

А.В. Двойнев
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА
МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

Проблема совершенствования механизмов оценки труда преподавателей является актуальной и поэтому привлекает к себе внимание исследователей. Целью настоящей статьи является разработать обоснование необходимости внесения корректировок и изменений в рейтинговую методiku с учетом возрастных особенностей преподавателей. Для достижения этой цели были поставлены и решены ряд задач: проведен анализ научной литературы по выявленной проблеме, выявлены специфические проблемы, которые могут возникнуть при оценке труда преподавателей высших учебных заведений.

В статье проблема адаптации молодых преподавателей к условиям работы в высшем учебном заведении рассматривается как междисциплинарная проблема. В статье осуществлен анализ методики рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей, действующей в федеральном бюджетном государственном образовательном учреждении высшего образования «Омский государственный технический университет». На основании этого анализа были выявлены её характерные черты, были выделены положительные и негативные стороны данной системы. Одной из негативных сторон является то, что возрастные особенности такой категории, как молодые преподаватели, учитываются в рейтинговой системе, действующей в ОмГТУ, не в полной мере.

В рамках исследования были сформулированы направления, по которым следует преобразовать действующую на настоящий момент в ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» методiku рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей с учетом возрастных особенностей молодых преподавателей. Полученные результаты могут быть применены для улучшения методики рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей, действующей в ОмГТУ, а также в других высших учебных заведениях.

Ключевые слова: оценка результатов труда преподавателей, адаптация молодых преподавателей вуза, методика рейтинговой оценки результатов труда.

В современных условиях актуальность тематики повышения эффективности преподавательского труда, а, значит, и методов исследования показателей труда преподавателей, не вызывает сомнений. В рамках данной работы представляется целесообразным рассмотреть взаимосвязь таких процессов, как адаптация молодых преподавателей вузов и оценка результатов труда по так называемой рейтинговой методике.

Целью нашей работы является обоснование необходимости внесения корректировок и изменений в рейтинговую методiku с учетом возрастных особенностей молодых преподавателей. Для того, чтобы выводы были предметными, в качестве объекта исследования был выбран один из опорных вузов РФ – ФГБОУ ВО «ОмГТУ»

Под категорией молодых преподавателей в научной литературе понимают, как правило, преподавателей в возрасте от 23 до 32 лет. Период адаптации молодых преподавателей в вузе в зависимости от объемов и характера выполняемой работы варьируется от 1 года до 5 лет.

Проблема адаптации молодых преподавателей вузов является по своей сути темой междисциплинарных исследований, отдельные её аспекты так или иначе рассматриваются в рамках педагогики [3, с. 259; 21, с. 268; 19, с. 8; 14, с. 74], психологии [1, с. 8], экономики труда [5, с. 130; 26, с. 298; 8, с. 25; 6, с. 13], социологии [22, с. 7; 9, с. 2490; 10, с. 34] и ряда других направлений [24, с. 266; 25,

с. 263; 4, с. 10; 20, с. 118] вызывает живой интерес у отечественных исследователей.

Следует учитывать, что сфера высшего образования в нашей стране находится сейчас в стадии динамичных изменений. Авторы одного из аналитических материалов, посвященных анализу развития высшего образования в РФ [23, с. 186-187], прогнозируют в ближайшие годы увеличение нагрузки на преподавателей вузов. Данные свидетельствуют о том, что сокращение численности ППС идет более быстрыми темпами, чем сокращение численности студентов.

Для оценки результатов труда в качестве основы используются те критерии, которые являются базовыми для большей части вузов РФ. Эти критерии рассмотрены в одной из работ В.Г. Белова, Ю.А. Парфенова, Е.П. Косиновой, И.М. Гибовой [2, с. 981-982], где выделены следующие области преподавательской деятельности и критерии их оценивания: 1) образовательная; 2) научная; 3) управленческая; 4) работа со студентами. Следует добавить также, что в работах других авторов, в частности в исследовании О.И. Литвиновой [13, с. 47-49], называются выделенные области преподавательской деятельности в других формулировках: в частности, работа со студентами названа внеучебная и воспитательная работа.

Следует отметить, что разного рода исследования по проблеме оценки результатов труда проводили и продолжают проводить многие отечественные учёные, из которых в качестве наиболее представительных можно назвать

А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, Б.М. Генкина, В.Ф. Потуданскую и многих другие [7, с. 12; 12, с. 16; 15, с. 11; 18, с. 26; 16, с. 21; 17, с. 94].

Крайне любопытным, с нашей точки зрения, представляется то, как подходит к проблеме оценки результатов труда И.Ф. Зайнетдинова. Она полагает, что под оценкой результатов труда следует понимать одну из функций по управлению персоналом, которая направлена на выявление уровня эффективности при выполнении работы. И.Ф. Зайнетдинова считает также, что «оценка результатов труда является составной частью деловой оценки персонала наряду с оценкой его профессионального поведения и личностных качеств и состоит в определении соответствия результатов труда работника поставленным целям, запланированным показателям, нормативным требованиям» [11, с. 38]. По мнению И.Ф. Зайнетдиновой, при всём своём многообразии эти показатели условно можно разделить на несколько групп: результативность труда; условия достижения результативности труда; профессиональное поведение.

Перейдем теперь к более подробному рассмотрению проблематики оценки результатов труда преподавателей. Условимся считать, что образовательная услуга, в особенности в свете новой образовательной парадигмы, оказывается не вообще всем, а каждому конкретному студенту – клиенту. Иными словами, число услуг пропорционально числу клиентов (в нашем случае – студентов). Производительность труда преподавателя в вузе находится в пропорциональной зависимости от числа студентов, которых преподаватель обучает. В целом по вузу эта взаимосвязь может быть проиллюстрирована вполне привычным показателем для вузовских управленцев — штатным коэффициентом, который равен отношению количества преподавателей к численности студентов.

Обобщив все вышесказанное, можно выделить специфические проблемы, которые могут возникнуть при оценке результатов труда профессорско-преподавательского состава вузов:

1. Необходимо анализировать деятельность комплексных подразделений (кафедр), в рамках которых осуществляют свою деятельность преподаватели вузов; при этом подразделения могут иметь разный качественный и количественный состав, а сами преподаватели могут иметь разную специализацию (вести разные дисциплины) и вести деятельность на разных участках работ (преподавание и учебно-методическая деятельность, научная работа, административная работа; внеучебная и воспитательная работа).

2. Оценка производительности труда осуществляется в часах. При этом следует учитывать, что существенную роль в себестоимости образовательных услуг имеет инфраструктурное обеспечение.

3. Динамичные изменения в штатной структуре ППС вузов при изменении численности студентов.

Главным фактором в оценке деятельности преподавателя, по мнению многочисленных экспертов, должен стать ежегодный рейтинг, позволяющий привязать результаты оценки качества работы ППС к системе оплаты его труда. Суть существующей системы аттестации ППС сводится к переизбранию по конкурсу в условиях отсутствия реальной конкуренции, что является не более, чем простой формальностью. В настоящее время известно более 40 методик рейтинговых оценок деятельности ППС вузов [6, с. 11].

Как правило, эти методики основаны на формировании бюджетной части должностного оклада преподавателя из пяти видов работ (учебной, научной, внедренческой, научно-методической и культурно-воспитательной). Считается, что внедрение указанной методики позволяет активизировать все виды деятельности ППС.

Методика рейтинговой системы оценок деятельности преподавателей, разработанная в Омском государственном техническом университете, была составлена по аналогичной схеме. В 2018 году в ней также методами экспертных оценок осуществлено ранжирование следующих видов показателей: учебно-методическая работа – 10%; научная работа и руководство научно-исследовательской деятельностью студентов – 50%; организационно-методическая работа – 20%; воспитательная работа – 10%; показатели достигнутой квалификации – 10%. Показатели в целом соответствуют требованиям нормативных документов Министерства образования Российской Федерации, предъявляемым к вузам при аттестациях, аккредитации и проверках на соответствие требованиям лицензионной деятельности.

Имеются следующие характерные черты методики, используемой в ОмГТУ:

1. Рейтинговая система ориентирована на активизацию деятельности всех ППС, включая заведующих кафедрами, а также кафедр и факультетов, причём ее основой является рейтинг преподавателя.

2. За основу расчета принято не планируемое время выполнения работ, а их фактические количественные и качественные результаты.

3. В рейтинг включаются те виды работ, которые обеспечивают создание учебно-методической и лабораторной базы, внедрение инновационных технологий обучения, развитие научной инфраструктуры университета и повышение его имиджа.

4. Установленное процентное соотношение между видами работ не может быть изменено.

К участию в рейтинге допускаются только преподаватели, выполнившие индивидуальный план в полном объёме. Ранжирование по видам деятельности и по показателям позволяет сохранить установленные экспертами весовые соотношения. Градация по значимости мотивирует преподавателей на деятельность, более весомую для вуза. Так, например, издание учебника, рекомендованного

Министерством образования и науки Российской Федерации, или участие в разработке Государственных общеобразовательных стандартов имеет больший вес, чем издание учебных пособий, в том числе электронных обучающих средств, утвержденных редакционно-издательским Советом вуза. Далее, в сторону уменьшения, следуют учебно-методические комплексы дисциплин, еще меньший рейтинг имеют методические указания, рекомендации к лабораторным, практическим и другим видам занятий.

Для показателей научной активности ранжирование публикаций осуществляется следующим образом:

- публикации монографий – за рубежом; в центральных республиканских издательствах; в региональных издательствах;

- статьи в зарубежных изданиях, участие в зарубежных конференциях

(далее зарубежье, Россия, Украина).

- статьи в изданиях, включенных в перечень Комитета по надзору и аттестации (аналог ВАКа), участие в международных конференциях;

- публикации в других изданиях, участие в республиканских конференциях, семинарах и т.д.

В рейтинге по показателям научной работы и руководства научно-исследовательской деятельностью студентов также учитывается участие в форумах, выставках; получение патентов; выполнение госбюджетных и хозяйственных НИР; научная работа со студентами; наличие международных связей; руководство и научные консультации защищенных диссертаций и т.п.

В показатели учебно-методической работы, кроме изложенных, входят разработка и чтение новых учебных курсов, лекций с применением информационно-коммуникационных образовательных технологий; разработка и внедрение элементов инновационных технологий обучения; разработка электронных учебных ресурсов, включая видеолекции, мультимедийные презентации, слайд-лекции, электронные учебники; разработка лабораторной базы; участие в международных образовательных проектах.

Также учитывается повышение квалификации, активная профориентационная работа.

Следует остановиться на таком виде работ, учитываемом в рейтинге, как организационно-методическая работа. Именно учебно-методическая деятельность служит базисом для учебного процесса в любом учебном заведении, она занимает много времени, но при этом учитывается эта деятельность в рейтинговой методике ОмГТУ не в достаточной мере, и тем более не учитывается то, насколько полно вовлечены в том или ином подразделении в учебно-методическую работу молодые преподаватели, работающие в ОмГТУ.

В оценку воспитательной работы входит активное участие в общественно-политических и культурно-массовых мероприятиях различного уровня; руководство общественными организациями,

ассоциациями, клубами, студенческими обществами, спортивными командами; ансамблями и т.п.; публикации, выступления в СМИ по тематикам, формирующим патриотизм, воспитывающим толерантность, межконфессиональное и духовное согласие; эффективная работа ППС в качестве кураторов; организация культурно-спортивных мероприятий; участие в общественных мероприятиях и т.п.

Наиболее трудоёмким этапом при установлении рейтинга для ППС является сбор исходных материалов, а для комиссии – проверка достоверности представленных документов. Если на начальных этапах внедрения рейтинговой системы это вызвало определённые сложности, то в настоящее время подготовку документов ППС осуществляют планомерно в течение семестра. Разработанные требования к порядку оформления документов позволили снизить и трудоёмкость работы комиссии.

Опыт внедрения рейтинговой системы в ОмГТУ показал её достоинства и недостатки. Значительно выросло количество научных публикаций, участие в зарубежных представительных конференциях и т.п. Более, чем в три раза вырос объём хозяйственных работ.

В то же время следует выделить и те минусы, которые имеют место при внедрении этой системы: 1) необходимость заполнять так называемую подтверждающую информацию отталкивает от активного участия в этой системе определенный процент работников ОмГТУ; 2) рядовые преподаватели зачастую не осведомлены о том, какие показатели будут являться ключевыми при расчете итоговых баллов; 3) не учитываются возрастные особенности ППС вуза.

Анализ рейтинговой системы показал, что она нацелена главным образом на достижение тех показателей, которые значимы для вуза в целом (разработка грантов, написание высокорейтинговых научных статей, руководство деятельностью диссертационных советов и научно-исследовательскими разработками), но при этом полностью игнорируется такая важная для молодого преподавателя составляющая, как необходимость овладеть методической базой при преподавании дисциплин и педагогическими компетенциями. В связи с этим представляется необходимым при оценке результатов труда ППС делить преподавателей на три возрастные группы: молодых преподавателей, преподавателей среднего возраста и преподавателей предпенсионного возраста (с учетом грядущих изменений в административном законодательстве РФ эта мера представляется актуальной). После осуществления такого деления следующим шагом необходимо внедрить в рамках рейтинговой системы дополнительный модуль оценок результатов труда для каждой из выделенных нами возрастных групп. Для категории молодых преподавателей, не имеющих педагогического образования, в такой дополнительный модуль должны быть включены: 1) участие в «Школе молодого преподавателя»; 2) участие в методической работе на кафедре (под руководством более опытного преподавателя-наставника).

Библиографический список

1. Адаптация человека к трудовой деятельности и ее психофизиологическая оценка [Текст]: Межотраслевые методические рекомендации НИИ труда. - М., 1992.
2. Белов, В.Г. Критерии оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава [Текст] / В.Г. Белов, Ю.А. Парфенов, Е.П. Косинова, И.М. Гибова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 8-4. – С. 981-984.
3. Бондарева, Е.П., Сергеев С.А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза [Текст] / Е.П. Бондарева, С.А. Сергеев // Знание. Понимание. Умение. – 2016, № 2. – С. 258 – 266.
4. Бордовская, Н.В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза [Текст]: метод. рек. / Н.В. Бордовская. – СПб; Архангельск: ПГУ, 2003. – 72 с.
5. Васильева, Е.Ю. Система оценки качества деятельности преподавателей вуза как предмет исследования и объект проектирования [Текст] / Е.Ю. Васильева, С.Ю. Трапицын // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – СПб., 2006. – С. 128 – 136.
6. Газалиев, А.М. Эффективность рейтинговой системы оценки деятельности преподавателей и подразделений вуза [Текст] / А.М. Газалиев, В.В. Егоров, И.В. Брейдо // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 4. – С. 11-15.
7. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов [Текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2013. – 464 с.
8. Гриненко, С.В., Едалова Е.С. Результативность труда преподавателей в системе высшего профессионального образования [Текст] // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2013. – № 6 (143). – С. 24 – 30.
9. Елисеева, Е. С. Проблема социально-профессиональной адаптации молодых преподавателей вузов в современной России [Электронный ресурс] / Е. С. Елисеева // XVIII Международная конференция памяти проф. Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 19-20 марта 2015 г., г. Екатеринбург. — Екатеринбург : [УрФУ], 2015. – С. 2488-2491.
10. Елисеева, Е.С., Грунт Е.В. Профессиональная культура молодых преподавателей российских вузов в социологическом измерении [Текст] // Социум и власть. – 2014. - № 4 (48). – С. 31 – 36.
11. Зайнетдинова, И.Ф. Оценка деятельности работников организации [Текст]: учеб.- метод. пособие / И. Ф. Зайнетдинова. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. — 120 с.
12. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебное пособие [Текст] / Кибанов А. Я. – М.: ИНФРА-М, 2010. - 695 с.
13. Литвинова, О.И. Эффективность труда преподавателей высших учебных заведений как фактор роста конкурентоспособности вуза: дис ... канд. экон. наук / О.И. Литвинова. – Омск, 2012. – 216 с.
14. Неустроева, Е.Ю. Проблемы начинающего педагога в период адаптации [Текст] // Проблемы педагогики. – 2016. - № 12 (23). – С. 73 – 76.
15. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: Учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Люберцы: Юрайт, 2016. - 423 с.
16. Потуданская В.Ф., Кипервар Е.А. Экономика труда: Учебное пособие [Текст]. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015 – 37 с.
17. Потуданская, В. Ф. Эффективность труда и профессиональная культура: монография [Текст] / В. Ф. Потуданская, А. В. Калекина. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2009. –197 с.
18. Потуданская, В.Ф. Организация и нормирование труда: учеб. пособие [Текст] / В. Ф. Потуданская, Л.В. Трункина – Омск : Издательство ОмГТУ, 2015. - 86 с.
19. Савищева, Т.В. Педагогическое сопровождение профессиональной адаптации начинающих преподавателей вуза, не имеющих базового педагогического образования: дис ... канд. пед. наук / Т.В. Савищева – Москва, 2015. – 166 с.
20. Сачков, Д.И. Адаптивная система рейтинговой оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава в вузе [Текст] // Известия Байкальского государственного университета. – 2013. - № 5 (91). – С. 117 – 119.
21. Фролов, А.Г., Хомочкина С.А., Матушанский Г.У. Адаптация преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе [Текст] // Образовательные технологии и общество. – 2006, № 2, т. 9. – С. 266 – 276.
22. Черникова, Е.Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ [Текст]: монография / Е.Г. Черникова / Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2010. – 184 с.
23. Численность обучающихся, педагогического и профессорско-преподавательского персонала, число образовательных организаций Российской Федерации. (Прогноз до 2020 года и оценка тенденций до 2030 года) [Текст]. – М.: Институт социологии РАН, Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015. — 270 с.
24. Шайторова И.А., Бушмелева К.И., Увайсов С.У. Методика адаптации молодых преподавателей в вузе [Текст] // Информационные технологии в гуманитарном образовании. Материалы V Международной научно-практической конференции, 20-24 июня 2012 года. – Пятигорск, 2013. – С. 262 – 265.

25. Шайторова И.А., Бушмелева К.И., Увайсов С.У. Основные показатели адаптации и удовлетворенности ППС вуза [Текст] // Информационные технологии в гуманитарном образовании. Материалы V Международной научно-практической конференции, 20-24 июня 2012 года. – Пятигорск, 2013. – С. 265 – 269.

26. Юкиш В.Ф. Рейтинговая оценка и материальное стимулирование работников (на примере научно-педагогических кадров вузов) [Текст] // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. - № 1 (5). – С. 297–303.

References

1. *Adaptaciya cheloveka k trudovoj deyatel'nosti i ee psihofiziologicheskaya ocenka: Mezhotraslevye metodicheskie rekomendacii NII truda* [Adaptation of a person to work and its psycho-physiological assessment: Intersectoral methodological recommendations of the Research Institute of Labor]. Moscow, 1992.

2. Belov V.G., Parfenov YU.A., Kosinova E.P., Gibova I.M. *Kriterii ocenki ehffektivnosti truda professorsko-prepodavatel'skogo sostava* [Criteria for evaluating the effectiveness of the work of the faculty] // Fundamental research. 2014. № 8-4, pp. 981-984.

3. Bondareva E.P., Sergeev S.A. *Faktory professional'noj adaptacii molodyh prepodavatelej vuza* [Factors of professional adaptation of young university teachers] // Knowledge. Understanding. Skill. - 2016, № 2. - p. 258 - 266.

4. Bordovskaya, N.V. *Metodika ocenki kachestva deyatel'nosti prepodavatelej vuza: metodicheskie rekomendacii* [Methods of assessing the quality of the activities of university teachers: guidelines]. Ed. by N.V. Bordovskaya. Arkhangelsk, PSU, 2003, 72 p.

5. Vasil'eva E.YU., Trapicyn S.YU. *Sistema ocenki kachestva deyatel'nosti prepodavatelej vuza kak predmet issledovaniya i ob'ekt proektirovaniya* [The system of assessing the quality of activity of university teachers as a subject of study and an object of design]. // News of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen - Saint Petersburg, 2006. pp. 128-136.

6. Gazaliev A.M., Egorov V.V., Brejdo I.V. *Effektivnost' rejtingovoj sistemy ocenki deyatel'nosti prepodavatelej i podrazdelenij vuza* [The effectiveness of the rating system for assessing the activities of teachers and departments of the university] // Higher education today. 2010. № 4, pp. 11-15.

7. Genkin, B.M. *Ekonomika i sociologiya truda: Uchebnik dlya vuzov* [Economics and sociology of labor: Textbook for universities] Ed. by B.M. Genkin. Moscow, Norma, 2013, 464 p.

8. Grinenko S.V., Edalova E.S. *Rezultativnost' truda prepodavatelej v sisteme vysshego professional'nogo obrazovaniya* [The performance of teachers in the system of higher professional education] // News of SFU. Technical science. - 2013. - № 6 (143), pp. 24-30.

9. Eliseeva E. S. *Problema social'no-professional'noj adaptacii molodyh prepodavatelej vuzov v sovremennoj Rossii* [The problem of social and professional adaptation of young university teachers in modern Russia] // XVIII International Conference in memory of prof. L.N. Kogan "Culture, personality, society in the modern world: Methodology, experience of empirical research", March 19-20, 2015, Yekaterinburg. - Ekaterinburg, 2015. - p. 2488-2491.

10. Eliseeva E.S., Grunt E.V. *Professional'naya kul'tura molodyh prepodavatelej rossijskih vuzov v sociologicheskom izmerenii* [Professional culture of young teachers of Russian universities in the sociological dimension] // Socium and power. - 2014. - № 4 (48). - p. 31 - 36.

11. Zajnetdinova I.F. *Ocenka deyatel'nosti rabotnikov organizacii: uchebno- metodicheskoe posobie* [Evaluation of the activities of employees of the organization: educational and methodical manual]. Ekaterinburg, Publishing house Ural University, 2016, 120 p.

12. Kibanov A. YA. *Upravlenie personalom organizacii: uchebnoe posobie* [Human resource management organization: a tutorial]. Ed. by A.YA. Kibanov. Moscow, INFRA-M, 2010, 695 p.

13. Litvinova O.I. *Effektivnost' truda prepodavatelej vysshih uchebnyh zavedenij kak faktor rosta konkurentosposobnosti vuza* [Efficiency of work of teachers of higher educational institutions as a factor of growth of competitiveness of a higher education institution: the dissertation of a candidate of economic sciences]. Ed. by O.I. Litvinova. Omsk, 2012, 216 p.

14. Neustroeva E.YU. *Problemy nachinayushchego pedagoga v period adaptacii* [Problems of a novice teacher in the period of adaptation] // Problems of Pedagogy. - 2016. - № 12 (23), pp. 73 - 76.

15. Odegov YU.G. *Ekonomika truda: Uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata* [Labor Economics: Textbook and workshop for academic bachelor]. Ed. by Yu.G. Odegov. Lyubertsy, Yurayt, 2016, 423 c.

16. Potudanskaya V.F., Kipervar E.A. *Ekonomika truda: Uchebnoe posobie* [Labor Economics: Study Guide]. Ed. by V. F. Potudanskaya. Omsk, Omsk State Technical University Publishing House, 2015. 37 p.

17. Potudanskaya, V. F. *Effektivnost' truda i professional'naya kul'tura: monografiya* [Labor Efficiency and Professional Culture: monograph] Ed. by V.F. Potudanskaya. Omsk, Omsk State Technical University Publishing House, 2009, 197 p.

18. Potudanskaya V.F., Trunkina L.V. *Organizaciya i normirovanie truda: uchebnoe posobie* [Organization and regulation of labor: a textbook]. Ed. by V.F. Potudanskaya. Omsk, Omsk State Technical University Publishing House, 2015, 86 p.

19. Savishcheva T.V. *Pedagogicheskoe soprovozhdenie professional'noj adaptacii nachinayushchih prepodavatelej vuza, ne imeyushchih bazovogo pedagogicheskogo obrazovaniya: dissertaciya kandidata pedagogicheskikh nauk* [Pedagogical support of professional adaptation of novice university teachers who do not have basic pedagogical education: dissertation of the candidate of pedagogical sciences]. Ed. by T. V. Savishcheva. Moscow, 2015, 166 p.
20. Sachkov D.I. *Adaptivnaya sistema rejtingovoj ocenki kachestva deyatel'nosti professorsko-prepodavatel'skogo sostava v vuze* [Adaptive rating system of the quality of activity of the faculty at the university // News of the Baikal State University]. 2013, № 5 (91), pp. 117 - 119.
21. Frolov A.G., Homochkina S.A., Matushanskij G.U. *Adaptaciya prepodavatelya k professional'no-pedagogicheskoy deyatel'nosti v vysshej shkole* [Adaptation of a teacher to professional and pedagogical activity in higher education // Educational technologies and society. 2006, № 2, V. 9, pp. 266 – 276.
22. Chernikova, E.G. *Sostoyanie i protivorechiya social'no-professional'noj adaptacii molodyh pedagogov: sociologicheskij analiz: monografiya* [The state and contradictions of the socio-professional adaptation of young teachers: a sociological analysis: monograph]. Ed. by E.G. Chernikova. Chelyabinsk, Publishing house of Chelyabinsk State Pedagogical University, 2010, 184 p.
23. *Chislennost' obuchayushchihsya, pedagogicheskogo i professorsko-prepodavatel'skogo personala, chislo obrazovatel'nyh organizacij Rossijskoj Federacii: Prognoz do 2020 goda i ocenka tendencij do 2030 goda* [The number of students, teaching and teaching staff, the number of educational organizations of the Russian Federation: Forecast until 2020 and the assessment of trends until 2030]. Moscow, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, Center for Social Forecasting and Marketing, 2015, 270 p.
24. Shajtorova I.A., Bushmeleva K.I., Uvajsov S.U. *Metodika adaptacii molodyh prepodavatelej v vuze* [Methods of adaptation of young teachers in high school // Information technologies in the humanities education. Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference, June 20-24, 2012]. Ed. by I. A. Shajtorova. Pyatigorsk, 2013, pp. 262-265.
25. Shajtorova I.A., Bushmeleva K.I., Uvajsov S.U. *Osnovnye pokazateli adaptacii i udovletvorennosti PPS vuza* [The main indicators of adaptation and satisfaction of faculty of the university // Information technologies in the humanities education. Proceedings of the V International Scientific and Practical Conference, June 20-24, 2012]. Ed. by I. A. Shajtorova. Pyatigorsk, 2013, pp. 265 - 269.
26. Yukish V.F. *Rejtingovaya ocenka i material'noe stimulirovanie rabotnikov (na primere nauchno-pedagogicheskikh kadrov vuzov)* [Rating assessment and material incentives for workers (on the example of scientific and pedagogical staff of universities) // Actual problems of the humanities and natural sciences]. Ed. by V.F. Yukish. 2014. № 1 (5), pp. 297-303.
-

IMPROVEMENT OF THE MECHANISMS OF THE ESTIMATION OF THE WORK RESULTS OF YOUNG TEACHERS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Andrey V. Dvoynev,

Associate Professor, Omsk State Technical University

Abstract. The problem of improving the mechanisms for evaluating the work of teachers is relevant and therefore attracts the attention of researchers. The purpose of this article is to develop a justification for the need to make adjustments and changes in the rating methodology, taking into account the age characteristics of teachers. To achieve this goal, a number of tasks were set and solved: an analysis of the scientific literature on the identified problem was carried out, specific problems that may arise when evaluating the work of teachers of higher educational institutions are identified.

In the article, the problem of adapting young teachers to working conditions in a higher educational institution is considered as an interdisciplinary problem. The article analyzes the methodology of rating system for the activity of teachers operating in the federal budgetary state educational institution of higher education Omsk State Technical University. Based on this analysis, its characteristic features were identified, and the positive and negative sides of this system were identified. One of the negative aspects is that the age characteristics of such a category as young teachers are not fully taken into account in the rating system operating in OmGTU.

Within the framework of the study, directions were formulated in which the current at the moment Omsk State Technical University methodology of rating system for assessing teachers' activities taking into account the age characteristics of young teachers should be transformed. The results obtained can be applied to improve the methodology of rating system for assessing the activities of teachers operating in OmGTU, as well as in other higher educational institutions.

Key words: evaluation of the results of the work of teachers, the adaptation of young teachers of the university, the methodology of rating assessment of the results of labor

Сведения об авторе:

Двойнев Андрей Валерьевич – доцент кафедры «Менеджмент» ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Российская Федерация, г. Омск., проспект Мира, д. 11), e-mail dvojnnev1980@yahoo.com.

Статья поступила в редакцию 29.10.2018 г.