

05. – ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.2

ББК 65.240.13

Потуданская Вера Федоровна,

д-р экон. наук, проф., декан факультета экономики и управления,
зав. каф. экономики и организации труда

Омского государственного технического университета, г. Омск,
e-mail: eko_omgtu@fromgtu.com;

Литвинова Ольга Ивановна,

ст. преподаватель каф. экономики и организации труда

Омского государственного технического университета, г. Омск,
e-mail: loi-08@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

PROFESSIONAL COMPETENCES AS THE TOOL OF EVALUATION OF THE HIGHER SCHOOL TEACHER LABOR EFFICIENCY

Предложен комплексный подход к оценке трудовой деятельности преподавателя высшей школы. Рассматриваются профессиональные компетенции как инструмент оценки эффективности труда преподавателя высшего учебного заведения. Представлена классификация профессиональных компетенций и распределения видов деятельности преподавателя, разработанная в Омском государственном техническом университете, описаны уровни развития компетенций преподавателя, дана технология определения развития уровня профессиональной компетенции, обоснована необходимость учета количественных и качественных результатов труда с целью морального и материального стимулирования преподавателей высших учебных заведений к достижению высоких результатов трудовой деятельности.

The complex approach to evaluation of the higher school teacher activity has been proposed. Professional competences as the tool for evaluation of the higher school teacher activity efficiency have been reviewed. Classification of professional competences and distribution of the types the teacher activity, developed in the Omsk state technical university has been presented; the levels of development of the teacher competences have been described; the technology of definition of development of professional competence level has been provided; the necessity of accounting of quantitative and qualitative results of work with the purpose of moral and material encouragement of the higher school teachers for achieving high results of activity has been justified.

Ключевые слова: эффективность труда, профессионализм, компетенции, высшее образование, преподаватель вуза, качество деятельности преподавателя, результативность, оценка, технология, педагогическое мастерство.

Keywords: labor efficiency, professionalism, competence, higher education, high school teacher, quality of the teacher activity, productivity, evaluation, technology, pedagogical skill.

Реформирование системы образования на современном этапе экономического развития требует от высших учебных заведений пересмотра сложившегося подхода к обеспечению качественной подготовки специалистов.

Одним из главных элементов, определяющих качество образовательного процесса в вузе, является его профессорско-преподавательский состав. От уровня педагогического мастерства, квалификации, профессионализма преподавателей зависит возможность системного внедрения в образовательную деятельность инноваций, способствующих подготовке высокопрофессиональных специалистов. Решение проблем качества предоставляемых образовательных услуг во многом зависит от грамотного выбора вузом политики, направленной на повышение эффективности труда преподавателей. Несовершенство системы мотивации труда, нормативной базы аттестации ППС и имеющейся системы рейтинговых показателей, нормирование трудовых процессов преподавателей без учета их интенсивности, сложность определения трудоемкости выполнения различных видов работ преподавателями вызывает необходимость выработки инструмента, позволяющего определить конкретный вклад каждого работника в результаты трудовой деятельности.

В силу различной специфики высших учебных заведений подбор приемлемых для всех критериев оценки качества деятельности преподавателя является достаточно сложной задачей. Попытки, предпринимавшиеся высшими учебными заведениями в разработке собственной системы оценки, породили многообразие подходов и методов решения этой проблемы.

Сложившийся подход к оценке качества преподавательской деятельности в настоящее время основан на определении ее результативности. По нашему мнению, данный подход не способен объективно оценить многогранный и разноплановый труд преподавателя вуза. За рамками оценки остаются качественные показатели деятельности преподавателя, его профессиональная компетентность, педагогическое мастерство. Выбор оптимального подхода к оценке трудовой деятельности преподавателя вуза осложняется отождествлением некоторыми исследователями терминов «эффективность» и «результативность». Разграничение этих понятий по-прежнему остается актуальным, и, по нашему мнению, оценивать надо и эффективность, и результативность деятельности ППС в комплексе, дополнив качественными показателями разработанную многими вузами рейтинговую систему оценки результативности труда ППС.

Комплексный подход позволит оценить все виды профессиональной деятельности преподавателя по сферам приложения его труда:

- образовательная сфера: преподавание или учебная работа;
- научно-исследовательская сфера: научная работа;
- методическая сфера: учебно-методическая, научно-методическая или организационно-методическая работа;
- воспитательная сфера: нравственное и эстетическое воспитание студентов;
- организационно-управленческая сфера, в том числе административная работа;
- общественная сфера: разнообразные виды работ, выполняемых на общественных началах.

Оценка эффективности труда преподавателей вуза через развитие их профессионализма представляется наиболее объективной. Каждой из выделенных сфер деятельности труда преподавателя вуза соответствует определенный вид профессиональной компетенции преподавателя:

- социально-организационная компетентность – способность решать организационные, управленческие, интеллектуальные задачи общекафедрального, общефакультетского, общеуниверситетского характера;
- научно-исследовательская компетентность – способность осуществлять научную деятельность в области фундаментальных и прикладных исследований и ее практическое применение;
- научно-воспитательная компетентность – способность к научно-воспитательной деятельности по отношению к студентам, аспирантам (соискателям), использованию и направлению своего интеллектуального научного потенциала на формирование научных кадров,

становление магистров, аспирантов (соискателей), повышение активности и результативности их научно-исследовательской деятельности;

– информационно-методическая компетентность – владение методологией и методикой создания учебных, учебно-методических материалов, способность к формированию методической базы, образовательных программ и других документов, сопровождающих учебный процесс;

– организационно-технологическая компетентность – способность к использованию инновационных технологий в сфере развития образования, применение передового педагогического опыта в области образовательных технологий: использование информационных технологий, владение технологиями педагогической диагностики, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование мультимедийных и других цифровых ресурсов в образовательном процессе.

В настоящее время не существует общепринятой классификации компетенций преподавателя вуза, но работа по созданию многоуровневой модели компетенций ведется в Томском политехническом университете, Ставропольском государственном университете, во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса. В таблице представлены индикаторы видов деятельности преподавателя вуза, распределенные по профессиональным компетенциям. Представленная классификация профессиональных компетенций преподавателя вуза, разработанная в Омском государственном техническом университете, не претендует на полноту и имеет обобщенный характер, основываясь на публикациях и опыте исследований, проведенных в ряде высших учебных заведений [1–4].

Таблица

Распределение индикаторов деятельности ППС по профессиональным компетенциям

Компетенция	Сфера деятельности	Индикаторы (вид деятельности)	
		№	Описание
Научно-исследовательская	Научные публикации, отзывы	1	Российские нереферируемые журналы и сборники статей, в т. ч. конференций, семинаров, депонированные рукописи
		2	Российские реферируемые журналы с IF РИНЦ=0 (н-р, ОНВ)
		3	Российские реферируемые журналы с IF РИНЦ : 0 < IF РИНЦ < 0,2
		4	Российские реферируемые журналы с IF РИНЦ не менее 0,2
		5	Иностранные журналы, сборники статей с IF ISI = 0 либо неререферируемые
		6	Иностранные реферируемые журналы с IF ISI > 0
		7	Выпуск монографий в зарубежном издательстве (кроме стран СНГ)
		8	Выпуск монографий в центральном российском издательстве (издательстве СНГ)
		9	Выпуск монографий в издательстве ОмГТУ (другого вуза России)
		10	Депонирование монографии
		11	Рецензирование монографии
		12	Оппонирование диссертации
	Интеллектуальная собственность	13	Получение патента РФ на изобретение
		14	Получение зарубежного патента на изобретение
		15	Получение патента РФ на полезную модель
		16	Получение зарубежного патента на полезную модель
	Исследования, программы	17	Получение свидетельства об отраслевой или государственной регистрации (эл. ресурсы, программы для ЭВМ, базы данных)
		18	Г/б международные и федеральные программы (гранты) – участие
		19	Г/б региональные программы (гранты) – участие
		20	Х/д НИР

Продолжение табл.

Научно-воспитательная	НИРС	21	Руководство студенческими научными работами, опубликованными в печати (внутривузовский, региональный уровень)
		22	Руководство студенческими научными работами, опубликованными в печати (всероссийский, международный уровень)
		23	Руководство студенческими научными работами, получившими награды (внутривузовский, региональный уровень)
		24	Руководство студенческими научными работами, получившими награды (всероссийский уровень)
		25	Руководство студенческими научными работами, получившими награды (международный уровень)
		26	Руководство студенческими научными работами, представляемыми на конкурсах, олимпиадах, выставках (всероссийский, международный уровень) без получения наград
		27	Руководство студенческими научными работами, получившими грант
		28	Руководство студенческой работой, получившей рекомендации к внедрению
		29	Руководство дипломником, рекомендованным ГАК в аспирантуру
		30	Руководство магистрантами
		31	Руководство студентами, участвующими в изобретениях, получении патентов, свидетельств
	Послевузовское образование	32	Руководство защищенной кандидатской диссертацией
		33	Научное консультирование защищенной докторской диссертации
Информационно-методическая	Учебники, пособия	34	Учебник с грифом МО РФ
		35	Учебное пособие с грифом МО РФ
		36	Учебник с грифом УМО
		37	Учебное пособие с грифом УМО
		38	Учебное пособие с грифом (кроме УМО, МО РФ)
		39	Учебники, учебные пособия без грифа
	УМК	40	Методические разработки в соответствии с УМК по существующим курсам (типовой состав)
		41	Разработка УМК по новой дисциплине учебного плана (семестровая нагрузка), разработка новых программ подготовки, специализаций
		42	Разработка магистерских программ
	Электронное сопровождение ООП	43	Использование в учебном процессе и обеспечение доступности гипертекстовых УМК по курсу дисциплины (Прометей, кейсы)
Организационно-технологическая		44	Обеспечение сохранности контингента, проведение дополнительных учебных занятий со студентами
		45	Использование электронных авторских демонстрационных материалов при проведении учебных занятий
Социально-организационная		46	Организация и проведение мероприятий, значимых для имиджа и развития университета: аккредитация/лицензирование, открытие новых программ подготовки, специализаций, СКБ на предприятиях, бизнес-инкубатора, технопарка, учебно-научного центра, научно-экспертного центра, научной лаборатории, работа по профориентации, организация профильных классов, ведение кружков «Политехнической школы», организация и проведение олимпиады для школьников, другое
		47	Организация и проведение мероприятий научного, культурно-воспитательного, спортивного, общественного характера, значимого для имиджа и развития кафедры, факультета

Рост у преподавателя вуза уровня педагогического мастерства, профессиональной компетентности непосредственным образом влияет на повышение качества образовательного процесса вуза. Совершенствование профессиональной деятельности преподавателя можно представить в виде процесса развития уровня компетенций (рис. 1).

Соответствие преподавателя определенному уровню профессиональной компетентности устанавливается посредством проведения процедуры оценки. На рис. 2 представлена технология оценки профессиональных компетенций ППС вуза.

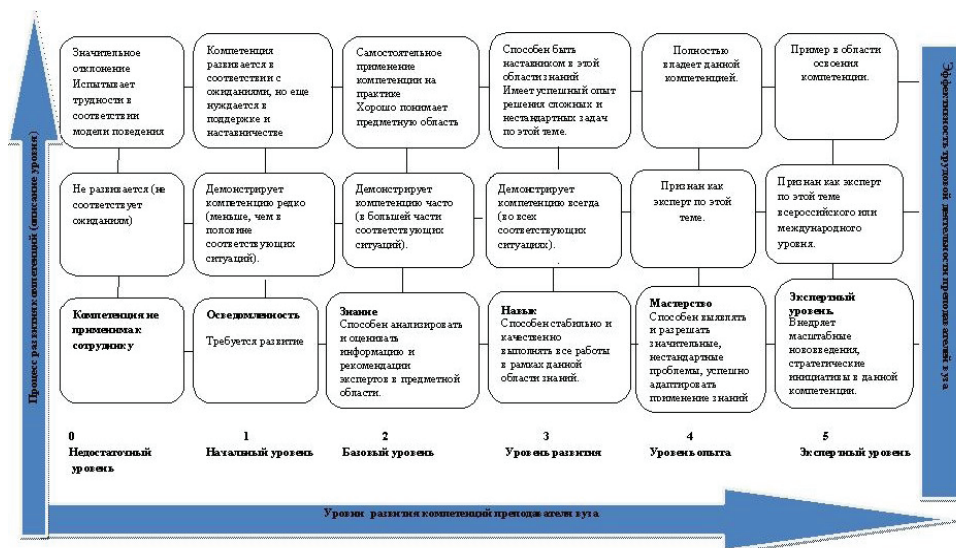


Рис. 1. Процесс развития профессиональных компетенций преподавателя вуза в текущей должности

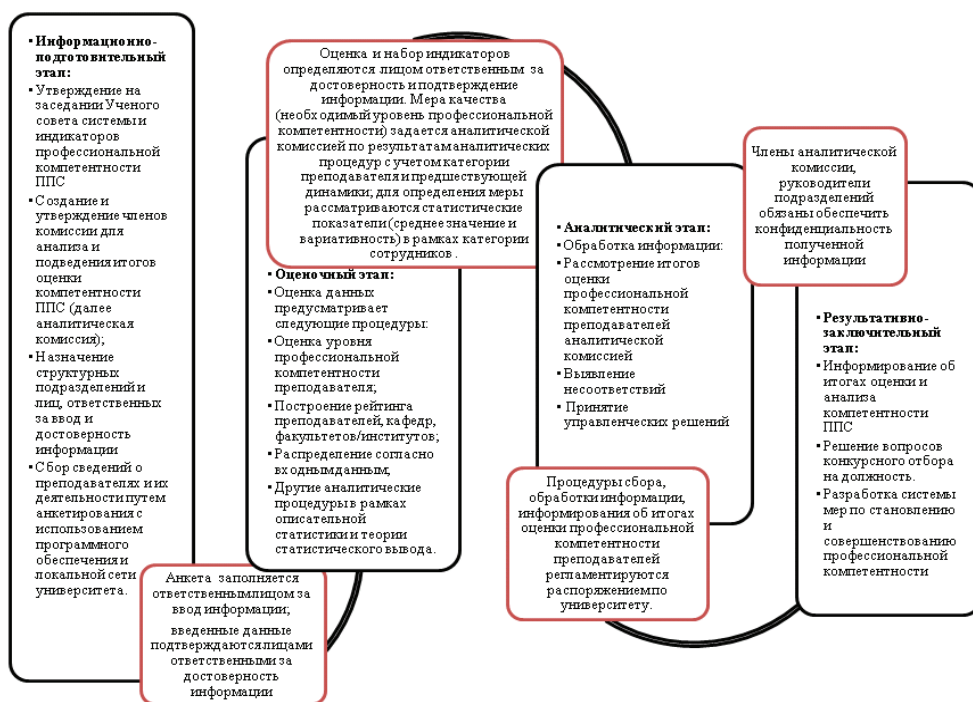


Рис. 2. Технология оценки профессиональной компетентности ППС вуза

Каждая компетенция должна оцениваться отдельно с временным интервалом проведения оценки в один год. Результаты оценки компетенций могут использоваться при формировании индивидуальных планов преподавателя на год с включением обязательных видов деятельности, направленных на рост профессионального мастерства в определенной области, требующей развития, при установлении надбавок и доплат стимулирующего характера, при отборе претендентов на должность преподавателя.

Несмотря на большое количество исследований по проблеме профессиональной компетентности преподавателя и по оценке результатов его труда, не сформирован единый подход и не определены требования, предъявляемые к профессиональной компетентности преподавательского состава вуза. Предложенные классификация, модель развития профессиональных компетенций и их оценка, несомненно, нуждаются в дальнейшем уточнении и корректировке, тем не менее комплексная система оценки эффективности де-

ятельности необходима для конкретизации требований, предъявляемых к качеству деятельности преподавателя. Комплексный подход позволяет оценить вклад каждого преподавателя в улучшение работы вуза, проявляющееся в повышении качества предоставляемой вузом образовательной услуги, в выпуске конкурентоспособного специалиста, росте рейтинга вуза. Учет количественных и качественных результатов труда преподавателей в их индивидуальных рейтингах, использование этих показателей в системе дифференциации заработной платы, ее индивидуализации как при определении размеров базовой оплаты труда, так и при установлении надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера будет мотивировать преподавателей на достижение наиболее высоких результатов труда. Оценка профессиональных компетенций ППС вуза способствует моральному и материальному стимулированию труда, росту квалификации, профессионализма, обеспечению продуктивности педагогической и научной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аниськин В. Н. Профессиональная компетентность и профессиональная компетенция преподавателя вуза: проблема разграничения понятий // Изв. Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 3(3). С. 558–562.
2. Дульзон А. А., Васильева О. М. Модель компетенций преподавателя вуза // Университетское образование: практика и анализ. 2009. № 2. С. 10–12.
3. Зимняя И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность // Высшее образование сегодня. 2005. № 11. С. 14–20.
4. Компетенции академического и административного персонала университета и инновационная деятельность / О. Б. Томилин [и др.] // Университет. Управление. 2007. № 1. С. 53–61.

REFERENCES

1. Aniskin V. N. Professional competence and professional competence of a higher school teacher: issues of differentiation of definitions // News of Samara scientific center of the Russian academy of science. 2010. Vol. 12. # 3(3). P. 558–562.
2. Dulzon A. A., Vasilyeva O. M. Model of competences of a higher school teacher // University education: practice and analysis. 2009. # 2. P. 10–12.
3. Zimnaya I. A. General culture and social and professional competence // Higher education today. 2005. # 11. P. 14–20.
4. Competences of academician and administrative personnel of the university and innovation activity / O. B. Tomilin, P. N. Kochugayev, L. A. Sukharev, N. N. Masserova // University. Management. 2007. # 1. P. 53–61.

УДК 331.108
ББК 65.240

Потуданская Вера Федоровна,

д-р экон. наук, проф., зав. каф. экономики и организации труда
Омского государственного технического университета, г. Омск,
e-mail: eko_omgtu@fromgu.com;

Трункина Лидия Валентиновна,

ст. преподаватель каф. экономики и организации труда
Омского государственного технического университета, г. Омск,
e-mail: tmb3101@mail.ru

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

EVALUATION OF THE LABOR POTENTIAL OF THE COMPANY PERSONNEL

Рассмотрены современные подходы к определению сущности трудового потенциала работника и предприятия, их взаимосвязь, количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Рассмотрены структурные составляющие трудового потенциала предприятия: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный потенциалы. Предложено авторское определение структуры трудового потенциала с включением в эту систему социокультурного потенциала предприятия. Рассмотрены основные проблемы расчета величины трудового потенциала предприятия и систематизированы существующие методики оценки его количественных и качественных характеристик. Предложен метод комплексной оценки трудового потенциала предприятия.

The modern approaches to determination of the essence of the employee and company labor potential, their interrelations, quantitative and qualitative parameters of the labor potential have been reviewed. The structural components of the company labor potential: personnel, professional, qualification and organizational, have been reviewed. The author has proposed his definition of the structure of the labor potential including the social and cultural potential of the

company. The major issues of estimation of the value of the company labor potential have been reviewed, and the current methods of evaluation of its quantitative and qualitative parameters have been systemized. The method of complex evaluation of the company labor potential has been proposed.

Ключевые слова: трудовой потенциал работника, трудовой потенциал предприятия, структура трудового потенциала, кадровый потенциал, профессиональный потенциал, квалификационный потенциал, организационный потенциал, социокультурный потенциал, количественные и качественные характеристики трудового потенциала, методы оценки трудового потенциала, интегральная оценка трудового потенциала.

Keywords: employee labor potential, company labor potential, labor potential structure, personnel potential, professional potential, qualification potential, organizational potential, social and cultural potential, quantitative and qualitative parameters of the labor potential, labor potential evaluation methods, labor potential integral evaluation.

Успешность функционирования предприятий зависит от эффективного использования кадровых, финансо-