

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА СТАВРОПОЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АГРАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА, КАК ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Атанов И.В., Хохлова Е.В., Галеев Е.В.

Ставропольский государственный аграрный университет

Наиболее важным ресурсом любого вуза является профессорско-преподавательский состав. Поэтому наиболее важным критерием, обуславливающим качество образовательных услуг, является качество профессорско-преподавательского состава. Основным элементом системы обеспечения качества выступает оценка и аттестация профессорско-преподавательского состава.

Аттестация персонала призвана оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Механизм аттестации профессорско-преподавательского состава используется наряду с избранием по конкурсу. В целом существующий порядок аттестации направлен на оптимизацию профессорско-преподавательского состава вузов.

Цель аттестации профессорско-преподавательского состава определена как: «...способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров». Указанной целью аттестации продиктованы две ее составные части: оценка результатов труда и компетенций персонала.



Рисунок 1 Система оценки персонала в СтГАУ

Основой системы рейтинговой оценки в СтГАУ является перечень показателей имеющих наибольшее значение с точки зрения рабочей группы экспертов, и их относительная важность, выраженная в соответствующих коэффициентах (баллах).

Немаловажным аспектом европейского образовательного сообщества является, помимо факта наличия в вузе системы оценки качества деятельности преподавателей, необходимость

обеспечения объективного анализа качества деятельности профессорско-преподавательского состава на принципах самооценки. При этом важно не только оценить работу конкретного преподавателя, но и показать, каким образом сегодняшняя оценка его деятельности повлияет в будущем на устранение недостатков и улучшение результатов его работы. (рис. 2).



Рисунок 2 Цели системы рейтинговой оценки ППС в СтГАУ

Для достижения сравнимости результатов разделение минимальных уровней проводится по группам квалификации (профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент). Использование указанных минимальных уровней позволяет разрабатывать траектории профессионального роста за счет выявления резкого их диссонанса с фактическими показателями преподавателя. Разработка данных уровней как по содержанию, так и во временном разрезе, с одной стороны, должна быть достаточно гибкой в целях оперативного реагирования на изменяющиеся условия, с другой стороны носит преемственный характер.

Система оценки качества деятельности профессорско-преподавательского состава в университете рассматривается в рамках стратегии развития вуза и его специализации.

Результаты рейтинговой оценки результатов работы ППС университета учитываются наряду с творческими планами при избрании на должность по конкурсу.

Необходимо отметить также, что в большинстве российских вузов, внедривших рейтинговую оценку результатов работы профессорско-преподавательского состава это единственный серьезный инструмент оценки персонала. При этом оценка потенциала развития сотрудника и, соответственно, кафедр и факультетов либо не проводится, либо производится путем экстраполяции достигнутых уровней.

В связи с этим в СтГАУ в дополнение к рейтинговой оценке результатов работы ППС используется механизм оценки компетенций по методу 360 градусов. Метод 360 градусов позволяет определять потребности в повышении квалификации сотрудников, компетенции, которые необходимо развить, создавать планы индивидуального развития, осуществлять подбор проектных команд и выявлять сотрудников, способных работать над сложными проектами.

В круг экспертов включаются: руководство оцениваемого, сам оцениваемый, коллеги, подчиненные, стейкхолдеры.

Градация оценок компетенций осуществляется по шкале качества – насколько хорошо сотрудник справляется с определенной задачей, демонстрирует поведение, соответствует должности и т.д. (значительно превосходит ожидания, превосходит ожидания, соответствует ожиданиям, требует улучшения, неудовлетворительно).

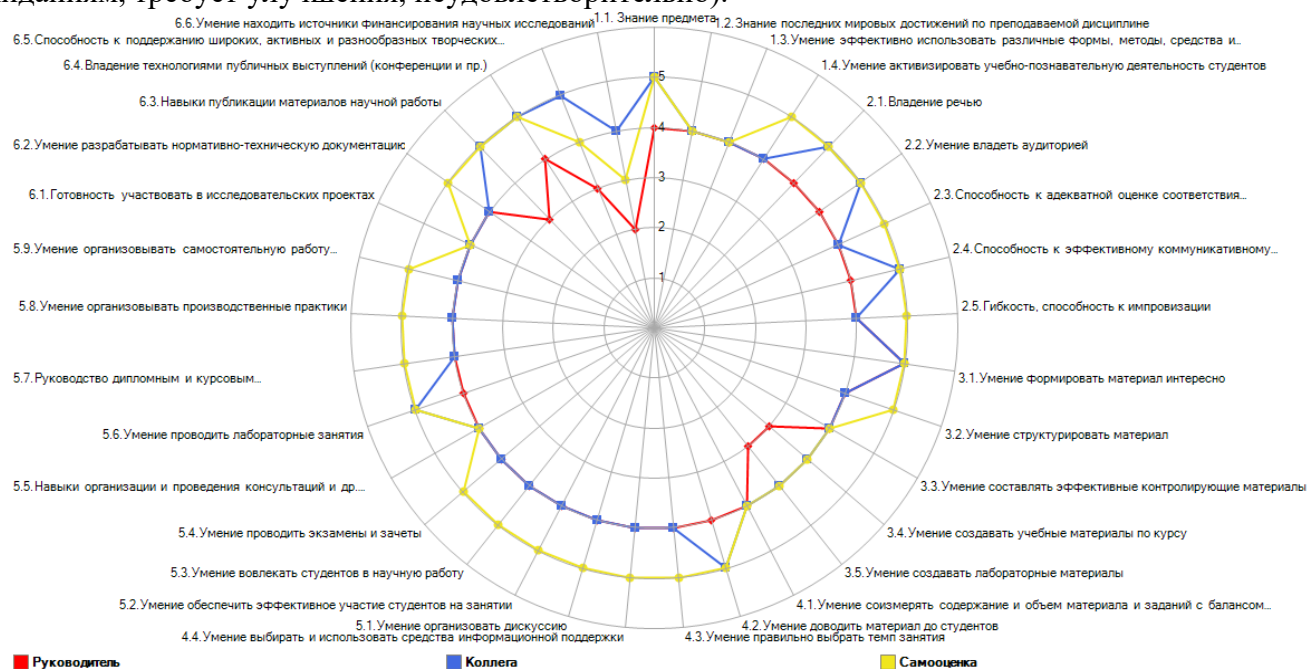


Рисунок 3 Представление результатов оценки по методу 360 градусов

При интерпретации результатов учитывается, во-первых, градация интегральных баллов в квалификационной группе, во-вторых, величина абсолютного балла по компетенции по отношению к другим компетенциям, в-третьих, отношение баллов разных групп оценивающих. (рис.3)

Использование в оценке персонала ВУЗа наряду с рейтинговой оценкой результатов деятельности преподавателей, оценки компетенций по методу 360 градусов позволяет получить не только оценку достигнутых результатов, но и оценить потенциал роста.

Принципиальным моментом в данной системе оценки персонала вуза является то, что ее целью является не только всесторонняя оценка результатов работы и методов их достижения, но и создание полноценных планов развития сотрудников, формирование проектных команд, кадрового резерва, планов повышения квалификации.

В результате рейтинговая оценка и оценки компетенций профессорско-преподавательского состава являются прочной основой для проведения регулярных аттестаций. А сама система аттестации персонала университета становится неотъемлемой составляющей модели самооценки университета.