

## ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В АСПЕКТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

© 2019 Каржанова Наталья Викторовна

кандидат философских наук, доцент кафедры иностранных языков № 3  
Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Россия, Москва  
Email: knatalya11@mail.ru

© 2019 Кузнецова Юлия Андреевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры иностранных языков № 3  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва  
Email: yulia\_success@mail.ru

© 2019 Прусакова Дарья Алексеевна

преподаватель кафедры иностранных языков № 3  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва  
Email: bdgid@mail.ru

© 2019 Сидорова Елена Евгеньевна

старший преподаватель кафедры иностранных языков № 3  
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Россия, Москва  
Email: iksharik@gmail.com

В статье авторов проанализирован вопрос текущего состояния различных подходов к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава в аспекте реализации кадровой политики подразделений высших учебных заведений. Объектом исследования выступила деятельность профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, а предметом — анализ инструментов их оценки. Теоретическое и методологическое значения исследования заключены в систематизации подходов к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Практическое значение исследования заключается в определении рангов применения различных подходов к анализу инструментов оценки в аспекте реализации кадровой политики подразделений высших учебных заведений.

*Ключевые слова:* Подходы, анализ, инструмент, оценка, кадровая политика, деятельность, высшее учебное заведение, подразделение, аспект, профессорско-преподавательский состав.

Систематическая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения является приоритетным направлением в кадровой политике большинства развитых стран, ориентирующихся на инновационный путь развития системы высшего профессионального образования [7, 8].

Приведенный выше факт подтверждается результатами ряда исследований, проводимых международными консалтинговыми компаниями (9, 10, 11) в начале 2019 года (рис. 1). Как можно увидеть, средние ранги рассматриваемого вопроса в разрезе семи проанализированных стран колеблются от двух единиц (минимальное

анализируемое значение, характерное лишь для одной страны — Китай) до 4 единиц (максимальное анализируемое значение, характерное для таких стран, как США, Франция и Германия). Для прочих из анализируемых стран среднее ранговое значение оценки деятельности профессорско-преподавательского состава находилось в пределах трех единиц. Совокупный средний ранг анализируемых систем составил три единицы (с округлением до целых величин).

Обозначив процедуру оценки деятельности профессорско-преподавательского состава [3, 4, 5], как весьма приоритетную, отметим, что в ее основу положен ряд инструментов, различаю-

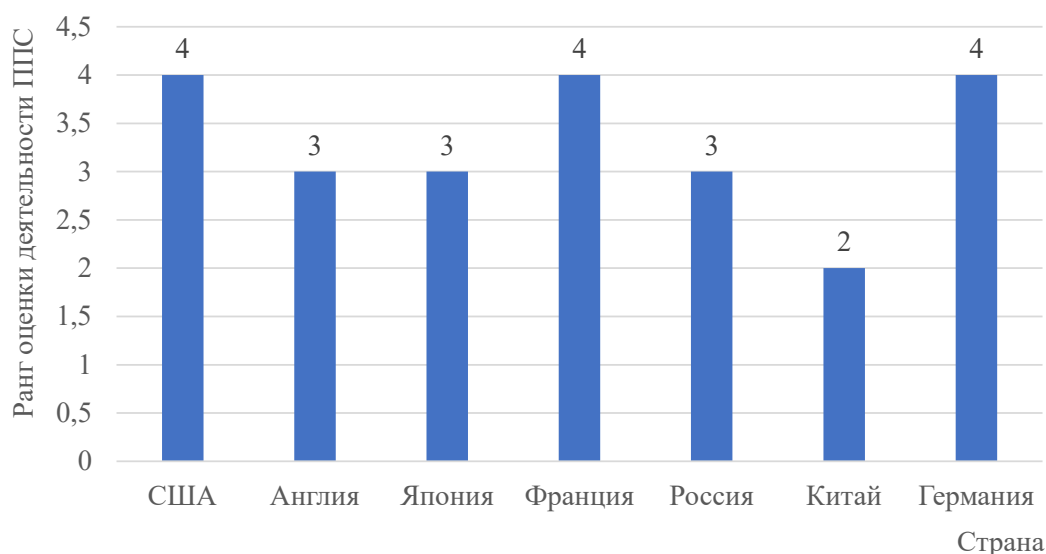


Рис. 1. Результаты исследований систем высшего профессионального образования [6, с. 89] в ряде развитых стран в 2018 году в аспекте среднего по стране ранга оценки деятельности профессорско-преподавательского состава в совокупном ранговом пространстве\* [9, 10].

\* Минимальное значение анализируемого показателя процесса оценки в совокупном ранговом пространстве составляет 1 единицу (характеризует наименьший из возможных приоритетов в кадровой политике высших учебных заведений), а максимальное 10 единиц (характеризует наибольший из возможных приоритетов в кадровой политике высших учебных заведений). Сама величина исходного ранга для высших учебных заведений той или иной страны представлена целыми числами от 1 до 10, а средняя величина дробными, с округлением (для удобства дальнейшего анализа) до целых

щихся в основном по типу аналитического аппарата (таблица 1).

Многообразии инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава на практике, в целях достижения максимальной эффективности как на уровне высшего учебного заведения [2, с. 91] в целом, так и его отдельных подразделений, инициирует потребность в их комплексном анализе.

Ввиду этого, для оптимизации ключевых показателей эффективности, заложенных в кадровой политике высшего учебного заведения в Российской Федерации [1, с. 77] и его подразделений, были выделены следующие подходы, отраженные в таблице 2.

Сводная характеристика положительных и отрицательных моментов каждого из обозначенных выше подходов приведена в таблице 3.

В целях данной публикации было проведено интегральное ранжирование подходов к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений [4, с. 89] в аспекте учета особенностей функционирования их подразделений (рис. 2).

Данные рисунка 2 позволяют сделать следующие выводы:

- все шесть анализируемых подходов к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений являются в достаточной мере уникальными, что подтверждается отсутствием в значениях их рангов тождественных величин;
- среднее значение ранга по всем анализируемым подходам к анализу инструментов оценки равно 4 единицы (округленно до целой величины);
- преобладающие позиции здесь занимают дифференцированный и интегральный подходы к анализу инструментов оценки с уровнями рангов в 5 и 7 из 10 единиц соответственно;
- низовые позиции с рангами в 1 и 2 единицы из 10 возможных характеризуются соответственно директивный и хаотичный подходы к анализу инструментов оценки;
- промежуточное положение в анализируемом ряду подходов к анализу инструментов оценки занимает эмпирический подход с 3 ранговыми единицами из 10 возможных.

**Таблица 1. Виды инструментов, применяемых для оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации**

Вид инструмента оценки	Содержание инструмента (аналитический аппарат)	Частота применения инструмента на практике
Статистический	Аналитический аппарат инструмента основан на применении статистических методов оценки	Инструмент достаточно часто применяется во многих высших заведениях Российской Федерации
Экономико-математический	Аналитический аппарат инструмента основан на применении экономико-математических методов оценки	Инструмент достаточно часто применяется во многих высших заведениях Российской Федерации
Матричный (графический)	Аналитический аппарат инструмента основан на применении матрично-графических методов оценки	На практике в Российской Федерации данный инструмент применяется достаточно редко
Логический	Аналитический аппарат инструмента основан на применении логических методов оценки	На практике в Российской Федерации данный инструмент применяется редко
Эвристический и прочие	Аналитический аппарат инструмента основан на применении эвристических методов оценки	На практике в Российской Федерации данный инструмент практически не применяется

**Таблица 2. Подходы к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений**

Наименование подхода	Содержание подхода	Частота применения подхода на практике
Директивный	Подход предполагает проведение анализа выбранных инструментов оценки на основе действующих норм	Часто
Эмпирический	Подход предполагает проведение анализа выбранных инструментов на основе текущего опыта аналитика	Достаточно часто
Дифференцированный	Подход предполагает проведение анализа каждого из выбранных инструментов в отдельности	Достаточно часто
Интегральный	Подход предполагает проведение анализа всех используемых инструментов совместно	Редко
Хаотичный	Анализ инструментов оценки осуществляется на основе вероятностных сценариев работы системы	Достаточно редко

**Таблица 3. Сводная характеристика положительных и отрицательных моментов каждого из подходов к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений**

Наименование подхода	Основные положительные моменты, присущие подходу	Основные отрицательные моменты, присущие подходу
Директивный	Минимальные затраты времени на принятие управленческого решения	Практическое отсутствие учета факторов, воздействующих на объект анализа в прошлом и настоящем
Эмпирический	Учет влияния факторов, воздействующих на объект анализа в прошлом	Недостаточный учет факторов, воздействующих на объект анализа в настоящем
Дифференцированный	Высокий уровень детализации результатов анализа по каждому из применяемых инструментов	Значительные сложности в объединенном представлении результатов анализа
Интегральный	Результаты анализа по всем их примененным инструментам представлены единым композиционным массивом	Относительно низкий уровень детализации результатов анализа по каждому из применяемых инструментов
Хаотичный	Учет влияния факторов, воздействующих на объект анализа в прошлом и настоящем	В значительной степени вероятностный характер результатов, полученных в ходе проведения анализа инструментов оценки

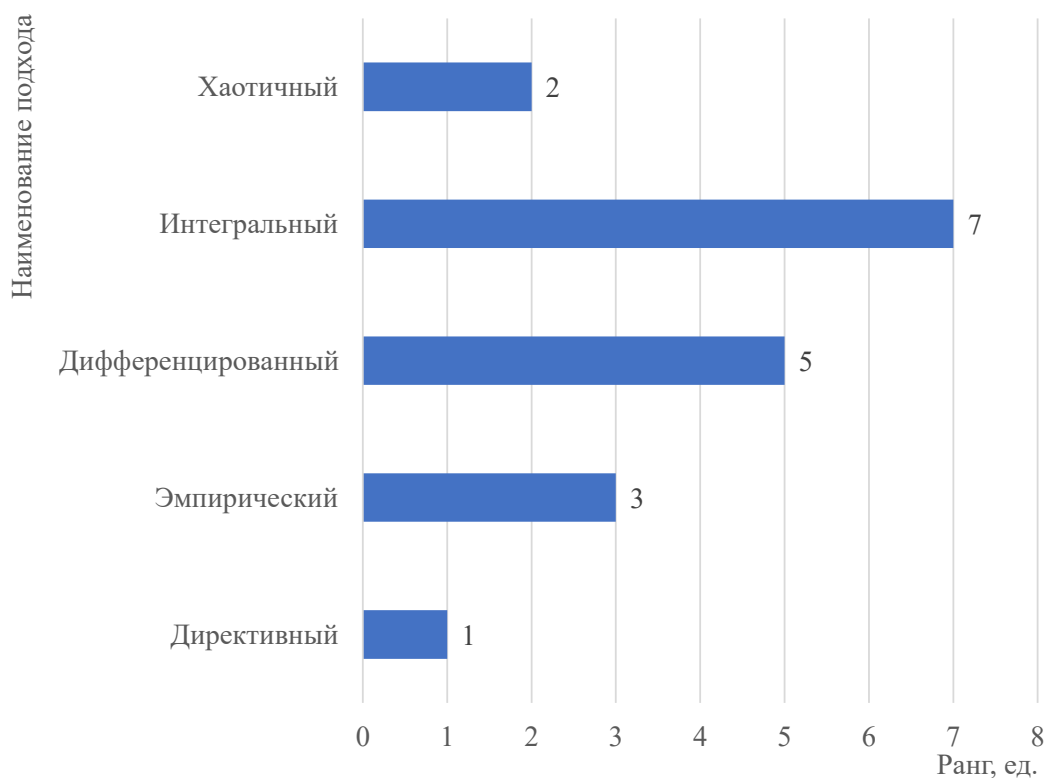


Рис. 2. Результаты интегрального ранжирования подходов\* к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в аспекте учета особенностей функционирования их подразделений

\* Примечания:

- процесс интегрального ранжирования анализируемых подходов был проведен на основе нейросетевого моделирования в программной среде STATISTICA Automated Neural Networks;
- методической основой для ранжирования подходов послужили собственные наработки авторов по анализируемой проблеме;
- исполнителями поставленной задачи выступили авторы данной публикации, совместно с группой экспертов, квалифицированных в обозначенных выше областях исследования;
- минимальное значение ранга для анализируемых подходов составило 0 единиц (практическая значимость подхода отсутствует);
- максимальное значение ранга для анализируемых подходов составило 10 единиц (практическая значимость подхода является максимальной).

Таким образом, можно сделать вывод, что оценка деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения может быть проведена с использованием следующих инструментов: статистические, экономико-математические, матричные (графические), логистические, эвристические и т.д.

Для анализа указанных инструментов оценки на практике в Российской Федерации возможны к применению директивный, эмпири-

ческий, дифференцированный, интегральный и хаотичный подходы.

Сводная характеристика положительных и отрицательных моментов каждого из подходов к анализу инструментов оценки деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в аспекте реализации их кадровой политики позволила выделить в качестве преобладающих — дифференцированный и интегральный подходы.

**Библиографический список**

1. Аввакумова И. В., Прусакова Д. А. и др. Экономические аспекты корпоративной интеграции подразделений высшего учебного заведения в целях повышения качества образовательного процесса / И. В. Аввакумова, Д. А. Прусакова, Е. Е. Сидорова, М. С. Циликва // Экономические науки — Москва: Изд-во ООО «24-Принт», 2018. — № 10. — С. 75–79.
2. Коваленко М. В. Особенности формирования и реализации кадровой политики высших учебных заведений / М. В. Коваленко // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации — Пенза: Изд-во «Наука и Просвещение», 2018. — С. 91–95.
3. Николаева Е. А., Григорьева И. В. и др. К аспектам влияния оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения на укрепление экономической безопасности Российской Федерации / Е. А. Николаева, И. В. Григорьева, И. С. Казимилова, Е. И. Соколова // Экономические науки — Москва: Изд-во ООО «24-Принт», 2019. — № 3. — С. 62–67.
4. Николаева Е. А., Кузнецова Ю. А. и др. Инструменты реализации стратегических инициатив высшего учебного заведения в целях повышения качества образовательного процесса / Е. А. Николаева, Ю. А. Кузнецова, Е. Л. Агibalова, Н. В. Каржанова // Экономические науки — Москва: Изд-во ООО «24-Принт», 2018. — № 9. — С. 87–90.
5. Попова С. А., Трихина И. 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 — Москва: Изд-во ООО «Издательство «Мир науки», 2019. — № 1. — С. 1–8.
6. Соколова Е. И. К вопросу обеспеченности сферы высшего профессионального образования в российской федерации стратегиями развития экономической безопасности / Е. И. Соколова // Экономические науки — Москва: Изд-во ООО «24-Принт», 2019. — № 6. — С. 87–91.
7. Brewer, P. D. and Brewer, K. L. 2010. Knowledge management, human resource management, and higher education: a theoretical model. *Journal of Education for Business*, 85(6), pp. 330–335.
8. Elliott, K. 2015. Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?. *Australian Journal of teacher education*, 40(9), pp. 101–116.
9. Компания «Ernst&Young» [Электронный ресурс]: аналитические материалы — Официальный сайт компании «Ernst&Young», 2019. — Режим доступа: <https://www.ey.com/ru/>
10. Компания «KPMG» [Электронный ресурс]: аналитические материалы — Официальный сайт компании «KPMG», 2019. — Режим доступа: <https://home.kpmg/ru/ru/>
11. Компания «PricewaterhouseCoopers» [Электронный ресурс]: аналитические материалы — Официальный сайт компании «PricewaterhouseCoopers», 2019. — Режим доступа: <https://www.pwc.ru>