структурами ответственными за данный вид деятельности;
- Система оценки труда ППС должна быть дифференцирована по категориям академических должностей, так как требования, предъявляемые к разным категориям, различаются, то и оценка данных категорий должна происходить по отдельности.

Для реализации вышеизложенных принципов предлагается использовать систему показателей ППС, которая состоит из следующих видов деятельности:

- Учебная деятельность;
- Научная деятельность;
- Общественная деятельность
- Международная деятельность;
- Финансовая деятельность.

Такое распределение показателей по видам деятельности позволит охватить все важные для развития Университета области. В качестве показателей оценки деятельности преподавателя предлагается использовать следующие: достижения в конкурсах педагогического мастерства, уровень владения и использования при проведении занятий иностранного языка, количество выездов за рубеж как для учебной, так и научной работы, количество и качество научных публикаций, количество имиджевых публикаций и выступления на радио и теле-эфирах и вклад ППС в достижение запланированных вузом финансовых показателей, таких как планов по доходам от научной и дополнительной образовательной деятельности. Перечень вышеперечисленных показателей может различаться для оценки коллектива и индивидуального вклада преподавателя. При разработке перечня

⁶ Шубенкова Е.В., Исаченко И.И., Исакова М.Е. Развитие персонала в системе TQM: принципы, особенности, организация // Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. 2012. № 2. С. 102-108.

показателей для оценки вклада коллектива необходимо соблюдение принципа относительности каждого показателя, статистически неверным будет сравнение натуральных значений, такие показатели как количество публикаций, выступлений необходимо соотносить со штатным количеством преподавателей на кафедре. Выполнение данного условия позволит измерить эффективность работы как коллектива, так и заведующего кафедрой. При этом в перечне показателей кафедры будет неверным использовать такой показатель как средний индекс Хирша, данный показатель необходимо оценивать по итогам индивидуальной работы, так как он уже является относительным, а в свою очередь в перечень показателей индивидуальной оценки преподавателя нелогично вносить показатели связанные с подачей и получением заявок, так как процедура выделения вклада конкретного индивида в общий результат в данном случае будет сложна, вызовет много споров и займет много времени.

Весовые коэффициенты показателей внутри вида деятельности как для индивидуальной оценки, так и для коллективной предлагается сделать равнозначными, а варьировать только веса видов деятельности, тем самым уменьшая субъективность системы в целом. Причем значения весов могут изменяться не чаще чем раз в год, при изменении стратегических целей вуза на следующий период. Пример такого построения системы оценки труда преподавателей вуза представлен в таблице 2. [7]

Таблица 2

Перечень показателей оценки деятельности кафедр Университета (составлено автором)

Значение весового коэффициента/ № показателя	Наименование показателя
0,20	1. Учебная деятельность
1.1	Доля преподавателей кафедры, проводящих занятия на английском языке, в общем количестве вышеуказанных преподавателей Университета
1.2	Доля зарубежных НПП, привлеченных кафедрой на штатной основе и условиях ГПД для ведения занятий не менее, чем на 3 месяца, в общем кол-ве зарубежных НПП Университета
1.3	Доля НПП кафедры, прочитавших лекции/привлеченных в НИРы, проекты и др. виды работ/за рубежом, по подтвержденному приглашению зарубежных организаций в общем кол-ве вышеуказанных НПП Университета
0,30	2. Научная деятельность
2.1	Количество научных публикаций, изданных на 1 штатную единицу НПП кафедры в наукометрических системах и в журналах: - Scopus - Web of Science (Russian science citation index)
2.2	Количество выигранных внешних заявок на выполнение НИР на 1 штатную единицу НПП кафедры
2.3	Количество вновь созданных результатов интеллектуальной деятельности (патенты, ноу-хау, программы для ЭВМ, базы данных), имеющих правовую охрану и зарегистрированных в базе данных вуза, на 1 штатную единицу НПП кафедры
0,15	3. Общественная деятельность
3.1	Количество информационных поводов, предоставленных НПП кафедры в российских и зарубежных отраслевых, деловых и общественно-политических СМИ, на 1 штатную единицу НПП кафедры
3.2	Рейтинг преподавателей кафедры, в социальной академической сети (researchgate.net)

⁷ Kondratieva A.A., Muravlev V.V., Ekareva I.L. University national and international ratings based on a comprehensive performance assessment of its structural units // Наука и Мир. 2015. Т. 2. № 6 (22). С. 114-120.

Значение весового коэффициента/ № показателя	Наименование показателя
0,35	4. Финансовая деятельность
4.1	Объем поступлений денежных средств на 1 штатную единицу НПП кафедры от дополнительных образовательных услуг/иной приносящей доход деятельности
4.2	Выполнение плана привлечения денежных средств из внешних источников на выполнение НИР

Как видно из таблицы 2, показатели каждого вида деятельности подобраны таким образом, чтобы реализовать принцип максимальной эффективности работы ППС в каждом из направлений.

Так как показатели оценивают различные направления деятельности преподавателей Университета и выражены в единицах измерения: %, ед., тыс. руб. и т.д. как для индивидуального рейтингования, так и коллективного, то для построения рейтинга с целью дальнейшего распределения премиального фонда необходимо привести все индикаторы к сопоставимому виду путем нормирования.

Процедура нормирования данных реализуется способом отношения исходных значений показателей к максимальному значению данного индикатора [8]. Наилучшему результату деятельности соответствует максимальное значение показателя, равное 1. Нормированное значение индикаторов рассчитывается по формуле 1:

$$X_{ij} = \frac{a_{ij}}{\max a_{ij}} \quad (1)$$

где:

X^{ij} - нормированное значение индикатора;

j - номер индикатора ($j=1,2,3 \dots m$);

i - номер участника рейтинга ($i=1,2,3 \dots n$);

a_{ij} - количественное значение индикатора;

$\max a_{ij}$ - максимальное значение индикатора;

m - число индикаторов;

n - количество участников рейтинга.

Необходимо отметить, что нормирование может производиться разными способами, самым оптимальным является сравнение показателя с медианным значением среди всех участников рейтингования по данному показателю, но данный метод не работает при наличии нулевых значений по показателю больше, чем в половине совокупности. Так же можно нормировать путем сравнения со средним значением по совокупности значений по показателю, данный метод позволяет нивелировать сильное опережение лидера других участников рейтингования. Но для измерения степени участия ППС в достижении поставленных перед вузом задач и создания условий конкурентной борьбы между участниками рейтинга предлагается использовать предложенный метод сравнения с максимумом по совокупности значений по показателю. По итогам нормирования значения заносятся в таблицу 3.

⁸ Муравлев В.В. Система оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов // Экономика и предпринимательство. - 2016 - № 10-3 (75-3). С. 743-744.

Таблица 3

**Нормированные значения индикаторов оценки результатов деятельности ППС
(составлено автором)**

Наименование подразделения	Вид деятельности 1 - 0,3			Вид деятельности 2 - 0,45			Вид деятельности 0,25	
	k1	k2	k3	k1	k2	k3	k1	k2
Кафедра 1	1,000	x	0	0	x	x	x	x
Кафедра 2	0	x	1,000	x	x	x	x	0
...	x	x	x	x	1,000	1,000	x	x
Кафедра n	x	x	x	1,000	0	0	x	x

На следующем этапе рассчитываются приведенные значения индикаторов по каждому направлению деятельности. Данный расчет производится путем нахождения среднего значения по кафедре/преподавателю по виду деятельности и взвешивание его путем умножения на весовой коэффициент вида деятельности.

Итоговое рейтинговое место получается путем сложения приведенных значений по каждому виду деятельности и расположения их в порядке убывания с присвоением места. Пример таких расчетов представлены в таблице 4.

Таблица 4

Итоговое ранжирование по интегральному значению индикаторов (составлено автором)

Наименование подразделения	Вид деятельности 1 - 0,3		Вид деятельности 2 - 0,45		Вид деятельности 3 - 0,25		Итого	
	Интегральное значение	Место	Интегральное значение	Место	Интегральное значение	Место	Интегральное значение	Место
Кафедра 1	0,275	1	0,423	4	0,201	2	0,899	2
Кафедра 2	0,253	2	0,475	1	0,190	3	0,918	1
...								...
Кафедра n	-	-	-	-	-	-	-	n

С целью нивелирования пиковых значений индикаторов, предлагается, выплату премиальных фондов/распределение надбавок проводить по следующему способу. Фонд надбавок/премий необходимо распределить по видам деятельности в зависимости от установленного весового коэффициента. После распределения фондов, размер вознаграждения конкретного участника рейтинга по данному виду деятельности необходимо вычислить по формуле 2.

$$P_{ik} = \frac{R_{ik}}{\sum_{k=1}^i R} \quad (2)$$

где:

P_{ik} - доля фонда вознаграждения i-го участника рейтингования по виду деятельности k;

R_{ik} - интегральное значение i-го участника рейтингования по виду деятельности k.

Таким образом размер вознаграждение участника рейтингования будет рассчитываться исходя из удельного веса его интегрального значения в общей совокупности интегральных значений участников по данному виду деятельности (формула 3).

$$\Phi_{ik} = \sum (P_{ik} * \Phi_k) \quad (3)$$

Φ_{ik} - размер фонда вознаграждения i-го участника рейтингования по виду деятельности k;

Φ^k - размер фонда, выделенного на вознаграждение по виду деятельности k.

Данный подход позволит нивелировать пиковые значения участников рейтингования, так как размер фонда вознаграждения будет определяться по каждому виду деятельности отдельно, а затем суммироваться для вычисления итогового фонда премирования/надбавок (формула 4).

$$\Phi_B = \sum \Phi_{ik} \quad (4)$$

Φ_B - размер фонда премирования/надбавок по итогам проведения рейтингования.

Предложенная схема распределения фонда премий/надбавок является универсальной и может использоваться как для индивидуального, так и коллективного рейтингования. Благодаря описанной выше системе нормирования будут учтены все заслуги ППС в соответствии с принципами эффективности, так как сравнение с целью нормирования будет производиться с лучшим значением по каждому показателю, а применение распределения фондов надбавок/премирования по видам деятельности позволит избежать сильного влияния больших пиковых значений на итоги рейтингования. Применение предложенной схемы расчета рейтинга и распределения фондов вознаграждения будет стимулировать преподавателей на достижение стратегических задач университета, что позволит достичь показателей, установленных Министерством образования и науки до 2020 года.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бондаренко Н.Е. Роль государственной инновационной политики в развитии современной экономики // Вестник Российской экономической академии имени Г.В. Плеханова. - 2010. - №4 (34). С. 27-35.
2. Гаффорова Е.Б., Карловский А.В. О подходах к оценке эффективности деятельности вузов // Вестник НГУ. - Серия: Социально-экономические науки. - 2009. - Т. 9. - Вып. 3. С. 50-57.
3. Миляева Л.Г. Методика рейтинговой оценки научно-педагогического потенциала сотрудников вузовских кафедр // Человек и труд. - 2010. - №7. С. 34-40.
4. Кондратьева А.А., Муравлев В.В., Федорова Н.Н. Комплексный анализ эффективности вуза с использованием методики рейтинговой оценки // Журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование» №4 (12), 2014. С. 30-35.
5. Муравлев В.В. Система оценки результатов деятельности профессорско-преподавательского состава вузов // Экономика и предпринимательство. - 2016 - №10-3 (75-3). С. 743-744.
6. Роденкова Т.Н., Кондратьева А.А., Климова А.А., Расчетнова Д.С. Интегральная оценка результативности деятельности кафедр и факультетов вуза // Вестник Российской экономической академии имени Г.В. Плеханова, №4 (40), 2011. С. 23-30.
7. Трапицын С.Ю. Управление эффективностью вузов: тенденции и перспективы развития современного образования // Экономика качества. - 2014. - №4 (8) С. 40-46.
8. Шубенкова Е.В., Исаченко И.И., Исакова М.Е. Развитие персонала в системе TQM: принципы, особенности, организация // Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. 2012. №2. С. 102-108.
9. Шереги Ф.Э. и Арефьева А.Л. Измерение рейтингов университетов: международный и российский опыт / Под ред. / Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.: Центр социологических исследований, 2014. С. 504.
10. QS World University Rankings Methodology. РИА Новости, 10.09.2013. - URL: <http://ria.ru/spravka/20130910/962029482.html>.

Muravlev Victor Vladimirovich

Plekhanov Russian university of economics, Russia, Moscow

E-mail: victormur@mail.ru

Material incentives for academic staff members based on performance evaluation

Abstract. The article examined the main documents related to the reform in the system of higher education of the Russian Federation. The main tasks and goals set for higher educational institutions were identified. Based on the results of the materials studied, the main principles for the formation of evaluation systems for the teaching staff were formed, which should be used in the development of the system. Proceeding from the proposed principles, a list of indicators was developed, which can be used to assess teachers/departments based on the results of activities. For effective financial incentives, a methodology was proposed for conducting a rating evaluation, in which the principles of transferring quantitative values to the resulted ones (standardization of indicators), application of weighting factors, and further calculation of the rating of the rating participant were described in detail. At the final stage, a scheme was proposed for the distribution of incentive funds, depending on the rating position taken by the rating participant, which will allow to level the leaders' peak values by the indicator, which will allow more accurate and fair distribution of the material incentives. The proposed scheme for evaluating the faculty and further material incentives will allow the universities to achieve the planned goals and execute the decrees of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation until 2020.

Keywords: material incentive; evaluation system; the rating of the faculty; higher education