

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

© 2021 **Казимилова Ирина Сергеевна**

кандидат филологических наук, доцент, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Россия, Москва
E-mail: irinacasimirova@yandex.ru

© 2021 **Панченко Екатерина Юрьевна**

старший преподаватель, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Россия, Москва
E-mail: Panchenko.EY@rea.ru

© 2021 **Родникова Оксана Юрьевна**

старший преподаватель, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Россия, Москва
E-mail: Rodnikova.OY@rea.ru

© 2021 **Улиско Ксения Александровна**

старший преподаватель, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Россия, Москва
E-mail: Ulisko.KA@rea.ru

В статье авторов обращается внимание на вопрос оценки качества работы профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения в условиях дистанционного обучения. Объект исследования — все категории профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации. Предмет исследования — оценка качества работы профессорско-преподавательского состава в условиях дистанционного обучения и повышенной неопределенности внешней среды. Теоретическое и методологическое значение исследования заключены в содержательном развитии подходов к оценке качества работы ключевых сотрудников высших учебных заведений. Практическое и прикладное значение исследования заключены в расширении представлений о кадровых возможностях высших учебных заведений в Российской Федерации. Отдельно полученные результаты исследования могут быть использованы на практике для анализа обширного круга вопросов, связанных с анализом системы высшего образования в Российской Федерации.

Ключевые слова: Вопрос, оценка, качество, персонал, работа, высшее учебное заведение, условие, дистанционное обучение.

Проблема качества работы сотрудников [3, 4] высшего образования не теряла своей актуальности в Российской Федерации на протяжении последнего десятилетия. Так по данным ряда консалтинговых центров [5, 6] был составлен график среднего распределения качества работы персонала в высших учебных заведениях Российской Федерации в 2011–2020 годах, который приведен на рисунке 1.

Данные рисунка позволяют сделать ряд выводов:

- персонал высших учебных заведений в рассматриваемом пространстве в 2011–2020 годы, учитывая актуальные мировые тенден-

ции, в целом работал достаточно качественно (среднее распределение показателя качества не опускалось ниже 51,94 процентов из 100 возможных; при этом минимально возможный пороговый уровень качества работы для Российской Федерации был определен в 35 процентов из 100 возможных);

- некоторые проблемы в исследуемом распределении, судя по приведенным данным, имели место также в 2015 году (здесь средний уровень качества работы персонала высших учебных заведений снизилось с 65,89 процентов до 59,85 процентов);

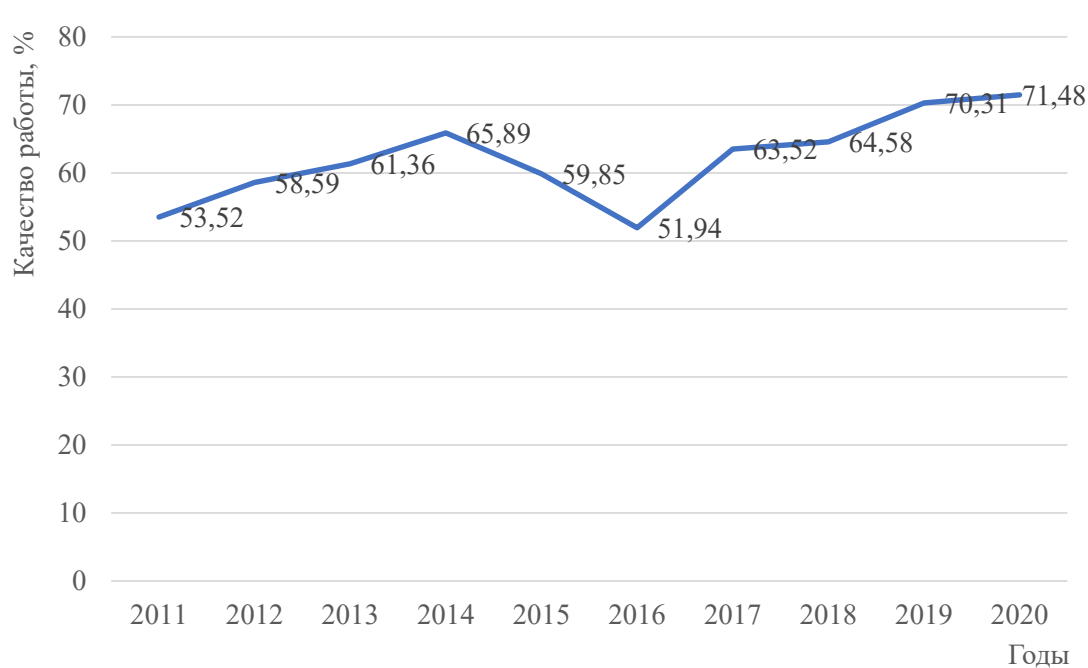


Рис. 1. График среднего распределения качества работы персонала в высших учебных заведениях Российской Федерации в 2011–2020 годах

- в целом качество работы персонала в высших учебных заведениях Российской Федерации за анализируемый период времени возросло с 53,52 процента до 71,48 процента (в среднем в 1,34 раза).

Отдельно отметим, что несмотря на положительную динамику с 2019 по 2020 годы рост качества работы персонала в высших учебных заведениях [1, 2] Российской Федерации был не значительным (имело место увеличение с 70,31 процента до 71,48 процента или в 1,02 раза).

Основной причиной сложившейся ситуации стал глобальный кризис, вызванный пандемией коронавирусной инфекции, приведший к значительной активизации дистанционных методов обучения.

Исходя из этого весьма значимую актуальность приобрел вопрос о модернизации процедуры оценки качества работы профессорско-преподавательского состава с учетом влияния действующих факторов.

Средние уровни актуальности действующих методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации в 2011–2020 годах приведены на рисунке 2.

Из рисунка 2 можем увидеть следующее:

- за анализируемый период времени динамика исследуемого показателя являлась от-

рицательной (средний уровень актуальности действующих методик оценки снизился на 2,37 процента или в 0,97 раза);

- явные пики снижения среднего уровня актуальности действующих методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации имели место в 2014 (значение исследуемого показателя снизилось до 82,15 процентов из 100 возможных; основная причина снижения — изменения в системы высшего образования) и в 2020 годах (значение исследуемого показателя снизилось до 81,58 процентов из 100 возможных; основная причина снижения — мировая пандемия коронавирусной инфекции);

- рост исследуемого показателя имел место в следующих периодах: с 2011 по 2013 годы (значение исследуемого показателя увеличилось с 83,95 процента до 85,97 процентов из 100 возможных; основная причина произошедшего изменения — успешная модернизация методической базы оценки) и с 2014 по 2019 годы (значение исследуемого показателя увеличилось с 82,15 процента до 90,37 процентов из 100 возможных; основная причина произошедшего изменения — успешная модернизация методической базы оценки);

- по прогнозу, составленному на 2021 год при условии сохранения признаков пандемии

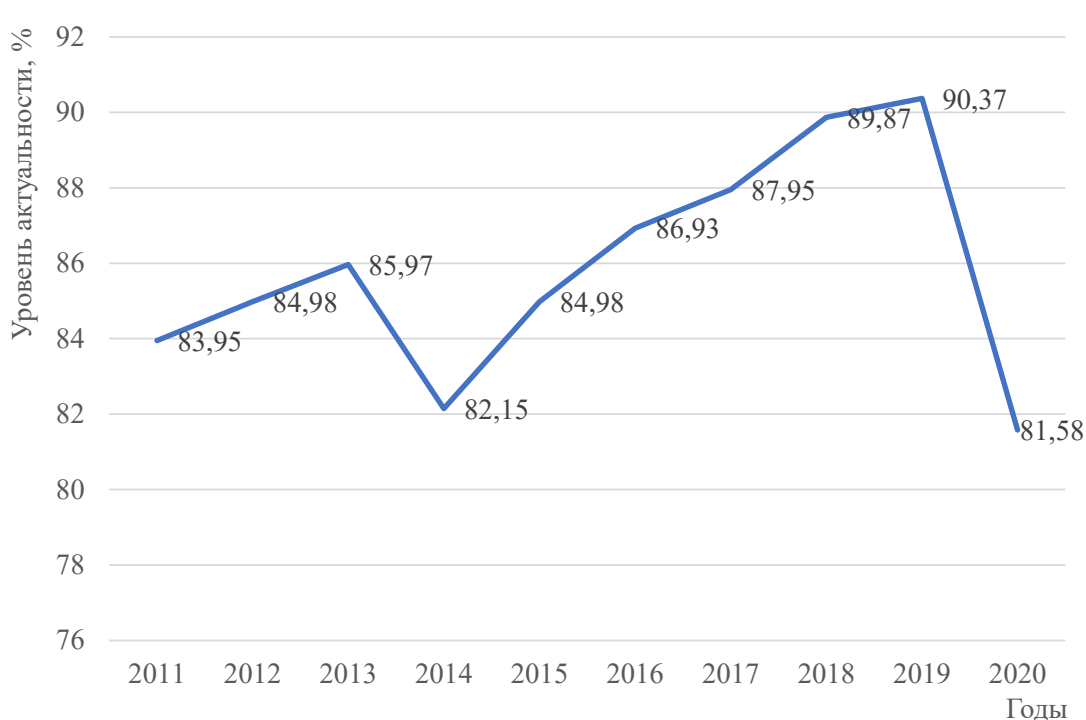


Рис. 2. Средние уровни актуальности действующих методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации в 2011–2020 годах

коронавирусной инфекции до конца третьего квартала средний уровень актуальности действующих методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации, снизится до 73,85 процентов;

- по прогнозу, составленному на 2021 год при условии сохранения признаков пандемии коронавирусной инфекции до конца четвертого квартала средний уровень актуальности действующих методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации, снизится до 69,38 процентов.

Все это, даже при условии завершения мировой пандемии к 3 кварталу 2021 года, подталкивает к инициативам по модернизации существующей методологической и методической базы оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации.

Среди таких инициатив, по мнению авторов, на 2021 год и далее могут быть:

- формирование единого поля проблем, влияющих на процедуры оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

- формирование единого поля факторов (причин), определяющих проблемы оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

- критический многоплановый анализ методологии оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

- критический многоплановый анализ совокупности методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

- формирование комплекса рекомендаций по модернизации методологии оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

- формирование комплекса рекомендаций по модернизации совокупности методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

- реализация комплекса рекомендаций по модернизации методологии оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации;

• реализация комплекса рекомендаций по модернизации совокупности методик оценки работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений в Российской Федерации.

Таким образом, можно сделать вывод, что в условиях глобальной пандемии, отразившейся, в том числе на Российской Федерации выявились проблемы, связанные с оценкой качества работы сотрудников высших учебных заведений, осуществляющих свою деятельность с акцентом

на дистанционный формат.

Для нейтрализации данных проблем в сложившихся условиях Российской действительности, по мнению авторов, целесообразнее всего четко обозначить (формализовать) существенные проблемы, выявить значимые причины их возникновения (в том числе в проекции методической и методологической базы) и, далее, сформировать комплекс инициатив, направленных на снижение их активности или нейтрализацию.

Библиографический список

1. Логвинова А. В. Риски административного управления вузом в представлении персонала / А. В. Логвинова // Мир науки. Социология, филология, культурология — Москва: Изд-во: «ООО «Издательство «Мир науки», 2019. — № 3. — С. 10.
2. Николаева Е. А., Кузнецова Ю. А. и другие Инструменты реализации стратегических инициатив высшего учебного заведения в целях повышения качества образовательного процесса / Е. А. Николаева, Ю. А. Кузнецова, Е. Л. Агибалова, Н. В. Каржанова / Экономические науки — Москва: Изд-во: «ООО «24 Принт», 2018. — № 166. — С. 87–90.
3. Селезнев Д. Е. Балльно-рейтинговая система оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических сотрудников / Д. Е. Селезнев / Большой конференц-зал: дополнительное образование — векторы развития — СПб: Изд-во: «Академия талантов Санкт-Петербурга», 2019. — № 1. — С. 33–38.
4. Тыщенко О. А., Толстова А. З. Использование ключевых показателей эффективности (KPI) как метод оценки качества работы сотрудников компании / О. А. Тыщенко, А. З. Толстова / Экономика устойчивого развития — Краснодар: Изд-во: «Общественная академия инновационного устойчивого развития», 2019. — № 2. — С. 251–254.
5. Группа компаний «Кроу Россия» [Электронный ресурс]: аналитические материалы — Официальный сайт группы компаний «Кроу Россия», 2021. — Режим доступа: <https://www.crowe.com/ru>
6. Группа компаний «Нексия Си Ай Эс» [Электронный ресурс]: аналитические материалы — Официальный сайт группы компаний «Нексия Си Ай Эс», 2021. — Режим доступа: <http://www.nexia-cis.com/>