

## Особенности оценки профессионального уровня работника

Features of the assessment of the professional level of the employee

doi 10.26310/2071-3010.2019.251.9.017



**А. В. Абрамов,**  
*д. э. н., профессор, кафедра экономики судостроительной промышленности*  
abr\_ek@mail.ru

**A. V. Abramov,**  
*dr. sci. econ, professor, head of the department of economics of the shipbuilding industry*



**А. В. Фирсова,**  
*доцент, кафедра управления судостроительным производством*  
firsova-a-v@mail.ru

**A. V. Firsova,**  
*associate professor, department of management of the shipbuilding industry*



**Д. С. Хмара,**  
*к. э. н., доцент, кафедра экономики судостроительной промышленности*  
dskh@corp.smtu.ru

**D. S. Khmara,**  
*cand. sci. econ., associate professor, department of economics of the shipbuilding industry*



**Я. А. Сорокин,**  
*магистр*  
yariksorokin1996@mail.ru

**Ya. A. Sorokin,**  
*magister*

**Санкт-Петербургский государственный морской технический университет**

**State marine technical university of Saint-Petersburg**

*Активное внедрение профессиональных стандартов и ориентирующихся на них образовательных стандартов нового поколения влечет за собой пересмотр подходов к формированию образовательных программ учебных заведений различного уровня и подходов к аттестации работников. В работе рассмотрены такие актуальные вопросы, как: соответствие образовательных программ запросам потребителей образовательных услуг; роль научной и публикационной активности профессорско-преподавательского состава в подготовке квалифицированных специалистов; требования и методы оценки уровня квалификации. В качестве оценки уровня квалификации профессорско-преподавательского состава авторами предлагается четырехфакторная система индивидуальной оценки соответствия работника занимаемой или желаемой должности и установленного соответствующего уровня оплаты труда.*

*Active implementation of professional standards and educational standards of a new generation oriented on them entails revision of approaches to formation of educational programs of educational institutions of different levels and approaches to certification of employees. The paper deals with such topical issues as: compliance of educational programs with the needs of consumers of educational services; the role of scientific and publication activity of the teaching staff in the training of qualified specialists; requirements and methods of assessing the level of qualification. As an assessment of the qualification level of the teaching staff, the authors propose a four-factor system of individual assessment of the employee's compliance with the occupied or desired position and the established appropriate level of remuneration.*

**Ключевые слова:** профессиональные образовательные стандарты, фонды оценочных средств, публикационная активность, образовательные услуги, профессиональные компетенции, уровень квалификации.

**Keywords:** professional educational standards, assessment funds, publication activity, educational services, professional competencies, skill level.

### **Введение**

Для текущей стадии внедрения нового поколения профессиональных и образовательных стандартов стало характерно применение подхода к аттестации работников при помощи номинальных фиксированных характеристик и специальных фондов оценочных средств. Такими средствами оценивается уровень квалификации сотрудников в соответствии со знаниями, выполняемыми ими трудовыми функциями и действиями в рамках профессиональной сферы.

Следует отметить, что в данной статье акцент сделан на оценке профессорско-преподавательского состава работников образовательных учреждений.

### **Проблемы и подходы к оценке профессионального уровня работника**

С целью принятия адекватного и обоснованного решения в каждом конкретном рассматриваемом случае, предлагается четырехфакторная система индивидуальной оценки соответствия работника занимаемой или желаемой должности и установленного соответствующего уровня оплаты труда [1].

Первым фактором целесообразно принять уровень квалификации, установленный по результатам оценки знаний и навыков работника. При этом, квалификация обычно устанавливается в соответствии с уровнем образования и коллегиального решения аттестационной комиссии организации по пакету документов в совокупности с результатами проверочных тестов и заданий (при необходимости).

Вторым же фактором традиционно и вполне объективно следует считать опыт работы, как совершенно справедливо отмечено в публикации «Оценка профессиональных квалификаций работников» авторов Е. Е. Адакина и Г. В. Скрипниковой. И тут невозможно не согласиться, так как опыт и полученные в ходе реальной работы навыки и умения вполне способны перекрыть недостаток образования определенной степени.

Третьим фактором предлагается научная и публикационная активность, оцениваемые не только количеством статей, но и всевозможными индексами цитирования. И тут возникает сомнение в актуальности такого подхода, не секрет, что эти индексы объективны только при рассмотрении настоящих ученых, прочие же «накручивают» их друг другу, искусственно,

как, простите за сленг, «лайки» и «просмотры» в популярных социальных сетях.

В связи с этим возникает вопрос, должен ли вообще преподаватель быть «ученым», точнее, заниматься наукой и в обязательном порядке выполнять, так называемую, программу публикаций, чтобы обеспечивать эти показатели?

С этим вопросом можно обратиться, например, к различным контактным группам: конечным потребителям образовательных услуг, обучающимся; основным плательщикам, родителям обучающихся; работодателям, которые напрямую «страдают» от несоответствия оказанных образовательных услуг требованиям профессиональных стандартов и собственным нуждам в отношении знаний и навыков потенциального работника.

Что же зачастую сообщают обучающиеся? На занятиях в учебных заведениях она предпочли бы в условиях современности видеть и слышать не профессионального теоретика, участвующего в огромном количестве научных конференций и с гордостью сообщющего при каждом удобном случае о своем звании, степени и индексе Хирша, а грамотного, опытного и успешного, хотя бы в определенной степени, специалиста из реального сектора, чьи научные достижения не так велики, зато практические знания бесценны.

Стоит ли делать отдельный акцент на том, что родители обучающихся согласны со своими чадами... Почему именно родители, как плательщики? Они «голосуют» за образовательное учреждение и конкретный профиль своим рублем (или другими денежными единицами), а не действуют в рамках программ распределения контрольных цифр приема.

Каково же мнение работодателя? Диплом должен быть, разумеется, и, благодаря современным требованиям, образование должно быть профильным. Однако, уже более 20 лет, слышны отголоски неудовлетворенности полученными знаниями выпускников. Профильные вузы в большинстве случаев перестали быть прямыми поставщиками кадров, чего невозможно было даже вообразить при существовавшей некогда системе распределения после обучения. Текущие утвержденные версии профессиональных стандартов часто разработаны не работодателем, а, опять же самими обучающимися организациями, теми самыми теоретиками, соответственно, неактуальны. На их основе разработаны, утверждены и приняты к исполнению образовательные стандарты, привязанные

к профессиональным сферам, но содержащие абстрактные компетенции, которые не предполагают изучения предметных областей. Отдельная проблема — организация учебных и производственных практик обучающихся... Тот же работодатель не намерен тратить свое время на будущего работника из числа сегодняшних обучающихся, не хочет направить практикующего специалиста для обучения нового поколения профессионалов, но мечтает при этом получить готового, практически не требующего времени на адаптацию сотрудника. Более того, даже уделить внимание анализу профессиональных и образовательных стандартов в собственной сфере и указать на недочеты несоответствия он тоже не находит необходимым.

Проблема описана потребителем вполне конкретно, но и альтернативное мнение тоже есть, причем, предлагающее и способы выхода из создавшейся ситуации [2].

Во-первых, практические знания не живут отдельно от теоретических. Образовательный процесс может и должен иметь разумный и взвешенный баланс между преподавателями — представителями реального сектора, среди которых, справедливости ради, достаточно специалистов с научным уклоном, обладающих и степенью, и званием, и с публикациями у них тоже все в порядке. В свою очередь, систематическое и полное изложение теоретических основ дисциплин, проведение практических, лабораторных, тренировочных занятий и семинаров не представляется возможным без соответствующего опыта преподавания и навыков работы с аудиторией, не говоря уже о том, что профессионалом не может считаться тот, кто не освоил азы и не изучил философию вопроса и не знает элементарных понятий.

Поэтому образовательный процесс — это совокупность академических и практических знаний и навыков, для осуществления которого требуются в обязательном порядке и те, и другие специалисты.

Что же касается научной части рабочего процесса... Что скрывать, мы живем в активно развивающемся мире, уровень прогресса заставляет нас заниматься постоянным самообразованием, как минимум, а представителей педагогического состава учебных заведений — осуществлять мониторинг инноваций и быть на гребне научной мысли, или хотя бы в мейн-стриме. А для подтверждения такого участия в научной жизни человечества, безусловно, необходимо иметь свидетельства в виде публикаций, чья актуальность, новизна и значимость подтверждается проявленным к опубликованным материалам интересом, выраженном в определенном индексе цитирования.

Четвертым фактором может смело служить такая качественная составляющая профессиональной пригодности, как личные характеристики, оценка которых может быть получена от начальства, коллег и подчиненных уже работающего сотрудника путем, например, анонимного опроса или же из письменных и заверенных уполномоченными лицами характеристик от предыдущих мест работы или учебы.

Профессиональная пригодность — это очень широкое понятие, которое включает в себя помимо номинальных характеристик еще и адекватное представление о коммуникабельности, уравновешенности, оправданности амбиций, чуждости необъективной оценки коллег и подчиненных, а также прочих интересных и значимых аспектах общественного поведения работника.

Таблица 1

Обобщенные профессиональные компетенции преподавателя вуза

№ п/п	Название обобщенной компетенции	Содержание обобщенной компетенции	Рейтинг, <i>r</i>	Балльная оценка, <i>b</i>
1	Глубокие знания в предметной области (в зависимости от направления обучения слушателей)	Знание философии, теоретических основ, мирового и зарубежного опыта изучаемых дисциплин	1	0-2
2	Владение аудиторией, хорошие педагогические навыки	Умение передать имеющиеся знания своим слушателям, вне зависимости от их количества; умение заинтересовать слушателей и побудить к дальнейшему изучению предмета обучения	2	0-2
3	Наличие практического опыта и практических профессиональных умений и навыков в предметной области (в зависимости от направления обучения слушателей)	Знание практической стороны преподаваемой дисциплины; опыт работы в организации реального сектора не менее года в должности, соответствующей будущей профессии слушателей	3	0-2
4	Наличие научного образа мышления	Эрудированность и заинтересованность в современных достижениях научного сообщества	6	0-2
5	Владение современными практическими навыками, необходимыми для пользования современными устройствами, информационными системами и СМИ, навыками интернационального общения	Владение иностранными языками; владение информационными технологиями; постоянное повышение квалификации, поддерживаемое работодателем и самостоятельное (раз в 1-3 года); знание программных продуктов, минимум – MS Office	4	0-2
6	Наличие научно-творческого порыва	Готовность, способность и выраженное желание научного поиска; творческий подход к решению поставленных задач; креативность	7	0-2
7	Стремление повышению своего научного и профессионального уровня	Наличие ученой степени, ученого звания; стремление к завоеванию достойной репутации в научных и профессиональных кругах; систематическое переобучение, дополнительное обучение (раз в 3-5 лет)	5	0-2

Теперь подробнее остановимся на методике оценки уровня квалификации педагогических работников.

Возможно систематизировать компетенции, которыми должен обладать преподаватель для обеспечения эффективного образовательного процесса (табл. 1).

Таким образом, формируется база для оценки квалификации преподавателя вуза, и каждой из компетенций целесообразно присвоить соответствующий рейтинг с целью числовой оценки данного фактора. Исходя из присвоенного рейтинга или установленной балльной оценки, можно провести градацию по уровням владения профессиональными компетенциями каждый конкретным преподавателем, назовем его коэффициентом квалификационного уровня ( $R$ ).

Балльная оценка присваивается в зависимости от уровня владения компетенцией с шагом в 1 (0 — не владеет, 1 — владеет частично, 2 — владеет полностью).

$$R = \sum_{j=1}^n \frac{b_j}{r_j},$$

где  $r$  — рейтинг компетенции в системе оценки;  $b$  — присвоенная комиссией балльная оценка уровня владения компетенцией;  $n$  — число компетенций;  $i$  — порядковый номер компетенции; 0-1,0 — профессиональная непригодность; 1,0-1,59 — уровень начинающего преподавателя; 1,6-2,59 — уровень опытного преподавателя; 2,6-5,19 — уровень опытного преподавателя и научного работника.

Исходя из опыта работы, можно составить шкалу (табл. 2) [3].

Опыт работы определяется коэффициентом  $K_{ст}$  ( $2 \leq K_{ст} \leq 3,5$ ), размер которого рассчитан таким образом, чтобы снизить текучесть молодых работников в первые годы работы на предприятии и обеспечить стабильность состава работников в последующие.

В первые 5 лет работы и накопления практического опыта на предприятии годовой прирост  $K_{ст}$  составляет 0,25, в последующие 5 лет — 0,10. Как показывают результаты социологического исследования, а также следуя японскому опыту разработки тарифных условий оплаты труда, не рекомендуется значительно наращивать величину коэффициента опыта после тридцатилетнего возраста работников или приблизительно десятилетнего стажа работы на предприятии.

Если говорить о перечисленных в начале статьи факторах публикационной активности и личных

Таблица 2

Шкала оценки опыта работников

Стаж работы преподавателем	Значение $K_{ст}$
До 1 года включительно	2,00
От года до 2 лет включительно	2,25
От 2 до 3 лет включительно	2,50
От 3 до 4 лет включительно	2,75
От 4 до 5 лет включительно	3,00
От 5 до 6 лет включительно	3,10
От 6 до 7 лет включительно	3,20
От 7 до 8 лет включительно	3,30
От 8 до 9 лет включительно	3,40
Более 9 лет	3,50

качеств сотрудников, то их оценка прибавляет или уменьшает общий положительный эффект в зависимости от количества публикаций и значений индексов (в зависимости от установленных внутренними приказами и распоряжениями организации критериев, и характеристик, полученных на момент аттестации на каждого конкретного оцениваемого сотрудника).

### Заключение

В заключение хочется отметить, что в данный момент существуют различные виды аттестаций по периодичности: так называемые, плановые и проводимые по мере необходимости [4]. Также прохождение этой процедуры может быть добровольным, или обязательным — для подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории [5].

Что же касается аттестации работников промышленности, то после проведения ряда дополнительных исследований и адаптации, к ним можно применять аналогичные методики и фонды оценочных средств, составленные в соответствии с актуальными утвержденными профессиональными стандартами.

#### Список использованных источников

1. О. В. Сгибнева, Т. Н. Мартынова. Правовое обеспечение аттестации научно-педагогических работников вуза // Экономика образования. 2014. № 1. С. 88-95.
2. М. М. Дудина, Е. Е. Глотова. Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт // Гуманитарные исследования. 2015. № 1 (5). Педагогика. С. 95-98.
3. Е. Е. Адакин, Г. В. Скрипникова. Оценка профессиональных квалификаций работников // Фундаментальные исследования. 2016. № 7-2. С. 282-286. <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40499>.
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
5. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019 г.) «Об образовании в Российской Федерации». Статья 49. Аттестация педагогических работников.

#### References

1. O. V. Sgibneva, T. N. Martynova. Pravovoe obespechenie attestacii nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vuza // Ekonomika obrazovaniya. 2014. № 1. S. 88-95.
2. M. M. Dudina, E. E. Glotova. Izuchenie trebovanij rabotodatelej k vypusknikam vuzov: rossijskij i zarubezhnyj opyt // Gumanitarnye issledovaniya. 2015. № 1 (5). Pedagogika. S. 95-98.
3. E. E. Adakin, G. V. Skripnikova. Ocenka professional'nyh kvalifikacij rabotnikov // Fundamental'nye issledovaniya. 2016. № 7-2. S. 282-286. <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=40499>.
4. Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossijskoj Federacii (Minobrnauki Rossii) ot 7 aprelya 2014 g. № 276g. «Ob utverzhenii Poryadka provedeniya attestacii pedagogicheskikh rabotnikov organizacij, osushchestvlyayushchih obrazovatel'nyuyu deyatel'nost».
5. Federal'nyj zakon ot 29.12.2012 g. № 273-FZ (red. ot 26.07.2019 g.) «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii». Stat'ya 49. Attestaciya pedagogicheskikh rabotnikov.