ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО УРОВНЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОТРАСЛЕВОГО УРОВНЯ

Калганова Н. В.

Аспирант кафедры Управления в социальных и экономических системах, Уральский государственный университет путей сообщения (Россия), 620034, Россия, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66, kalganova.natalia@yandex.ru

Паршина В. С.

Доктор экономических наук, профессор кафедры Управления в социальных и экономических системах, Уральский государственный университет путей сообщения (Россия), 620034, Россия, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66, parshinavs@mail.ru

УДК 338:378
ББК 74.480.42

Цель. Разработка теоретических и методических положений по оценке качества трудовой жизни (КТЖ) преподавателей отраслевого вуза для обеспечения их кадрового состава.

В статье использованы современные методы управленческого анализа: группировки, сравнения, расчет относительных величин, экспертных оценок, опросов.

Результаты и область применения. Проведена комплексная оценка степени важности элементов КТЖ и удовлетворённость ими преподавателей. Результаты исследования могут быть использованы для разработки рекомендаций по повышению КТЖ преподавательского состава как основы формирования кадров.

Научная новизна изложенных в статье материалов заключается в разработке комплекса показателей оценки элементов качества трудовой жизни преподавателей; использовании результатов оценки как инструментария при моделировании управленческих действий.

Взаимодействие организаций и вузов в отрасли имеет определенную специфику. Однозначность мест получения образования обусловливает ответственное отношение к кадровому составу преподавателей отраслевых учебных заведений. Выявлены места транспортных вузов в различных рейтингах и роль преподавателей в их формировании. Для поддержания высокого уровня профессорско-преподавательского состава, обеспечивающего состояние кадров железнодорожной отрасли, целесообразно осуществление мониторинга их качественного состояния и результативности деятельности. Важным фактором, обусловливающим закрепление и развитие работников в вузе, является их удовлетворенность качеством трудовой жизни. На основе проведенного авторами анкетирования преподавателей вуза выявлены важные показатели качества трудовой жизни. Особое внимание уделено результатам анкетирования молодых преподавателей: выявлены условия трудовой жизни, не удовлетворяющие этот контингент преподавателей и их причины.

Ключевые слова: подготовка кадров в отрасли, рейтинги вузов, роль преподавателей в обеспечении рейтинга, качество трудовой жизни преподавателей.

© Калганова Н. В., Паршина В. С., 2017

ENSURING OF QUALITY LEVEL OF BRANCH UNIVERSITY TEACHERS

Kalganova N. V.

Post-graduate, Department of Management in Social and Economic Systems, Ural State University of Railway Transport (Russia), 620034, Russia, Yekaterinburg, Kolmogorova str., 66, kalganova.natalia@yandex.ru

Parshina V. S.

Doctor of Economics, Professor of the Department of Management in Social and Economic Systems, Ural State University of Railway Transport (Russia), 620034, Russia, Yekaterinburg, Kolmogorova str., 66parshinavs@mail.ru

Калганова Н. В., Паршина В. С.

The **purpose** of the article is to work out theoretical and methodical provisions concerning the career development assessment (CDA) of branch university teachers for ensuring their staff strength.

The article presents up-to-date techniques of managerial analysis: factions, comparisons, relative value calculation, expert assessment, surveys.

The results and application area: there has been conducted complex assessment of importance ranking of career development quality elements and teachers' satisfaction with them. Research results can be used for working out recommendations on career development quality improvement as the basis of staff framing.

The novelty of the materials presented in the article consists in working out the complex of assessment coefficients of teachers' career development quality elements; and in application of the assessment results as the instrument in modeling managerial activity.

Interaction of organizations and universities is characterized by specific nature. Uniqueness of the places of getting education implies responsible attitude to the teachers' staff of branch universities. There have been explored the places of transport universities in various ratings and the teachers' role in their forming. To sustain high standard of professional and teaching staff ensuring the state of railway branch cadre it is necessary to implement monitoring of their quality state and activity effectiveness. The important factor consolidating and securing teachers' position at university is their satisfaction with career development quality. On the basis of surveying young teachers there have been determined important coefficients of career development quality. Special attention has been paid to the results of young teachers' surveying, there have been revealed conditions that do not satisfy this contingent.

Key words: branch personnel training, university ratings, teachers' role in rating ensuring, quality of teachers' career development.

К настоящему времени у большинства организаций сформировались приоритеты при выборе базовых вузов для подготовки кадров, который определяется набором показателей (цена обучения, рейтинг вуза, качество образовательных программ, преподавательский состав и т.д.). Специфическое взаимодействие предприятий и вузов сложилось в системе характерных для РФ отраслевых учебных заведений, осуществляющих подготовку для определённой сферы деятельности [1]. Следует отметить современную тенденцию открытия крупными корпорациями узкоспециализированных отраслевых учебных заведений, выпускники которых должны быть максимально приближены к их производственной деятельности. Однозначность мест получения высшего и среднего образования обусловливает ответственное отношение отраслевых структур к кадровому составу преподавателей отраслевых учебных заведений, формирующих компетенции работников на начальной стадии.

Выбирая железнодорожный вуз, абитуриенты принимают во внимание тот факт, что протяженность российских железнодорожных магистралей составляет порядка 85 тысяч километров, а РЖД является крупнейшим работодателем России, поэтому основным преимуществом профессии железнодорожника является востребованность. Ведь железная дорога в России, как и раньше, продолжает активно развиваться, и для обслуживания увеличивающегося с каждым годом грузо- и пассажиропотока требуется все большее и большее количество квалифицированных специалистов.

Существующие многочисленные рейтинги определяют качество учебных заведений. Рассмотрим их на примере учреждений высшего образования железнодорожной отрасли. В результате длительного взаимодействия деятельность отраслевых вузов представляет собой систему, интегрированную в учебный и производственный процессы. Можно привести примеры, когда научные школы вузов железнодорожного транспорта являются ровесниками транспортного образования.

На сегодняшний день в мире существует большое количество всевозможных рейтингов, которые позволяют оценить высшие учебные заведения с различных точек зрения. Рассмотрим рейтинги, в которых присутствуют транспортные, в т.ч. железнодорожные вузы и место в них УрГУПС (табл. 1).

Наиболее длительный период университет представлен в рейтинге Raexpert. Рейтинги Unipage и Webometrics не показывают статистику за предыдущие года. В рейтинге ARES университет попал только в 2016 г.

Табл. 1. **Место УрГУПС в рейтингах вузов**

	2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
ARES	–	–	–	–	137	156
Raexpert	97	89	78	87	88	–
Unipage	–	–	–	–	–	203
Webometrics	–	–	–	–	–	244

Табл. 2. **Железнодорожные вузы России и их место в рейтингах оценки вузов**

ВУЗ	Методология			
	ARES (2016)	Raexpert (2016)	Unipage (2017)	Webometrics (2017)
МИИТ	78	61	85	83
ПГУПС	171	–	186	168
РГУПС	–	–	870	–
ДвГУПС	–	–	182	233
СГУПС	173	–	215	148
ОмГУПС	–	–	379	281
УрГУПС	137	88	203	244
СамГУПС	–	–	265	–
ИрГУПС	–	–	127	300

УрГУПС занимает неплохую позицию по отношению к другим железнодорожным вузам, уступая только МИИТу в рейтингах ARES и Raexpert, и находится на 4 месте среди отраслевых вузов в рейтингах Unipage и Webometrics (табл. 2).

Проанализировав используемые показатели в приведенных выше рейтингах, в качестве основных выделим следующие: условия для получения качественного образования в вузе, востребованность работодателями выпускников вуза, уровень научно-исследовательской деятельности вуза. Аккредитационные показатели включают остепененность, штатность, количество публикаций и цитирований, состояние НИР и т.д. Это основные критерии для большинства рейтингов, т.е. занимая более высокое место в одном рейтинге, есть большая доля вероятности, что институт поднимется на более высокие ступени и в других.

Анализируя показатели, используемые в рейтингах, приходим к выводу, что большая их часть зависит от квалификационного уровня преподавательского состава. Так, профессорско-преподавательский состав университетского комплекса УрГУПС сегодня включает 381 человек, структура которого представлена на рис. 1.

Для поддержания высокого уровня профессорско-преподавательского состава университета, обеспечивающего состояние кадров отрасли, целесообразно осуществление мониторинга их качественных характеристик, а также исследование причин, сдерживающих их повышение. Существенным фактором, обусловливающим закрепление работников высокого профессионального уровня, является их удовлетворённость качеством трудовой жизни [2]. В данной статье более подробно рассмотрен этот аспект.

В настоящее время требование системы высшего образования – подготовка компетентных специалистов – предполагает наличие в вузах соответствующих профессорско-преподавательских кадров [3]. Преподаватели вузов – особая социально-профессиональная группа, от уровня профессионализма, интеллектуальных способностей которой зависит профессиональное и социально-нравственное становление выпускаемых студентов. Особенности мотивации преподавателей вуза определяются содержанием их профессиональной деятельности [4].

Придерживаясь мнения А. Я. Кибанова [5], считаем целесообразным трактовать понятие «качество трудовой жизни» (КТЖ) как совокупность свойств, которые в широком смысле характеризуют условия труда, позволяющие реализовать способности и интересы работника.

За основу для разработки оценочных показателей качества трудовой жизни преподавателей принимаем предложенную А. В. Егоршиным [4] классификацию, включающую показатели по семи подсистемам: трудовой коллектив, справедливое вознаграждение за труд, условия труда и состояние рабочего места, руководство организации, профессиональный рост и карьера, правовая и социальная защищенность, социальная инфраструктура организации [6]. Ориентируясь на существенные особенности профессиональной деятельности преподавателей, включающие взаимодополняющие виды работ (учебная, учебно-методическая работа, научно-исследовательская, организационно-методическая, воспитательная), скорректируем состав показателей, отражающих

Рис. 1. **Структура численности ППС по должностям**

Табл. 3. **Степень важности показателей КТЖ**

Факторы	**% опрошенных**
Гибкий (адаптируемый) график работы	78
Доплаты за совмещение профессий / ученую степень/ звание	71
Премии по итогам семестра	71
Репутация вуза	63
Рейтинг вуза (научный потенциал)	60
Размер оплаты	58
Атмосфера в коллективе	57
Возможность дополнительного заработка (статьи, руководство магистрантами и аспирантами)	36
Возможность работать дома удаленно (Bb, написание учебных и методических работ)	15
Возможность сочетать с работой в других организациях	13
Возможность заниматься научными исследованиями, совмещать научную и преподавательскую деятельность	12
Дополнительный стимулирующие выплаты за опубликованные статьи/ защищенные диссертации)	11

характерные для них элементы качества трудовой жизни. Разработанные нами параметры для оценки КТЖ адаптированы к специфике труда преподавателей в вузе [7].

На первом этапе исследования оценку КТЖ преподавателями вуза проведём на основе результатов общего опроса согласно разработанной нами анкеты [10]. В нем участвовали работники восьми кафедр, включающих 263 ППС разного возраста, пола, занимаемой должности. Предлагалось оценить по 5-балльной шкале степень значимости каждого показателя [8]. По результатам опроса нами выявлены значимые показатели (табл. 3).

Наиболее важными аспектами качества трудовой жизни для преподавателей являются: гибкий (адаптируемый) график работы, доплаты за совмещение профессий, премии по итогам семестра, репутация вуза, рейтинг вуза (научный потенциал), размер оплаты, атмосфера в коллективе, возможность дополнительного заработка (статьи, руководство магистрантами и аспирантами). Здесь присутствуют показатели, отражающие личностные приоритеты, отражающие как общую специфику работы в вузе, так и целенаправленность выбора конкретного учебного заведения.

Полученные данные по качеству трудовой жизни выступает оценочным инструментом. Результаты являются основой для разработки и реализации последующих мероприятий для повышения качества трудовой жизни преподавателей, направленных на повышение их мотивационной активности. Скорректировать управленческие решения помогает не только знание причин неудовлетворенности, но и возможность влияния на изменение существующего состояния. Так, не всегда зависят от руководителя показатели, касающиеся заработной платы: ее размер, премии по итогам семестра, доплаты за совмещение профессий, степень, звание и т.д.

В качестве категории преподавателей, исследованных более подробно, выбраны ассистенты. Такое предпочтение объясняется ролью молодежи в настоящей и будущей жизни университета (табл. 4).

Наиболее значимыми показателями для ассистентов являются: атмосфера в коллективе – 4,75, организация труда – 4,72, возможность должностного роста – 4,68, взаимоотношения с администрацией – 4,65, премии по итогам семестра – 4,65, высокий рейтинг вуза – 4,6, размер оплаты – 4,57. Низкая удовлетворенность наблюдается по следующим аспектам: объем учебной нагрузки – 70%, премии по итогам семестра – 69% , доплаты за совмещение профессий, степень, звание – 68%, возможность должностного роста – 66%, дополнительные стимулирующие выплаты (за статьи, за руководство и защиты диссертаций) – 66%, гранты при обучении в аспирантуре – 63%, возможность дополнительного заработка – 58%, размер оплаты – 56%. Явно просматривается высокая значимость материального вознаграждения и неудовлетворенность молодежи уровнем основной и дополнительной заработной платы.

Заработная плата ассистента, который не владеет информацией о дополнительных стимулирующих выплатах и не пользуется ими, составляет 7500,00 рублей, в отличие от ассистента, который получает дополнительные выплаты – 20658,60 рублей, что в 2,8 раза больше.

Проанализировав фактическую величину заработной платы ассистентов, можно отметить, что у 31% размер заработной платы минимальный – 7500 рублей, у 38% – до 10000 рублей, 24% – до 15000 рублей, и только у 7% – до 20000 рублей (рис. 2).

Выявлено, что одной из причин существенной разницы в заработной плате ассистентов является уровень информированности. Как установлено в результате проведенного уточняющего опроса, причиной этого на многих кафедрах является незнание приказов, распоряжений относительно дополнительных возможностей заработка внутри университета. Для того чтобы определить уровень доступности и полноты информации о возможности дополнительного стимулирования,

Табл. 4. **Результаты анкетирования ассистентов**

Показатели качества трудовой жизни	**Степень важности**	**Степень удовлетворенности, %**
Атмосфера в коллективе	4,75	99
Организация труда (на кафедре)	4,72	82
Удобное расписание (занятия только в первой/второй половине дня)	4,70	85
Объем учебной нагрузки	4,69	70
Возможность должностного роста	4,68	66
Взаимоотношения с администрацией, руководством	4,65	90
Премии по итогам семестра	4,64	69
Репутация учебного заведения	4,63	97
Высокий рейтинг вуза (научный потенциал)	4,60	88
Размер оплаты	4,57	56
Возможность дополнительного заработка (статьи, руководство магистрантами и аспирантами)	4,50	58
Дополнительные стимулирующие выплаты за опубликованные статьи/ защищенные диссертации	4,48	66
Доверие к руководителям	4,46	97
Оборудование аудиторий (мультимедиа, компьютеры)	4,44	83
Доплаты за совмещение профессий / ученую степень/звание	4,38	68
Организация питания, доставка питьевой воды	4,40	100

Показатели качества трудовой жизни	**Степень важности**	**Степень удовлетворенности, %**
Компенсация медицинского обслуживания. Предоставление медицинских услуг на территории университета.	4,19	85
Возможность обучения/повышения квалификации (участие в конференциях, семинарах и т.п.)	4,15	84
Гранты при обучении в аспирантуре, докторантуре	4,12	63
Льготы обучающимся сотрудникам, льготы сотрудникам за обучение их детей	4,11	72
Оплата ж.-д билетов (раз в год)	4,10	84
Гибкий (адаптируемый) график работы	4,06	94
Самостоятельность в работе	4,06	93
Возможность заниматься научными исследованиями, совмещать научную и преподавательскую деятельность	3,91	82
Возможность работать удаленно (Bb*; написание учебных и методических работ)	3,90	89
Возможность сочетать с работой в других местах (в других вузах)	3,87	87
Служебный транспорт, автостоянка	3,81	85
Творческие командировки	3,25	85
Обеспечение путевками в санатории	3,13	89
Оплата расходов по детским учреждениям	2,94	91

мы провели опрос по разработанной нами анкете, в которую были включены вопросы: «Насколько Вы удовлетворены доступностью информации о материальном стимулировании?», «Оцените уровень Вашей информированности о проводимых в вузе изменениях», «Каким образом Вы узнаете об изменениях, происходящих в вузе?» [8]. Ответы распределились следующим образом (табл. 5).

Анализ ответов преподавателей, показывает, что наиболее значимым источником о происходящих изменениях в вузе является информация, полученная на заседаниях кафедры – 77,3 %. Немного меньший процент занимают: информация от заведующего кафедрой – 59,1 %, приказы, распоряжения администрации вуза – 54,5 % , сайт вуза – 44,3 %.

Общение с коллегами из структурных подразделений, разговоры на кафедре, в деканате, устная неофициальная информация, слухи из разных источников являются также важным источником информации, но они не всегда представляют надежную и достоверную информацию о различных сторонах деятельности вуза. В тоже время следует отметить невысокую степень значимости заседаний Ученого совета, совещаний, конференций, проводимых в вузе, личного общения с руководством.

В целом видно, что основным источником информации все же являются официальные каналы,

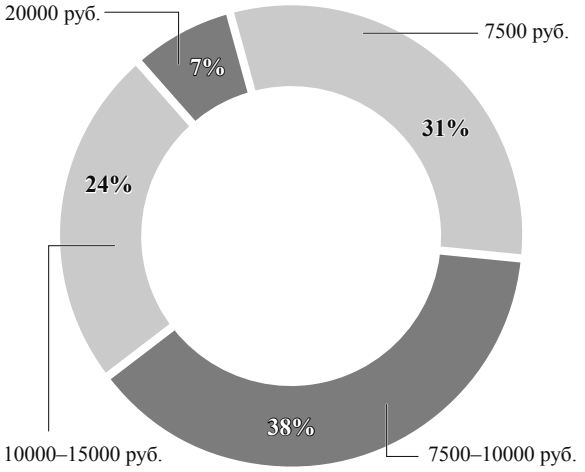

Рис. 2. **Размер заработной платы ассистентов**

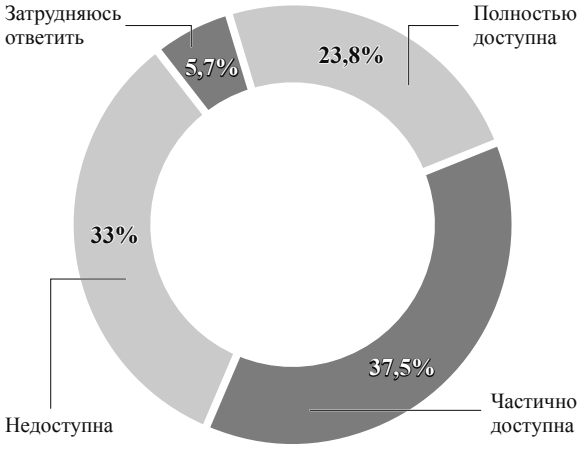

Рис. 3. **Доступность информации о материальном стимулировании**

Табл. 5. **Основной источник информации об изменениях в вузе для преподавателей (в процентах от числа опрошенных)**

Основной источник информации об изменениях в вузе	**Результаты опроса, %**
Заседания кафедры	77,3
Информация от заведующего кафедрой	59,1
Приказы, распоряжения администрации вуза	54,5
Сайт вуза	44,3
Общение с коллегами из Вашего структурного подразделения	39,8
Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	29,5
Разговоры на кафедре, в деканате	27,3
Общение с коллегами из других подразделений	26,1
Коллеги из других подразделений и студенты	21,6
Вузовская газета	20,5
Заседания Ученого совета	13,6
Совещания, конференции, проводимые в вузе	9,1
Личное общение с руководством	8,0
Заседания научно – технического совета	2,3
Информацией об изменениях в вузе не владею	1,1
Информацию о жизни вуза не получаю	1,1
Другое	4,5

предоставляющие достоверную и надежную информацию, однако 1,1 % преподавателей не получают и не владеют никакой информацией.

Для выяснения причин отсутствия дополнительной заработной платы у большой доли ассистентов был сформулирован вопрос: «Насколько доступна информация о материальном стимулировании?». Распределение ответов преподавателей по вузу представлено на рис. 3.

Из приведенных в таблице данных видно, что полностью удовлетворены доступностью информации только 23,8 % опрошенных преподавателей, большая часть преподавателей только частично удовлетворены – 37,5 % и не удовлетворены – 33 %.

В целом, можно отметить, что степень удовлетворенности преподавателей доступностью информации о дополнительных формах материального стимулирования низкая. Из результатов опроса мы видим, что 70,5 % преподавателей не владеют полной информацией о возможности дополнительного заработка, что сказывается на размере заработной платы. На основе проведенного эксперимента можно сделать вывод о необходимости приведения в действие эффективных информационных источников относительно возможности получения дополнительной заработной платы, направленной на повышение удовлетворенности сотрудников. Кроме того, реализация данного решения позволит повысить результативность научно-исследовательской деятельности вуза.

В настоящее время кадровая политика вуза направлена на активизацию вузовской системы повышения научно-педагогической квалификации ППС. Эффективность учебного процесса, престижность и перспективность вуза зависит от состояния преподавательских

кадров. Преемственность знаний в научно-педагогической школе, активность освоения новых областей знаний определяет возрастной состав персонала, который не должен и не может быть целью в кадровой политике. Преподавательский и исследовательский опыт работника вуза появляется через 10–15 лет работы и количество выдающихся профессоров и доцентов является залогом высокого научно-педагогического престижа [9].

В качестве условий обеспечения качественного состава ППС вуз ежегодно выделяет средства на повышение его квалификации (ПК). При установленном нормативе (до 2014 года плановое количество работников на ПК было 25 % от штатной численности ППС, а с 2014 –30 %) созданы условия для повышения квалификации для 30 % и более процентов штатных преподавателей ежегодно. За период с 2014–2016 года – повысили квалификацию 748 человек.

На основе полученных результатов в ходе комплексной оценки КТЖ выбранных для исследования преподавателей, в последующем нами будут разработаны рекомендации по повышению качества трудовой жизни молодых преподавателей, а также рекомендации, направленные на повышения качества трудовой жизни всего преподавательского состава. При подготовке перечня мероприятий, способствующих повышению КТЖ преподавателей в вузе необходимо осуществлять системный подход в отношении всех взаимосвязанных элементов: стратегия развития, кадровая политика, положение об оплате и охране труда, план финансово – хозяйственной деятельности.

Литература:

1. Горелов Н. А. Энциклопедия труда и занятости. СПб.: Изд-во Санкт-Петербурского гос. ун-та, 1997. 187 с.
2. Зонова О. В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки // Проблемы современной экономики. 2010. №3 (35). С. 79.
3. Бойкова Е. Б. Концепция качества трудовой жизни и теория КТЖ как ее дальнейшее развитие и конкретизация // Экономика труда и управление персоналом : межвузовский сборник. СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 1998. С. 96.
4. Жулина Е. Г. Основы мотивации работодателей к развитию качества трудовой жизни в организации. [электронный ресурс]. URL: http://www.teoria-practica.ru/-1-2011/economika/zhulina.pdf. (дата обращения 03.11.2017)
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Пратикум: Учеб. пособие/ Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2012. 200 с.
6. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2010. 464 с.
7. Калганова Н. В., Паршина В. С. Формирование показателей оценки качества трудовой жизни преподавателей вуза / Качество и полезность в экономической теории и практике : материалы VIII Всеросс. заочной научн.-практ. конф. 30 ноября 2016. Новосибирск: НГУЭУ, 2016. 268 с.
8. Калганова Н. В., Паршина В. С. Результаты оценки преподавателями вуза качества трудовой жизни : в сб. : «Наука в XXI веке: инновационный потенциал развития». Уфа, 2017. 82 с.
9. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов – М. : Норма, 2003. С. 33.

References

1. Gorelov N. A. Encyclopedia of labor and employment. SPb.: Publishing house of the Saint-Petersburg University, 1997. 187 p.
2. Zonova O. V. Quality of work life: definition and evaluation criteria // Problems of modern economy. 2010. №3 (35). p. 79.
3. Boikova E. B. the Concept of quality of working life and the theory of KTZ as its further development and concretization. Labour Economics and personnel management : the interuniversity collection. SPb.: Publishing house of SPb GUEF, 1998. P. 96.
4. Zhulin E. G. Fundamentals of motivation of employers to develop the quality of working life in organizations. [e-resource]. URL: http://www.teoria-practica.ru/-1-2011/regional/zhulina.pdf. (date of reference 03.11.2017)
5. Kibanov A. I. Staff Management organization. Practicum: Study guide (under the editorship of doctor of Economics, Professor A. Y. Kibanov). 2nd ed., M.: Infra-M, 2012, 200 p.
6. Egorshin A. P. Motivation of labour. M.: Infra-M, 2010. 464 p.
7. Kalganova N. V., Parshin V. S. The formation of indicators of quality of work life of University teachers / the Quality and usefulness of economic theory and practice: Proceedings of VIII Russian correspondence scientific-practical conference (30 November, 2016), edited by L. Y. Rudy. Novosibirsk state University of Economics and Management. Novosibirsk: NGUEU, 2016, 268 p.
8. Kalganova N. V., Parshina V. S. The results of the assessment by University teachers of the quality of working life: in the collection “Science in the XXI century: innovative development potential”. Ufa, 2017, 82 p.
9. Genkin B. M. Economics and sociology of labour. Textbook for universities. M.: Norma, 2003. P. 33.