

УДК 378.014.543.5

*А.А. Горшков, О.Н. Горшкова*

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», г. Челябинск, email: gorshkova@susu.ru, gorshkovaon@susu.ru

## **КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

**Ключевые слова:** эффективность, критерии, преподаватель, система высшего образования, государственная служба.

Предметом исследования настоящей статьи является процесс выбора критериев определения эффективности функционирования системы высшего образования и критериев определения эффективности работы отдельного преподавателя в учреждениях высшего образования. На этой основе предлагается изменить систему оплаты труда всех работников университетов и в определённой мере унифицировать наиболее приоритетное направление государственного регулирования и поддержки. Проведен анализ современной системы выбора критериев эффективности работы отдельного преподавателя. Обоснована необходимость перевода всего высшего образования нашей страны в систему государственной службы Российской Федерации.

*A.A. Gorshkov, O.N. Gorshkova*

Federal state autonomous educational institution of higher education “South Ural State University (national research university)”, Chelyabinsk, email: gorshkova@susu.ru, gorshkovaon@susu.ru

## **PERFORMANCE CRITERIA FOR A UNIVERSITY TEACHER**

**Keywords:** efficiency, criteria, teacher, higher education system, public service.

The subject of this article is the process of selecting criteria for determining the effectiveness of the higher education system and criteria for determining the effectiveness of an individual teacher in higher education institutions. On this basis, it is proposed to change the system of remuneration of all university employees and to some extent unify the most priority area of state regulation and support. An analysis of the effectiveness of the modern system for selecting criteria for the effectiveness of an individual teacher was carried out. The need to transfer all higher education of our country to the public service system of the Russian Federation is justified.

Ни для кого не секрет, что для любой организации государственного сектора, а тем более для бюджетной, необходим чёткий, научно обоснованный набор критериев эффективности работы как самого учреждения, так и каждого его работника.

Конечно же, есть в государственном секторе такие организации, в которых может существовать один главный критерий и этот критерий – прибыль. Эти предприятия могут принадлежать полностью (государственные унитарные предприятия) или частично (ГАЗПРОМ, РОСНЕФТЬ и так далее) государству на праве собственности, но при этом являются, по сути, коммерческими предприятиями и не финансируются из бюджета, значит – не бюджетные.

Любое бюджетное учреждение создаётся государством для исполнения тех или иных функций, а объединение этих учреждений формирует то или иное государственное ведомство (министерство). Таким образом, определённое ведомство концентрируется на выполнение вполне конкретной функции. Объединение нескольких функций для выполнения в одном ведомстве влечёт за собой невозможность принятия одних и тех же критериев для определения эффективности работы того или иного бюджетного учреждения, которому предписано выполнять разные функции.

Для высшего образования основной функцией является обеспечение всех воспроизводственных процессов в государстве высококвалифицированными

трудовыми ресурсами: инженерами, врачами, учителями, работниками социальной сферы и так далее.

Исходя из теории государственных финансов эффективность общественных расходов определяется одним из 4 методов [1, с. 2, с.3]:

- метод минимизации затрат;
- метод «затраты – результативность»;
- метод «затраты – выгода»;
- метод «затраты – полезность».

#### **Метод минимизации затрат**

Данный метод сводит принятие решения к простому выбору наиболее дешевого варианта при одинаковом качестве. На макроуровне этот метод практически не применяется, так как невозможно достичь общественного согласия.

#### **Метод «затраты – результативность»**

Данный метод предполагает сравнение вариантов расходования средств, направленных на достижение единой цели и различающихся не только затратами, но и степенью достижения конечного результата. Метод «затраты – результативность» является наиболее адекватным методом экономического анализа, поскольку предполагает выбрать один из возможных альтернативных вариантов для достижения поставленной цели. Для обоснования конкурирующих альтернатив необходимо сравнивать не просто отношение затрат к результатам, а изменение затрат по отношению к изменению результатов, то есть проводить инкрементный (приростный) анализ.

#### **Метод «затраты – выгода»**

В некоторых случаях, когда сравнительная оценка рассматриваемых вариантов не может быть сведена к рассмотрению одного обобщающего натурального показателя, а результат можно выразить в денежном измерении (например, при сокращении дней нетрудоспособности), целесообразно проводить анализ по методу «затраты – выгода». В этом случае результаты измеряются при помощи денежной выгоды, которая сравнивается с затратами на реализацию программы. Для этого необходимо перевести натуральные показатели в денежные. Результаты такого анализа можно выразить либо в форме отношения денежных затрат к денежной

выгоде, либо в виде простой суммы (возможно, отрицательной), выражающей прибыльность (или убыточность) одной программы относительно другой.

#### **Метод «затраты – полезность»**

Многие результаты бюджетных расходов невозможно выразить в денежном эквиваленте. Невозможно, например, в рублях оценить роль повышения квалификации персонала в улучшении качества образовательных услуг или эффективность функционирования системы государственного управления. В этом случае в качестве единого показателя для разнородных результатов на практике применяют метод, отражающий результат, выраженный в некотором сводном неденежном показателе, критерии полезности.

Для высшего учебного заведения наиболее приемлемым методом является метод «затраты – полезность», так как определить эффективность в денежном выражении работу ВУЗа невозможно, а снижение затрат на его функционирование не отражает те цели, которые преследует государство, финансируя бюджетные учреждения данного типа.

Эффективностью и результативностью работы организации описывается то, каким образом организация достигает целей посредством постановки задач и реализации соответствующих мероприятий, бюджетного планирования, расходования финансовых средств и использования кадровых ресурсов; таким образом, данным понятием затрагиваются вопросы постановки ожидаемых результатов, управления финансами и кадрами. Эффективностью и результативностью индивидуального труда описывается то, каким образом отдельный работник выполняет свою работу и получает за нее соответствующее вознаграждение; вследствие чего данным понятием затрагиваются в дополнение к вопросам достижения целей организации такие аспекты, как квалификация, личностные качества, взаимодействие, сотрудничество, работа в коллективе и т.п. [2, с. 35, с.36]

Стремление Министерства науки и высшего образования унифицировать сразу две функции: науки и высшего образования, которые имеют не так много точек соприкосновения, а, значит, должны иметь разные критерии эффективности.

Для науки – это нахождение каких-либо новых принципов и способов функционирования окружающего нас бытия, а для образования, даже высшего – это передача студентам уже существующих знаний об окружающей среде и методов и способов использования этих знаний.

Таким образом, если для научного учреждения критерием эффективного функционирования является открытие, изобретение, полезная модель и публикация в научном журнале с их описанием, то для высшего образовательного учреждения – количество выпускников, работающих по специальности, к примеру, в течение трёх лет.

Известны случаи, когда, казалось бы, правильный критерий не только не повышал эффективность работы того или иного бюджетного учреждения, но и значительно снижал эту эффективность, а то и полностью нарушал сам смысл его функционирования.

Например, выбор такого критерия для больницы как минимизация смертей в больнице (чем меньше умерло человек в больнице, тем лучше работает эта больница и тогда премии медперсоналу) привёл к обратному результату – безнадежных больных выписывали из больницы, чтобы они умирали дома и кричали от боли, потому что не получали своевременно обезболивающие лекарства. Другой пример: сделать главным критерием для отделения полиции процент раскрываемости преступлений. Казалось бы – что может быть лучше? Но это привело к повальному стремлению сотрудников полиции не регистрировать преступления, которые сложно раскрыть типа «сбивание» шапок, когда обычно молодой преступник подбегал сзади к мужчине или женщине в дорогих шапках, ударял их, они падали, тот хватал шапку и убегал. Потерпевшие, как правило, преступника не видели, раскрыть такое преступление практически невозможно. Таким образом, мы видим, что данные критерии не улучшали, а уменьшали качество работы организации, а значит, и доверие граждан ко всему государству в целом.

Конечно же, есть в государственном секторе такие организации, в которых может существовать один главный кри-

терий и этот критерий – прибыль. Эти предприятия могут принадлежать полностью (государственные унитарные предприятия) или частично (ГАЗПРОМ, РОСНЕФТЬ и так далее) государству на праве собственности, но при этом являются, по сути, коммерческими предприятиями и не финансируются из бюджета, значит – не бюджетные.

В настоящее время эффективность работы преподавателя в подавляющем большинстве университетов Российской Федерации определяется только двумя критериями – количество статей в журналах, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Scopus и Web of Science (топ-50%)» или показатель качества набора на бюджетные места в части выполнения установленного на текущий учебный год среднего балла плана ЕГЭ с 01.09.2019 года, что является пороговым критерием при рассмотрении эффективности сотрудника. Если одновременно не выполнены оба пороговых показателя «Показатель качества набора на бюджетные места в части выполнения установленного на текущий учебный год среднего балла плана ЕГЭ» и «Количество статей в журналах, индексируемых в ТОП-50% Scopus и Web of Science», дальнейшая оценка работника не производится и количество баллов приравнивается к 0 [3, с. 5, с.7], Стоимость размещения статьи в этих иностранных журналах немаленькая, в переводе на рубли доходит до 200 тысяч рублей, а то и выше. Но ведь это уже «...оказание финансовой, материально-технической, консультационной или иной помощи иностранному государству, международной либо иностранной организации или их представителям в деятельности, направленной против безопасности Российской Федерации» – статья 275 УК РФ «Государственная измена» [4, с. 5, с.7]

А от чего реально напрямую зависит эффективность работы преподавателя ВУЗа? В первую очередь – от компетенции, которая определяется образованием (общее среднее образование, среднее специальное образование, бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура, кандидат наук, доктор наук, член-корреспондент Академии наук, академик).

**Таблица 1**

Предложения по зависимости должности в высшем учебном заведении и уровня образования

№	Типы должностей	Наименование должности	Требуемый уровень образования (не менее)
1	Высшие должности		
2			
3		Ректор, проректор	Доктор наук
4	Главные должности	Декан факультета, заведующий кафедрой, профессор с учёным званием профессора	Доктор наук, кандидат наук
5		Профессор, доцент с учёным званием доцента	Доктор наук, кандидат наук
6		Доцент	Кандидат наук
7	Ведущие должности	Старший преподаватель	Специалитет, магистратура, аспирантура
8		Преподаватель	Бакалавриат, специалитет
9		Ассистент преподавателя, аспирант	Бакалавриат, специалитет
10	Старшие должности	Старший методист, старший техник	среднее специальное образование
11		Методист, техник,	среднее специальное образование
12		Младший методист, стажёр	среднее специальное образование
13	Младшие должности	Старший лаборант	общее среднее образование
14		Лаборант	общее среднее образование
15		Младший лаборант	общее среднее образование

**Таблица 2**

Соотношение должностей работников высших учебных заведений России и классных чинов

№	Типы должностей	Наименование должности	Классные чины
1	Высшие должности		
2			
3		Ректор, проректор	Действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса
4	Главные должности	Декан факультета, заведующий кафедрой, профессор с учёным званием профессора	Государственный советник Российской Федерации 1 класса
5		Профессор, доцент с учёным званием доцента	Государственный советник Российской Федерации 2 класса
6		Доцент	Государственный советник Российской Федерации 3 класса
7	Ведущие должности	Старший преподаватель	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
8		Преподаватель	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 2 класса
9		Ассистент преподавателя, аспирант	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса

продолжение табл. 2

окончание табл. 2

№	Типы должностей	Наименование должности	Классные чины
10	Старшие должности	Старший методист, старший техник	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
11		Методист, техник,	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 2 класса
12		Младший методист, стажёр	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса
13	Младшие должности	Старший лаборант	Секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
14		Лаборант	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
15		Младший лаборант	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса

**Таблица 3**

Соотношение должностей работников научных организаций России и классных чинов

№	Типы должностей	Наименование должности	Классные чины
1	Высшие должности		
2			
3		Директор, заместитель директора	Действительный государственный советник Российской Федерации 3 класса
4	Главные должности	Руководитель (заведующий, начальник) лаборатории,	Государственный советник Российской Федерации 1 класса
5		Главный научный сотрудник,	Государственный советник Российской Федерации 2 класса
6		Ведущий научный сотрудник, зам. руководителя (заведующего, начальника) лаборатории	Государственный советник Российской Федерации 3 класса
7	Ведущие должности	Старший научный сотрудник, Старший специалист (геолог, зоолог, инженер и т.п.)	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
8		Научный сотрудник, специалист (зоолог, программист, геолог, инженер и т.п.)	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 2 класса
9		Младший научный сотрудник, аспирант	Советник государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса
10	Старшие должности	Старший техник	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
11		Техник,	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 2 класса
12		Техник – стажёр	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 3 класса
13	Младшие должности	Старший лаборант	Секретарь государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
14		Лаборант	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса
15		Младший лаборант	Референт государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса

Чем выше компетентность, тем выше эффективность работы преподавателя. Поэтому и занимаемая должность напрямую должна зависеть от компетенции. В таблице 1 представлены предложения по зависимости должности в высшем учебном заведении и уровня образования.

Данные должности в таблице представлены условно и являются типовыми для ВУЗа [5, с. 2, с.3].

Ещё одним критерием эффективности работы преподавателя можно считать стаж преподавательской работы – чем больше стаж, тем больше опыт, более разнообразны способы доведения знаний до студентов.

Но такая система критериев эффективности работы уже существует в Российской Федерации – это система государственной службы. Ещё в Российской империи Министерство народного просвещения определяло порядок присвоения классных чинов. Общее число гражданских чиновников в 1874 году составило 98,8 тысяч (в том числе 12,4 тысяч преподавателей и ученых). 3 мая 1871 года производство в первый классный чин было обусловлено сдачей экзамена за курс уездного училища. Порядок производства в чины служащих учебных заведений ведомства Министерства народного просвещения был представлен специальным разделом в главе 3 Устава о службе по определению от правительства. Производство в чины осуществлялось в соответствии с установленными правилами по прохождению этой процедуры и представлением определенного перечня необходимых документов и сведений. При ходатайстве об утверждении в чинах лиц, состоящих в «учено-учебной и в учебной службе», которые не имели чинов, но состояли в классах занимаемых должностей, необходимо было представить формулярный и краткий список, метрическое свидетельство о рождении и крещении, диплом, аттестат или свидетельство на учительское звание (если таковое имелось независимо от аттестата) [6, с. 141].

В соответствии с Федеральным законом №79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [7, статьи 11 пп. 6-10] в таблице 2 предлагается следующее соотношение

должностей работников высших учебных заведений России и классных чинов государственной службы.

Аналогично можно предложить соотношение должностей работников научных организаций России и классных чинов (см. таблица 3).

В соответствии Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 [8, пп.9-11]:

9. Для прохождения гражданской службы устанавливаются следующие сроки:

а) в классных чинах секретаря государственной гражданской службы Российской Федерации 3 и 2 класса, референта государственной гражданской службы Российской Федерации 3 и 2 класса – не менее одного года;

б) в классных чинах советника государственной гражданской службы Российской Федерации 3 и 2 класса, государственного советника Российской Федерации 3 и 2 класса – не менее двух лет.

10. Для прохождения гражданской службы в классных чинах действительного государственного советника Российской Федерации 3 и 2 класса, как правило, устанавливается срок не менее одного года.

11. Для прохождения гражданской службы в классных чинах секретаря государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса, референта государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса, советника государственной гражданской службы Российской Федерации 1 класса и государственного советника Российской Федерации 1 класса сроки не устанавливаются.

Таким образом, стаж работы, а, значит, и компетентность преподавателя тоже определяет его эффективность.

Дополнительным стимулом в работе преподавателя могут быть выплаты разового характера за публикацию статей в научных журналах, к примеру, 0,5 минимального размера оплаты труда за публикацию статьи в научном журнале и 1,0 МРОТ за публикацию в журнале, входящем в перечень Высшей аттестационной комиссии.

Работники научных учреждений могут заниматься преподавательской деятельностью по совместительству, впрочем, как и работники учебных заведений

могут участвовать в выполнении договоров по грантам.

Учитывая всё сказанное выше, предлагается:

1. Разделить Министерство науки и высшего образования на 2 ведомства с разными критериями эффективности как для учреждений науки, так и для учреждений высшего образования; если такое разделение невозможно, то внутри

университета создать научные учреждения в виде отдельных юридических лиц с определёнными критериями эффективности работы научных учреждений (количество патентов, выигранных и выполненных работ по грантам и т.д.)

2. Министерство науки и высшего образования перевести в систему государственной гражданской службы Российской Федерации.

*Библиографический список*

1. Юрманова Е.А. Оценка социально-экономической эффективности общественных расходов // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 304-308.
2. Знаменский Д.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебник для вузов / отв. редактор Н.А. Омельченко. – 4-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2021. 405 с.
3. Методика утверждена на конференции работников и обучающихся ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)» «17» сентября 2021 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2021/09/16/v-proydet-konferenciya-rabotnikov-i-obuchayushchih-sya> (дата обращения 12.03.2022).
4. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 09.03.2022) Статья 275. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/2ca391674eeaa02069722fa3f13cbb41cse0a95d/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/2ca391674eeaa02069722fa3f13cbb41cse0a95d/) (дата обращения 12.03.2022).
5. RSRUB: Должности в институте по возрастанию. [Электронный ресурс]. URL: <https://rsrub.ru/metal/dolzhnosti-v-institute-po-vozzrastaniyu-nauchnye-stepeni-uchenye-i.html> (дата обращения 12.03.2022).
6. Еремина Т.И. Законодательное регулирование гражданского чиновничества учителей в XIX – начале XX века. [Электронный ресурс]. URL: [https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/87/erimina\\_87\\_139\\_148.pdf](https://lib.herzen.spb.ru/media/magazines/contents/1/87/erimina_87_139_148.pdf) (дата обращения 12.03.2022).
7. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №79 ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации (с изменениями на 30 декабря 2021 года). [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901904391> (дата обращения 12.03.2022).
8. Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 Положение о порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим (В редакции указов Президента Российской Федерации от 07.06.2011 № 720, от 16.11.2011 № 1504, от 30.09.2013 № 744, от 06.10.2020 № 616. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21995/page/1> (дата обращения 12.03.2022).