7. Лаврентьев, Г. В., Лаврентьева, Н. Б. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов.- Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2002.- 156 с.
8. Меркулова, С. Проблема оценки качества подготовки: компетентностный подход // Высшее образование в России. - 2007. - № 8. - С. 127-129.
9. Никитина Л., Шагеева Ф., Иванов В. Технология формирования профессиональной компетентности // Высшее образование в России. - 2006. - № 9. - С. 125-127.
10. Селевко, Г. К. Опыт системного анализа современных педагогических систем //Школьные технологии,- 1996.- № 6.- С. 3-43.

Эркенова М.У., Бытдаева Л.И.

Оценка эффективности деятельности работника вуза

ФГОБОУ ВО «Северо-Кавказская Государственная академия»

(Россия, Черкесск)

doi: 10.18411/trnio-12-2021-256

Аннотация

Повышение требований к высшим учебным заведениям отразилось, в том числе, в необходимости повышения эффективности оценки деятельности работников высшей школы. В результате возрастающей конкуренции между вузами, а также динамичности современного рынка труда, требующего от вузов оперативного предоставления населению образовательных услуг, с учетом потребностей быстро меняющейся социальной конъюнктуры.

Скорость изменений во внешней среде обуславливает невозможность адекватных реакций высшей школы на эти изменения без оперативного внедрения информационных технологий, автоматизации деловых процессов и сопровождающего их документооборота.

Ключевые слова: информационная система, вуз, эффективность, образование, результативность.

Abstract

The increase in requirements for higher education institutions was reflected, among other things, in the need to improve the effectiveness of evaluating the activities of higher school employees. As a result of the increasing competition between universities, as well as the dynamism of the modern labor market, which requires universities to promptly provide educational services to the population, taking into account the needs of a rapidly changing social environment.

The speed of changes in the external environment makes it impossible for higher education to respond adequately to these changes without the rapid introduction of information technology, automation of business processes and the accompanying document flow.

Keywords: information system, university, efficiency, education, effectiveness.

Согласного определению Валерия Чемекова к.п.н. Различают две составляющие оценки деятельности работника: результативность и эффективность.

Результативность – это способность человека достигать конкретных целей (результатов) в работе. При ее оценке устанавливают, достиг ли работник запланированного результата. Однако достигать результата можно с разной эффективностью, под которой следует понимать способность получать результат с наименьшими затратами [1].

Для измерения результативности применяют технологии KPI. К сожалению, в деловой литературе с чьей-то легкой руки закрепился неточный перевод термина KPI – «ключевые показатели эффективности», в то время как корректным является дословный перевод – «ключевые показатели выполнения». Также правильно было бы употреблять термин «ключевые показатели результативности». Подобное несоответствие отмечают и некоторые практики. Так, автор книги о мотивации Е. Ветлужских наряду с термином «ключевые показатели эффективности» предлагает использовать термин «ключевые

показатели деятельности» (КПД)¹, а автор книги о КРІ А. Клочков – «ключевые показатели выполнения» [4].

Обычно эффективность достижения работником КРІ не оценивается. Предполагается, что если система КРІ сбалансирована, то достижение целей будет эффективным.

Оценка результативности, как правило, основана на SMART-целях и задачах. Однако не все работы могут иметь такие цели и задачи. Например, как оценить процессную деятельность (не предполагающую достижения конкретного результата), где нет SMART-задач: в работе секретаря, оператора колл-центра, системного администратора службы поддержки, инспектора по кадровому делопроизводству? В этом случае может оцениваться эффективность исполнения функций [4].

Рассмотрим оценки по КРІ и эффективности исполнения для профессий, предполагающих достижение конкретного результата: особенности разработки и применения. Напомним о том, что оценки результативности подразделяются на количественные и содержательные, индивидуальные и командные (корпоративные), стратегические и операционные.

Задача, о которой пойдёт речь, достаточно сложна. Она требует к себе особого внимания, поскольку критерии оценки эффективности деятельности работников образования определить непросто, учитывая характер вида их работы.

Каждый преподаватель ВУЗа, как правило, имеет свои представления о том, как реализовывать процесс обучения. Понятно, что на определённом этапе деятельности он формирует свои методы, способы преподавания, которые в целом можно представить как педагогические технологии. Эффективность реализации последних во многом зависит от сформированной системы, которая будет отображать взаимосвязь между особенностями этих технологий и показателями, позволяющими оценить степень их исполнения. Она обязательно должна пройти экспериментальную проверку педагогическим составом, которая выявит её недостатки и позволит скорректировать их.

Она должна включать основные критерии оценки эффективности деятельности работников образования. Понятно, что для каждого учебного заведения они будут свои, но есть ряд наиболее общих, в рамках которых сформированы все остальные.

1. Качество преподавания. Проведение интерактивных занятий, открытых лекции, мастер классов, видео лекций, постановка новых лабораторных работ.
2. Издание учебника, учебного пособия с грифом УМО, Минобрнауки РФ, ФЭРО.
3. Результаты тестирования студентов.
4. Активность научно-исследовательской деятельности:
 - создание объекта интеллектуальной собственности;
 - количество цитирования в web of Science, Scopus;
 - количество цитирования в журналах рекомендованных ВАК для публикации научных исследований;
 - количество цитирований в журналах входящих в базу РИНЦ;
 - количество публикаций в web of Science, Scopus;
 - количество публикаций в журналах, рекомендованных ВАК для публикации научных исследований;
 - количество публикаций в журналах входящих в базу РИНЦ.
5. Профориентационная деятельность

Понятно, что в целом приведённые критерии лишь устанавливают верхнюю планку. К сожалению, они не всегда могут отобразить все стороны и особенности преподавательского труда. Для получения адекватной оценки необходимо, чтобы она как интегральный

показатель соответствовала ряду факторов, среди которых называются следующие: объективность, универсальность, своевременность, надёжность, точность и гибкость.

1. Балдин, К.В Информационные системы в экономике: Учебник / К.В Балдин, В.Б. Уткин. - М.: Дашков и К, 2015. - 395 с.
2. Королева И.Ю. Автоматизация процесса разработки рабочих программ по дисциплинам, преподаваемым в вузах / Королева И. Ю., Влазнева Д. Г. // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2012. – № 5. – С. 115-116.
3. Одинцов Б.Е. Информационные системы управления эффективностью бизнеса: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Б.Е. Одинцов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 206 с.
4. Ясенов, В.Н. Информационные системы и технологии в экономике.: Учебное пособие для студентов вузов / В.Н. Ясенов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 560 с.
5. Тамбиева Д.А., Эркенова М.У., Гемсокурова З.И., Казиева Д.А. Концептуальная модель автоматизации процесса разработки рабочих программ учебных дисциплин в вузе (на материалах СевКавГА) (научная статья)//Всероссийский научно- аналитический журнал «ФИНАНСОВАЯ ЭКОНОМИКА» №12, 2020.