

ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Янова Е.А.

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО»,
к.э.н., доцент, эксперт Гильдии экспертов в сфере профессионального образования,
профессор Российской академии естествознания, г. Санкт-Петербург, Россия
e-mail: yanova.ea@gmail.com

***Аннотация.** В статье представлены результаты исследования качества профессорско-преподавательского состава и результативности его деятельности университетов Санкт-Петербурга на основе информационно-аналитических материалов мониторинга эффективности, годовых отчетов вузов и других материалов. Выявлены общероссийские тенденции и определены различия ведущих университетов «северной столицы». Сформулированы рекомендации по совершенствованию подходов к формированию индикаторов оценки профессорско-преподавательского состава.*

***Ключевые слова:** оценка преподавателя, мониторинг эффективности, профессорско-преподавательский состав, качество деятельности, индикаторы, публикационная активность, учебная нагрузка, ученая степень, ученое звание.*

Профессорско-преподавательский состав (ППС) университета является ключевым ресурсом, эффективность деятельности которого напрямую влияет на результаты в учебной и научно-исследовательской деятельности, а также позитивно влияет на развитие системы высшей школы в целом. Потому актуализируется необходимость создания адекватной системы оценивания качества ППС и его результативности. В результате это может стать основанием для разработки и реализации задач управления качеством образования на всех уровнях образования – при подготовке бакалавров, специалистов, магистров, а также аспирантов и докторантов.

Проблеме оценивания качества деятельности преподавателей высших учебных заведений (ВУЗ) и определению их рейтинга посвящены работы множества ученых, накоплен определенный практический опыт оценивания качества и результативности деятельности ППС, однако нерешенным остается вопрос разработки общей методики оценивания качества деятельности преподавателей в современных условиях.

Основными целями оценивания являются повышение уровня объективности оценки деятельности профессорско-преподаваемого состава; повышение профессиональной мотивации преподавателей; развитие у преподавателей навыков самооценки и анализа профессиональной деятельности.

Образовательные организации собирают информацию о ППС, по результатам обработки которой составляются рейтинги в целом по учреждению, а также в разрезе структурных подразделений. Следует отметить единство критериев рейтинга для всех оцениваемых, однако для обеспечения сопоставимости результатов в некоторых ВУЗах проводят ранжирование по четырем должностным категориям (профессора, доценты, старшие преподаватели и преподаватели (ассистенты)). «Внутри данных групп определяется позиция каждого преподавателя, который включает два компонента: первый – квалификационный потенциал и накопленный опыт за весь период научно-педагогической работы (квалификационные сведения: ученая степень, ученое звание, почетные звания, награды и т.д.); и второй – отражающий «деловую» активность по основным направлениям деятельности за последние пять лет (включает результаты по трем направлениям – учебно-методическая деятельность, научно-исследовательская работа, воспитательная и организационная работа)» [13, 14].

На основе проведенного исследования и обобщения передового опыта результатов деятельности ведущих университетов г. Санкт-Петербург автором были отобраны три образовательные организации, из которых два национальных исследовательских университета (НИУ) технической направленности – ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (СПбПУ), ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО» (НИУ ИТМО), а третий - классический научно-образовательный университет ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» (СПбГУ).

Качество образования зависит от «центрального звена университета – преподавателя, его научно-методической квалификации и мотивации к передаче студентам знаний, умений и навыков. Именно ППС формирует «лицо» любого ВУЗа, его уникальность, узнаваемость и эксклюзивность, от уровня и качества которого во многом зависит уровень и качество кадровой политики государства, дальнейшее развитие и процветание экономики России»[12].

Профессорско-преподавательский состав университетов «занимает центральное место в системе высшего образования и является национальным богатством государства, которому потребовались значительные затраты нескольких поколений», чтобы «создать и вырастить это богатство»[13]. Сохранение и дальнейшее развитие профессорско-преподавательского состава российских ВУЗов гарантируют стране динамичное социально-экономическое развитие современной инновационной экономики России.

Образование играет важную роль в жизни общества, поскольку развитие современного государства тесно связано с уровнем и качеством предоставляемых образовательных услуг. Сегодня в России происходят глубокие изменения в высшем образовании, что связано с подписанием в 2003 году Болонской декларации. Реформа высшей школы в России началась еще с 1991-2001гг. и предусматривала создание новой модели получения знаний. Ее основными направлениями были введение многоуровневой подготовки кадров и внедрение государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ГОС ВПО) второго поколения (2000г). С 1 сентября 2011года все вузы России перешли на ФГОС ВПО третьего поколения, а с сентября 2015 года ввели новые ФГОС ВО 3+ во всех ВУЗах.

Подписание Российской Федерацией Болонской декларации дало нам шанс цивилизованного входа на мировой рынок образовательных услуг. Такой перелом в сознании людей является не только самой важной, но трудной задачей, и требует пересмотра миссии и основных задач образовательных организаций, в том числе и изменение кадровой политики в отношении профессорско-преподавательского состава.

В целом в российских ВУЗах в 1990-2005гг. наблюдалась положительная тенденция роста численности ППС, а с увеличением численности студентов достигла в 2005г. – 387,3 тыс. чел., то есть увеличилась на 163,8 тыс. преподавателей (на 73,3%) по сравнению 1990 г., тогда как численность студентов за этот период увеличилось в 2,5 раза (на 150%). Если в XX веке существовали нормативы нагрузки численности студентов на одного преподавателя – 12 человек, то в 2005г. фактическая нагрузка на одного ППС возросла до 18 студентов. В современных условиях, по нашему мнению, необходимо разработать показатели нагрузки на одного преподавателя в зависимости от его квалификации и занимаемой должности. Динамика изменения численности профессорско-преподавательского состава в ВУЗах России приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Численность профессорско-преподавательского состава ВУЗов России

Показатели	Годы						
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Численность ППС в РФ всего, тыс. чел.	223,5	252,2	307,4	387,3	356,8	279,8	229,3
<i>государственные и муниципальные вузы</i>	219,7	240,2	265,2	322,1	324,8	255,8	217,2
в т.ч. имеют ученую степень	128,9	137,6	153,4	192,6	209,4	183,9	159,9
доктора наук	13,7	20,1	28,0	37,3	40,2	38,4	34,5
кандидаты наук	115,2	117,5	125,4	155,3	169,2	145,5	125,4

Показатели	Годы						
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
% имеют ученую степень	58,7	57,3	57,8	59,8	64,5	71,8	73,6
в т.ч. имеют ученое звание	86,0	106,6	116,8	135,5	139,3	119,7	105,6
профессора	12,9	21,1	27,0	33,3	32,6	27,5	22,8
доцента	73,1	85,5	89,8	102,2	106,7	92,2	82,8
% имеют ученое звание	39,1	44,4	44,0	42,1	42,9	46,8	48,6
Число студентов « на одного преподавателя», чел.	11,7	11,0	15,4	18,2	19,8	17,0	17,7

Составлено автором на основе данных: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/>[9]

Однако за последние десять лет численность ППС в государственных и муниципальных вузах России сократилось на 33,1%, в основном – высококвалифицированные специалисты, в том числе сократилась на 23,5% преподавателей, имеющих ученые степени и звания.

Подготовленность преподавателей к выполнению своих функциональных обязанностей «не является единственной характеристикой, отражающей кадровый потенциал университета, но также следует учитывать данные возможности в долгосрочном периоде на основе научной и педагогической квалификации, возрастных характеристик и мотивации, опыта практической деятельности и деловой активности, профессиональной мобильности и других». В рамках подобного подхода он должен быть принят в качестве одного из основных объектов управления в образовательном учреждении [3].

Бесспорным условием качества образования, обеспечиваемого образовательным учреждением, является высокий уровень научно-педагогического потенциала и квалификационные характеристики профессорско-преподавательского состава. «Анализ кадровой ситуации в ВУЗах России свидетельствует о проявлении целого ряда негативных тенденций, потенциально ограничивающих развитие высшего образования» [3]. Во-первых, резкое увеличение среднего возраста преподавателей, «в результате чего нарушаются принципы преемственности, разрушаются научные школы». Во-вторых, в результате падения социального статуса преподавателя средняя заработная плата которого меньше средней зарплаты в промышленности, сократился приток молодых преподавателей, которые не восполняют «естественные потери» в коллективах. В-третьих, возникают проблемы «с регулярным повышением квалификации преподавателей», возможность проведения которой за последние годы существенно сократилась. Последняя тенденция нивелируется активным открытием курсов повышения квалификации в дистанционном формате.

В настоящее время преподаватели ВУЗов России не только преподают дисциплины, предусмотренные учебными планами, но и «должны быть включены в научно-исследовательскую и инновационную деятельность, участвовать в различных проектах. Потому наличие степеней и званий предполагает наличие высокой квалификации, что является неотъемлемой характеристикой, отражающей качественные составляющие, с одной стороны, но и должно предусматривать соответствующий размер оплаты труда» [13]. Кадровое обеспечение университетов г. Санкт-Петербурга на основе усредненных показателей мониторинга эффективности за 2014 – 2018 гг. представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Кадровое обеспечение университетов Санкт-Петербурга (усредненные показатели за период 2014-2018 гг.)

Наименование показателя	СПбГУ	СПбПУ	НИУ ИТМО
Общая численность работников университетов, чел.	10302	5537	2920
Общая численность ППС (без внешних совместителей), чел.	3905	1919	800
Общая численность научных работников, чел.	458	492	95
Доля ППС, имеющих ученые степени, %	76,52	73,93	72,84
Доля научных работников, имеющих ученые степени, %	63,72	18,72	79,34
Средняя зарплата ППС, тыс. руб. в месяц	69,44	74,89	102,62
Средняя зарплата научных сотрудников, тыс. руб. в месяц	77,57	77,24	197,27
Доля ППС в общей численности работников, %	37,91	34,66	27,40

Составлено автором на основе данных: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/>[5]

По всем усредненным показателям мониторинга эффективности петербургских ВУЗов устойчиво первое место по общему количеству работников занимает Санкт-Петербургский государственный университет с долей ППС – 37,91%. На современном этапе развития системы образования в России в образовательной организации выделяются отдельные категории работников, занятых научной деятельностью, таким образом, в некоторой степени усиливается разделение труда. Данный подход имеет объективные причины, например, данная категория работников необходима для выполнения исследований в рамках национальных исследовательских университетов. Подобным статусом обладают Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Национальный исследовательский университет ИТМО, результаты последних отражают, что «возрастают удельные веса именно научных работников и одновременно происходит повышение среднего уровня оплаты труда, в том числе и за счет привлеченных внешних источников, что в результате приводит к формированию благоприятной среды для проведения научных исследований». На основе проведенных исследований, исходя из имеющегося кадрового потенциала вышеуказанных ВУЗов и сложившихся научных школ, имеющегося ориентира на увеличение доли магистрантов, аспирантов и докторантов, предлагаем в качестве стратегического ориентира установить увеличение доли ППС, имеющего ученые степени и звания, для СПбГУ до уровня 87-90%, СПбПУ и НИУ ИТМО – 85-87%.

При этом можно наблюдать «замедление темпов прироста оплаты труда профессорско-преподавательского состава, уровень которой в большинстве исследуемых образовательных организаций ниже уровня оплаты труда научных работников». Хотелось бы отметить, что с введением системы эффективных контрактов в университетах были разработаны свои показатели (KPi), увязанные со стратегическими планами развития учреждений и системой оплаты труда. Таким образом, в ряде образовательных организаций перечень и уровень показателей для оценки результатов деятельности ППС имеют завышенный или трудно достижимый уровень, чего нельзя сказать об индикаторах оценки результативности деятельности научных работников [16].

На основе приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» к профессорско-преподавательскому составу предъявляются определенные квалификационные требования [10]:

1. Преподаватель (ассистент): высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее одного года, при наличии послевузовского профессионального образования (например, аспирантура, ординатура) или ученой степени кандидата наук – без предъявления требований к стажу работы.

2. Старший преподаватель: высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее трех лет; при наличии ученой степени кандидата наук и стажа научно-педагогической работы не менее одного года.

3. Доцент: высшее профессиональное образование, ученая степень кандидата (доктора или PhD) наук и стаж научно-педагогической работы не менее трех лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).

4. Профессор: высшее профессиональное образование, ученая степень доктора наук и стаж научно-педагогической работы не менее пяти лет или ученое звание профессора.

В целях привлечения в ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО» и поддержки ведущих ученых в профильных предметных областях введены в рамках должностей квалификационные категории: профессор-эксперт, ведущий профессор, ординарный профессор, профессор практики, а также ординарный доцент и доцент практики. Подобное нововведение позволяет в рамках общепринятых должностей дифференцировать преподавателей на основе имеющихся достижений и квалификации.

Многие люди путаются в должностях, степенях и званиях преподавателей и научных сотрудников, работающих в ВУЗе, что не удивительно, потому как работников образовательных организаций высшего образования подразделяют по четырем признакам: академическая должность, административная должность, ученая степень, ученое звание.

К академической должности относятся: младший научный сотрудник, научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, главный научный сотрудник, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель (ассистент).

В России введены две ученые степени: кандидат наук и доктор наук. «Доктор философии» или PhD – популярная за рубежом степень, которую условно можно соотнести, как нечто условно-промежуточное, присваиваемое по итогам защиты результатов исследовательской работы по уровню между выпускной квалификационной работой специалиста или магистра и классической кандидатской диссертацией. Приблизительным аналогом российской ученой степени доктора наук в зарубежных странах с «одноступенчатой» системой степеней служит Doctor of Science (D.Sc.), в странах с «двухступенчатой» системой (например, в Австрии, Германии, Франции, Швейцарии) – хабитилированный доктор. После прохождения процедуры хабилитации (защиты второй более весомой диссертации или оценки в целом научной деятельности ученого) претенденту присваивается соответствующая степень (Dr. habil или Priv.-Doz. и т.п.). Итак, учёная степень подтверждает научную квалификацию категории её обладателя и его способности к плодотворной научной деятельности.

Для целей внедрения инновационных технологий в ВУЗе у преподавателей должен быть не только высокий уровень подготовки, но и желание развивать и совершенствовать свои практические и исследовательские навыки и умения. Особенности современного образовательного процесса связаны с разработкой и внедрением федеральных образовательных стандартов, а в ряде ВУЗов (отраслевых) поэтому существенно изменилась структура образовательного процесса. Если ранее профессорско-преподавательский состав выступал в качестве основного лектора, который во время занятий ведет монолог, то на основе новых требований обучение должно базироваться на основе диалога между студентом и преподавателем. Особое внимание в настоящее время отводится проектной и научно-исследовательской работе со студентами с целью их развития, а также выявления талантливых и одаренных личностей, с которыми проводится индивидуальная работа. Переход к дистанционным образовательным технологиям расширяет данные возможности взаимодействия преподавателей и студентов, позволяя включать в исследовательскую и проектную работу студентов различных направлений подготовки и факультетов, что расширяет спектр междисциплинарных изысканий.

Стратегической целью многопрофильного университета России должно быть повышение престижа преподавательской, научно-исследовательской и инновационной деятельности, «сохранение и воспроизводство качественного состава научно-педагогических работников, дальнейшее развитие научных школ» [7]. Данные процессы отражены в рамках индикаторов результативности научно-исследовательской деятельности и, в том числе, публикационной активности НПП, что показывает уровень развития данного вида деятельности в рамках образовательного учреждения, а также учитывается при ранжировании университетов при построении национальных и международных рейтингов. Усредненные показатели за период 2014-2018 гг. ведущих университетов Санкт-Петербурга отражают достаточно высокую результативность НПП (таблица 3).

На основе проведенного анализа усредненных показателей вышеуказанных университетов Санкт-Петербурга, представленных в рамках мониторинга эффективности ВУЗов, можно отметить, что имеют сравнительно высокий уровень показателей цитирования публикаций, размещенных в базах Web of Science (WoS) и Scopus, однако недостаточный по сравнению с ведущими мировыми лидерами. Самые высокие показатели публикационной деловой активности – в Санкт-Петербургском государственном университете, что связано, с одной стороны, со сложившимися и постоянно развивающимися научными школами, с

другой стороны – высокой инициативностью представления результатов исследований в «собственных» и «внешних» журналах, а также с широким кругом их научных интересов. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого и Национальный исследовательский университет ИТМО имеют показатели немного ниже, что в основном обосновано специализацией в определенных технических областях знаний, а также масштабным переориентированием деятельности на развитие проектной деятельности, которая не всегда в качестве обязательных показателей предполагает публикационную активность.

Таблица 3 – Публикационная активность НПП университетов Санкт-Петербурга (усредненные показатели за период 2014-2018 гг.)

Наименование показателя	СПбГУ	СПбПУ	НИУ ИТМО
Количество цитирований публикаций, за последние 5 лет, в системе научного цитирования WebofScience в расчете на 100 НПП, ед.	862,21	783,68	691,23
Количество цитирований публикаций, за последние 5 лет, в системе научного цитирования Scopus в расчете на 100 НПП, ед.	980,01	797,13	813,2
Количество цитирований публикаций, за последние 5 лет, в РИНЦ в расчете на 100 НПП, ед.	1708,64	1462,04	1320

Составлено автором на основе данных: [http://indicators.miccedu.ru/monitoring/\[5\]](http://indicators.miccedu.ru/monitoring/[5])

Критерии публикационной деловой активности ППС устанавливают университеты самостоятельно, они могут быть следующими (по итогам пяти лет работы, предшествующей переизбранию по конкурсу или приему на работу на условиях совместительства): для профессора – не менее пяти публикаций, включая две и более в изданиях, индексированных в WoS или Scopus; для доцента – не менее трех публикаций, в том числе не менее одной публикации – в WoS или Scopus; для старшего преподавателя – не менее двух публикаций, в том числе не менее одной публикации – в WoS или Scopus; для преподавателя и для ассистента, принятого на работу на полную ставку более одного года назад – не менее двух публикаций, в том числе не менее одной публикации – в WoS или Scopus.

Другой стороной в процессе планирования образовательного процесса и оценки его результативности важным фактором является рациональная структура распределения годового бюджета рабочего времени в целом, а также учебной нагрузки на одного преподавателя, исходя из занимаемой должности и имеющейся квалификации. Годовой бюджет рабочего времени для профессорско-преподавательского состава определяется приказом ректора университета и составляет 1550–1554 часа, в пределах которых преподаватель выполняет все виды учебной, учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы в соответствии с занимаемой должностью, реализуемыми образовательными программами и планами работы кафедры (факультета, департамента) и ВУЗа в целом.

Учебная работа включает организацию и проведение всех видов учебных занятий, практик, консультаций, текущего и промежуточного контроля, самостоятельной работы, а также итоговой государственной аттестации. Учебно-методическая работа направлена на разработку и совершенствование методического обеспечения образовательного процесса с целью повышения эффективности и качества. Организационно-методическая работа заключается в принятии участия в работе различных органов управления ВУЗом. Научно-исследовательская работа – «деятельность, направленная на получение новых знаний и их применение для решения новых научных, проектных и практических задач». Воспитательная работа представляет собой целенаправленную деятельность, «ориентированную на создание условий для развития духовности обучающихся на основе общечеловеческих ценностей и создание условий для самореализации личности» [11].

По результатам проведенного анализа положений о планировании и учете учебной нагрузки (регламентов, приказов ректоров и т.п.) ведущих университетов Санкт-Петербурга можно сделать вывод о том, что в основном устанавливаются нормативы рабочего времени,

определяющие аудиторную (активную) нагрузку, а нормативы времени для ведения научно-исследовательской, организационной и воспитательной видов работ или не установлено, или она предусмотрена в завуалированном виде. В результате у преподавателей формируется понимание, что оплата труда в большей степени зависит только от ведения учебного процесса. Хотя показатели результативности научно-исследовательской деятельности в ВУЗах утверждены и применяются в конкурсных процедурах и в процедурах найма. Также показатели всех видов активностей предусмотрены в эффективных контрактах, выполнение показателей которых позволяет увеличивать доход преподавателей за счет выплачиваемых премий. Таким образом, предлагаем при планировании учебной нагрузки определять структуру годового бюджета рабочего времени ППС, которая может быть скорректирована (отклонение – до 5-10% от предложенных показателей) в зависимости от достижений работника, а также степени его участия в развитии образовательных программ, структурных подразделений и образовательных организаций в целом (таблица 4).

Таблица 4 – Предлагаемая структура научно-педагогической нагрузки профессорско-преподавательского состава национальных исследовательских университетов

Наименование должности	Структура научно-педагогической работы ППС, %			всего
	научная-исследовательская	учебно-методическая	воспитательная и организационная	
Профессор	51,0	32,0	17,0	100,0
Доцент	35,0	45,0	20,0	100,0
Старший преподаватель	15,0	40,0	45,0	100,0
Преподаватель (ассистент)	10,0	50,0	40,0	100,0

Рекомендуемые примерные нормы времени на выполнение преподавательским составом основных видов работ, как представлено в таблице 4, предусматривают дифференциацию. Таким образом, в рамках усреднения показателей, если отсутствуют различия при распределении нагрузки в разрезе должностей и/или квалификаций, то научно-исследовательская деятельность занимает удельный вес на уровне 25,2%, учебно-методическая – 40,5%, воспитательная и организационная – 30,5%.

После активизации внедрения дистанционных образовательных технологий в образовательные процессы в период карантина, вызванного эпидемией COVID–19 во всем мире, основная часть образовательного процесса перешла в «онлайн-формат», что увеличило трудозатраты ППС в рамках пересмотра подходов к проведению занятий и опросов студентов, представлению материала. И на данный момент не в полной мере нашла отражение в положениях и регламентах планирования и нормирования образовательной деятельности. Потому в будущем предложенная структура, скорее всего, будет дорабатываться, учитывая изменения в подходах к организации учебного процесса, а также наличие и возможности использования ранее разработанных онлайн-курсов, представленных для широкого использования, но на различных условиях, на платформах «Открытое образование», «OpenedX» и других.

Таким образом, в заключении следует отметить, что при оценке структуры НПР в целях определения выполнения требований, предусмотренных в образовательных стандартах, результативности научно-исследовательской деятельности преподавателей необходимо проанализировать достижения запланированных ранее показателей и выявить причины невыполнения, а также произвести анализ структуры распределения учебной нагрузки и занятости преподавателя с учетом занимаемой должности, квалификации, научной специализации и интересов, специфики ВУЗа и т.п. Полученные выводы также могут быть использованы при разработке планов работы на следующий учебный год и стратегии развития университетов с целью сохранения и развития кадрового потенциала образовательной организации в рамках формирующейся национальной инновационной системы.

Список литературы

1. Белов В.Г., Парфенов Ю.А., Косинова Е.П., Гибова И.М. Критерии оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 8-4. – С. 981-984; URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34707> (дата обращения: 06.10.2020).
2. Еланова А.Б., Булдаев А.А. Оценка деятельности преподавателя в условиях перехода к эффективному контракту // *Новая наука: Современное состояние и пути развития*. - 2016. - № 12-4. - С. 63-65.
3. Киселева М.В. Эффективное управление работой кафедры – залог успешной работы ВУЗа // *ВЕСТНИК КОСТРОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА. СЕРИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ*. – 2012. - №1(2). – С. 63-67. - Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_21137602_61911446.pdf (дата обращения: 01.10.2020).
4. Левашов Е.Н. Система оценки деятельности преподавателя вуза // *Известия Воронежского государственного педагогического университета*. - 2018. - № 1(278). - С. 85-88.
5. Мониторинг эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования [Электронный ресурс]: Информационно-аналитические материалы. - Электрон. дан. - Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/> (дата обращения: 21.09.2020).
6. Мотова Г.Н. Двойные стандарты гарантии качества образования: Россия в Болонском процессе. // *Высшее образование в России*. – 2018. - №11 (27). – С. 9-21.
7. О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы: Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 № 497 // *Официальный сайт компании «Гарант»*. Режим доступа: <http://base.garant.ru/71044750/> (дата обращения: 14.09.2020).
8. Попова С.А., Трихина И.А. Формирование подходов к оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава в кадровой политике высшего учебного заведения // *Вестник Евразийской науки*. – 2019. - №1. – С. 1-8. Режим доступа: <https://esj.today/PDF/37ECVN119.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. (дата обращения: 01.10.2020).
9. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 21.09.2020).
10. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»» // *Официальный сайт компании «Гарант»*. Режим доступа: <http://base.garant.ru/55170898/#friends> (дата обращения: 04.09.2020).
11. Университетская Библиотека Онлайн [Электронный ресурс]. – Электронная библиотечная система. – Электрон. дан. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_blocks&view=main_ub (дата обращения: 21.08.2020).
12. Янова Е.А., Валдайцева М.В. Оценка системы показателей деятельности многопрофильных университетов // *Экономические науки*. – 2019. – № 3. С. 90 – 99. Режим доступа: <http://ecsn.ru/files/pdf/201903.pdf#2> (дата обращения: 01.08.2019).
13. Янова Е.А. Результативность деятельности научно-педагогических работников университетов Санкт-Петербурга: современные тенденции и подходы к оценке. / *Новые технологии оценки качества образования: сборник материалов XII Форума экспертов в сфере профессионального образования (Москва, 18 ноября, 2017 г.)* – 2019. – С. 80-85.

14. PROBLEMS OF MODERN PEDAGOGICS IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL EDUCATIONAL STANDARDS DEVELOPMENT / Materials digest of the XL International Research and Practice Conference and I stage of the Championship in Pedagogical sciences. (London, January 31- February 05, 2013). Chief editor - Pavlov V. V. – London: Международная академия наук высшего образования. – 2013. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21679325> (дата обращения: 11.09.2020).
15. Taranenko N.Y., Rusetskiy M.G., Yanova E.A., Okorokova O.A., Aygumov T.G. Education as Socio-cultural and Economic Potential of the Global Information Society // Tarih kültür vesanatarastirmalar idergisi [Journal of history culture and art research] - 2019, Vol. 8, No. 1, pp. 136-145 (дата обращения: 01.08.2019).

**INDICATORS FOR MEASURING UNIVERSITY TEACHERS IN SAINT PETERSBURG
AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION
IN THE INNOVATIVE ECONOMY**

Yanova E.A.

ITMO University, Candidate of economic sciences, associate professor,
Expert of the Guild of Experts in Professional Education,
Professor of Russian Academy of Natural History, St. Petersburg, Russia
e-mail: yanova.ea@gmail.com

***Abstract.** The article presents the results of the research on the quality of the teaching staff and the performance of its activities of the universities of Saint-Petersburg, based on informational and analytical materials of monitoring the efficiency, annual reports of the universities and other materials. All Russian trends have been identified and the differences of the leading universities of the «northern capital» have been defined. Recommendations for improving approaches to the development of indicators for the evaluation of university professors and teachers.*

***Keywords:** evaluation of university teacher, monitoring of efficiency, scientific and pedagogical staff, effectiveness of activity, index, active publication, academic setting, academic degree, academic rank.*