

**Богомолова Инна Сергеевна** – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: isbogomolova@sfedu.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44; тел.: 88634371742; кафедра инноватики и экономического проектирования; доцент.

**Задорожня Елена Константиновна** – e-mail: ekzadorozhnyaya@sfedu.ru; кафедра инноватики и экономического проектирования; доцент.

**Bogomolova Inna Sergeevna** – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: isbogomolova@sfedu.ru; 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371742; the department of innovation and economic design; associate professor.

**Zadorozhnyaya Elena Konstantinovna** – e-mail: ekzadorozhnyaya@sfedu.ru; the department of innovation and economic design; associate professor.

УДК 331.1

**С.В. Гриненко, Е.С. Едалова**

### **РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Рассматриваются вопросы о методах оценки деятельности научно-педагогических кадров в системе высшего профессионального образования, проведен анализ существующего положения в области оценки качества труда преподавателей в различных странах с целью определения оптимальных критериев, влияющих на повышение результативности их труда. В ходе исследования было выявлено, что для стимулирования роста результативности труда научно-педагогических кадров необходимо внедрение компетентностно-критериального подхода как способа оценки деятельности преподавателей, охватывающего все виды деятельности преподавателей.*

*Производительность труда; интенсивность труда; результативность труда; научно-педагогические кадры; методы оценки деятельности преподавателей.*

**S.V. Grinenko, E.S. Edalova**

### **PRODUCTIVITY OF TEACHERS IN THE SYSTEM OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION**

*In given article questions on methods of an estimation of activity of scientific and pedagogical shots in system of the higher vocational training are considered, the analysis of existing position in area of an estimation of quality of work of teachers in the various countries for the purpose of definition of the optimum criteria influencing increase of productivity of their work is carried out. During research it has been revealed that for stimulation of growth of productivity of work of scientific and pedagogical shots introduction competence-criterial approach as way of an estimation of activity of the teachers, covering all kinds of activity of teachers is necessary.*

*Labour productivity; intensity of work; effectiveness of labour; scientific and pedagogical shots; methods of estimation of activity of teachers.*

В настоящее время вопросы, посвященные исследованию категории «производительность труда» в различных отраслях экономики, очень актуальны, поскольку обеспечение роста производительности труда является приоритетным направлением государственной деятельности для развития государства и повышения конкурентоспособности экономики страны. В сфере образования также необходимо учитывать показатели, характеризующие результативность труда преподавателей.

лей, так как в условиях развития системы профессионального образования с учетом установленных государством индикаторов и критериев эффективности требуется иметь высококвалифицированный состав научно-педагогических сотрудников, показывающих высокий уровень качества образовательной и научно-исследовательской деятельности.

При этом следует учитывать тот факт, что производительность труда прямо пропорциональна его качеству, которое в современном производстве включает профессионализм, трудолюбие, трудовую этику, навыки и профессиональное образование работников. Кроме того, следует уделить внимание специфике в категориальном и количественном определении производительности труда научно-педагогических работников, в частности профессорско-педагогического состава, в системе высшего профессионального образования.

Целью данного исследования является анализ существующего положения в области оценки и оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) вузов с учетом его результативности и определения методов оценки деятельности научно-преподавательского состава высших учебных заведений. Для достижения поставленной цели осуществлялся ретроспективный анализ категории «производительность труда», соответствующей используемой наиболее адекватно категории «результативность труда» с учетом специфики деятельности ППС. В результате анализа было выявлено, что данный показатель применяется в основном для оценки деятельности материального производства, в то время как в нематериальной сфере производительности труда уделяется недостаточно внимания (табл. 1).

В контексте определения производительности труда работников в сфере материального производства под производительностью понимается количество изготовленной продукции за определенный период времени, в то же время для работников нематериальной сферы производительность представляет собой объем произведенной информации и оказанных услуг. Таким образом, категорию «производительность труда» можно обозначить как степень эффективности трудовых ресурсов, капитала, материалов, энергии и инновационных разработок, затраченных на производство продукции, информации и оказание услуг за определенный период времени.

Для определения уровня производительности труда используются показатели интенсивности и экстенсивности труда. С помощью экстенсивности труда определяют продолжительность и использование рабочего времени в смену, если при этом не изменяются другие характеристики. С точки зрения экономической целесообразности данный показатель не может быть эффективным как самостоятельное направление. Такой показатель, как интенсивность труда является более эффективным, он измеряется количеством человеческой энергии, использованной за определенный период времени, и показывает степень напряженности труда за это время. В связи с этим для определения производительности труда в научно-образовательной сфере возможно более правомерно рассматривать показатель интенсивности труда. В ходе исследования было выявлено, что у различных исследователей существует два подхода к определению интенсивности труда. С одной стороны, интенсивность труда представляет собой социально-экономическую категорию, включающую такие показатели, как: квалификация работника, стимулирование труда, организация труда, условия труда, отношения в трудовом коллективе, с другой – физиологические способности работников: возрастная категория работников, работоспособность, физиологическое и психоэмоциональное состояние (рис. 1). Разделять данный показатель на две категории нецелесообразно, поскольку для определения уровня интенсивности труда должны учитываться все показатели, оказывающие влияние на повышение трудоспособности научно-педагогических сотрудников и стремление к самосовершенствованию.

Таблица 1

**Определение категории «производительность труда»**

Автор	Определение производительности труда
Д. Скотт Синк	«Производительность – это, попросту говоря, отношение между продукцией, произведенной системой, и затратами на производство этой продукции. В систему вводятся затраты в форме труда (человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые аспекты), энергия, материалы и информация» [9]
К. Маркс	«...Всякое вообще изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства данного товара, так что меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости» [7]
Х. Зайдель и Р. Теммен	«Производительность – это отношение между результатом производственного процесса (например, шт., кг) и количеством используемых факторов производства (например, рабочее время, время работы машин)» [1]
М.А. Пархомчук и Д.И. Дорошенко	«Производительность труда – показатель плодотворности целесообразной деятельности персонала, измеряемый количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, т.е. она представляет собой количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая обусловлена уровнем эффективности труда» [8]
К.А. Жерносек	«Производительность труда – это социально-экономическая категория, включающая инновационную составляющую труда и выражающая отношения между различными субъектами общества по поводу их включения в производственно-трудовую деятельность, условиями повышения эффективности которой является максимальная личная заинтересованность работников и внедрение методов научной организации труда, совместно с совершенствованием средств производства» [5]

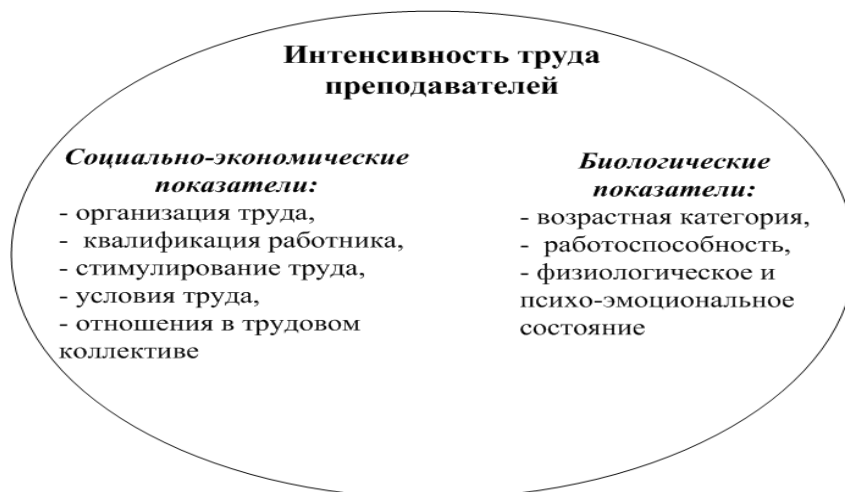


Рис. 1. Показатели, оказывающие влияние на повышение трудоспособности преподавателей

Для того чтобы целостно определить результативность труда в учреждении высшего профессионального образования, необходимо сформировать комплекс критериев оценки эффективности кадров, с учетом как социально-экономических показателей, так и физиологических способностей работников в процессе оценки качества и эффективности работы преподавателей.

При оценке труда ППС требуется также учитывать полифункциональный характер деятельности научно-педагогических работников, связанный с выполнением функций в различных областях деятельности: образовательной (педагогической, преподавательской, воспитательной), научной (исследовательской), управленческой (организационной, общественной).

Можно выделить ряд критериев в различных областях деятельности, представленных в табл. 2.

Таблица 2

**Критерии оценки результативности труда ППС [6]**

Область деятельности	Критерии
Образовательная	Место в рейтинге преподавателей (на основе анкетирования студентов); наличие наград за успехи в преподавании; преподавательская нагрузка; работа с бакалаврами / магистрантами / аспирантами; количество диссертаций, защищенных под руководством профессора
Научная (исследовательская)	количество опубликованных статей (в индексируемых журналах); количество опубликованных монографий; количество диссертаций, защищенных под руководством профессора; количество ссылок (цитируемость) на публикации; наличие исследовательских проектов с внешним финансированием
Управленческая	наличие административной должности; время, затрачиваемое на выполнение различных видов административной работы

При этом авторами отмечается, что из названных критериев наибольшую значимость имеют публикации, административный пост и аудиторная преподавательская нагрузка. Анализ структуры заработков преподавателей российских вузов свидетельствует о том, что значимыми являются преподавание и административная деятельность. Такая асимметрия приводит к тому, что вузы не достигают критериев эффективности в своей деятельности и должны выстраивать новую систему стимулирования роста результативности труда ППС, направленную на сбалансированность индикаторов научной и образовательной деятельности.

С целью определения эффективных методов оценки деятельности преподавателей необходимо проанализировать существующие методы оценки для определения эффективности работы научно-преподавательского состава в зарубежных странах (рис. 2).

В ходе исследования способов оценки деятельности преподавателей в зарубежных странах были выявлены некоторые особенности для каждой из рассмотренных стран. В настоящее время способы оценки качества преподавателей в Гер-

мании не достаточно разработаны. Подходы, на которых основывается оценка их деятельности, отражены в законодательно-нормативных документах. Аттестация преподавателей («регулярная служебная оценка») поводится один раз в шесть лет. Поскольку для каждой категории преподавателей существует несколько должностных уровней, текущая оценка деятельности преподавателей проводится с периодичностью один раз в два года, с целью перевода работника на более высокий уровень и соответственно увеличения заработной платы. Оценка деятельности научно-педагогических кадров включает в себя данные о проделанной работе в сфере преподавательской деятельности, результаты опроса студентов и эффективность научной деятельности [2].

В США для оценки деятельности педагогических кадров самым распространенным считается анкетирование студентов, впервые оно было использовано еще в 20-х годах XX в. и в настоящее время применяется практически во всех вузах США. Главным показателем оценки эффективной деятельности преподавателей считаются результаты учебной работы студентов и их мнение о мастерстве преподавания. В том случае, если курс читает несколько преподавателей, параметром оценки работы преподавателя является количество студентов, посещающих данный курс [4]. Для оценки деятельности научно-педагогических кадров учитываются такие аспекты, как: мастерство преподавания, научные исследования, профессиональный уровень, использование инновационных технологий в обучении, заслуги прошлых лет. Для оценки деятельности преподавателей в британских университетах используются критерии, ориентированные на совершенствование качества труда преподавателей, повышение личностных качеств, актуальность научной деятельности. Поскольку в британских университетах учебный план нацелен на индивидуальный подход к студентам, для оценки деятельности преподавателей используются критерии оценки, направленные на определение учебного опыта студентов.



Рис. 2. Способы оценки деятельности научно-педагогических кадров высшей школы в зарубежных странах

Наряду с данными особенностями в исследуемых странах можно выделить общие факторы, влияющие на оценку деятельности научно-педагогических кадров [3]:

1. Участие преподавателей в формировании критериев оценки.
2. Оптимальное использование педагогических кадров, с целью достижения профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице.
3. Повышение заработной платы на основе результатов оценки деятельности преподавателей.
4. Подход, нацеленный на повышение профессионального уровня преподавания и научной деятельности кадров.
5. Личностный приоритет.
6. Повышение требований к качеству работы преподавателей.
7. Изучение валидности результатов, полученных в ходе оценки преподавателей.

На основе проведенного исследования можно сделать вывод о том, что для оценки деятельности научно-педагогических кадров в сфере высшего профессионального образования необходимо учитывать все показатели, влияющие на качество работы преподавателей, это и социально-экономические, и физиологические особенности. В связи с тем, что кадры высшей школы должны обладать предметными навыками, опытом и личностными качествами для эффективной профессиональной деятельности, для оценки качества работы преподавателей необходимо использовать компетентностный подход. Помимо компетенций преподавателей для оценки их деятельности необходимо учитывать критерии оценки эффективной деятельности научно-педагогических кадров высшей школы, к которым относятся показатели учебной, учебно-методической и научной деятельности преподавателей.

Заключая вышесказанное, следует отметить, что в зарубежных странах для оценки деятельности преподавателей используется компетентностно-критериальный подход, который охватывает все виды деятельности ППС и дает возможность определить продуктивность труда научно-педагогических кадров в сфере высшего профессионального образования на основе полученных данных. При этом внедрение критериального подхода в систему стимулирования роста результативности труда профессорско-преподавательского состава вузов позволит достичь сбалансированного развития исследовательской и образовательной деятельности в рамках обозначенных индикаторов эффективности деятельности вузов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Бирюков В.В., Бирюкова В.В.* Развитие предпринимательства и хозяйственные изменения в российской промышленности: Монография. – Омск: СибАДИ, 2010. – С. 40.
2. *Васильева Е.Ю.* Оценка качества медицинского образования в Германии // Сборник шестой Всероссийской научно-практической конференции Гильдии экспертов в сфере профессионального образования «Внедрение европейских стандартов и рекомендаций в системы гарантии качества образования». – 2011. – № 3.
3. *Васильева Е.Ю., Граничина О.А., Трапцын С.Ю.* Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007.
4. *Воцевская О.В.* Особенности педагогической деятельности в высшей школе США // Научное пространство Европы, 2009.
5. *Жерносек К.А.* Влияние производительности труда на организационную модель рабочего процесса (на примере деятельности банковского сектора) // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 4.
6. *Контракты в академическом мире / сост.и науч. ред. М.М. Юдкевич; Нац.-исслед. ун-т «ВШЭ».* – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
7. *Маркс К. и Энгельс Ф.* Соч. – 2-е изд. – Т. 23. – С. 325.

8. Пархомчук М.А. и Дорошенко Д.И. Теоретические аспекты сущности и содержания производительности труда // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 6. – С. 43.
9. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – С. 29.

Статью рекомендовал к опубликованию д.э.н., профессор М.М. Скорев.

**Гриненко Светлана Викторовна** – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: sv\_grinenko@mail.ru; 347900, г. Таганрог, пер. Тургеневский, 34а, кв. 5; тел.: 88634371742, 89286133460; кафедра инноватики и экономического проектирования; зав. кафедрой; д.э.н.; профессор.

**Едалова Елена Сергеевна** – e-mail: lena\_edalova@mail.ru; 347900, г. Таганрог, ул. Пушкинская, 44; тел.: 88634371742, 89043470453; кафедра инноватики и экономического проектирования; старший лаборант; соискатель.

**Grinenko Svetlana Viktorovna** – Federal State-Owned Autonomous Educational Establishment of Higher Vocational Education «Southern Federal University»; e-mail: sv\_grinenko@mail.ru; 34a-5, Turgenevskiy, Taganrog, 347900, Russia; phones: +78634371742, +79286133460; the department of innovation and economic design; head of department; dr. of econ. sc.; professor.

**Edalova Elena Sergeevna** – e-mail: lena\_edalova@mail.ru; 44, Pushkinskaya, Taganrog, 347900, Russia; phones: +78634371742, +79043470453; the department of innovation and economic design; starschy laboratory; applicant.

УДК 33.338

**Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин**

#### **РЫНОЧНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА РЕГИОНОВ КАК ОБЩЕЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

*Одной из важнейших проблем современной России является создание условий для развития и многопланового функционирования предпринимательства и одной из главных задач – развитие адекватной рыночной инфраструктуры, поскольку результативность деятельности хозяйствующих субъектов во многом зависит от обеспечения благоприятных условий их функционирования. Основной причиной разнонаправленности действий отдельных субъектов рыночной инфраструктуры и неэффективности управления в сфере инфраструктурного обеспечения предпринимательства является не совсем определенная роль региональных органов власти в этом процессе.*

*Предпринимательство; государственное регулирование; инфраструктурное обеспечение; принятие решений; региональная политика.*

**L.N. Deineka, A.N. Proklin**

#### **MARKET INFRASTRUCTURE OF REGIONS AS GENERAL CONDITION OF FUNCTIONING OF ENTREPRENEURSHIP**

*One of the major problems of modern Russia is to create conditions for the development and operation of a multi-faceted business and one of the main objectives - the development of an adequate market infrastructure, as the impact of economic entities largely depends on ensuring favorable conditions for their functioning. The main reason for multi-directional actions of individual actors of the market infrastructure and inefficient management in the field of infrastructure software business is not exactly defined the role of regional authorities in the process.*

*Entrepreneurship; state regulation; infrastructure support; decision-making; regional policy.*