

5. Заозерский А.И. Фельдмаршал Б.П. Шереметев / отв. ред. Б.В. Левшин. М.: Наука, 1989. 312 с.
6. Маркс К. Разоблачения дипломатической истории XVIII века // Вопросы истории. 1989. № 4. С. 3–19.
7. Титов А.А. Тверские епископы. URL: https://azbyka.ru/otechnik/Andrej_Titov/tverskie-episkopy/ (дата обращения: 15.12.2023).
8. Устрялов Н. История царствования Петра Великого. Т. 2. Потешные и Азовские походы. СПб.: Типография II-го Отделения Собств. Его Имп. Вкл. Канцелярии, 1858. 589 с. URL: https://vk.com/doc-23433303_289591460?hash=KTz2A438jGlGJrU0V9ssFxpX39iaozmrEoSbtZbGaLs&dl=8tZgzHxo1IriMtZLwzPeGaWdZyZyk5R3MU85PbfoPqL (дата обращения: 15.12.2023).
9. Чернышев А.А. Российский парусный флот: справочник: в 2 т. М.: Воениздат, 2002. Т. 2. 480 с.
10. Юрасов А.Н. Воронежское адмиралтейство 1695 г. URL: <https://proza.ru/2016/03/10/1203> (дата обращения: 15.12.2023).

УДК 378.12:(470.331)

ПАВЛОВ Иван Иванович – к. т. н., доцент, доцент кафедры автомобильного транспорта ТвГТУ, Тверь (tstudekanatgf@yandex.ru)
ШИПОВ Александр Викторович – к. ф.-м. н., доцент, доцент кафедры социологии и социальных технологий ТвГТУ, Тверь (a.v.shipov@mail.ru)

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА КАДРОВОГО СОСТАВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА)

© Павлов И.И., Шипов А.В., 2024

Аннотация. Статья является продолжением работы, проведенной автором в части исследования мониторинга эффективности подготовки кадров в Тверском государственном техническом университете. Указано, что за основу были приняты статистические данные, касающиеся кадрового потенциала и критериев эффективности подготовки студентов факультета управления и социальных коммуникаций. Сделан вывод, что существует синергетический эффект от взаимодействия двух показателей: кадрового потенциала вуза и эффективности подготовки выпускников. Отмечено, что полученные в итоге аналитический материал и заключение могут быть использованы для выработки стратегии развития вуза.

Ключевые слова: образовательная деятельность, мониторинг, качество, кадровый потенциал, выпускники вуза, эффективность.

Pavlov I.I. – Ph.D., Professor of the Department of Automobile Transport of TvSTU, Tver (tstudekanatgf@yandex.ru)

Shipov A.V. – Ph.D., Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies of TvSTU, Tver (a.v.shipov@mail.ru)

RESULTS OF ANALYSIS OF PERSONNEL COMPOSITION AND EFFECTIVENESS OF TRAINING OF UNIVERSITY GRADUATES (USING THE EXAMPLE OF TVER STATE TECHNICAL UNIVERSITY)

Abstract. The presented article is a continuation of the work carried out by the author regarding the study of monitoring the effectiveness of personnel training at Tver State Technical University. In order to conduct the study, statistical data on human resources and criteria for the effectiveness of training students at the Faculty of Management and Social Communications were taken as a basis. The subjective analysis carried out allows us to draw a conclusion about the existence of a synergistic effect from the interaction of two indicators: the human resources potential of the university and the effectiveness of training graduates. The analytical material obtained as a result of the study and the presented conclusions can be used to develop a university development strategy.

Keywords: educational activities, monitoring, quality, human resources, university graduates, efficiency.

Важный критерий образовательной услуги – ее качество, которое определяет отношение потребителей к конкретному образовательному учреждению, что влияет на его имидж, конкурентоспособность и рост доходов. В связи с этим вопрос повышения качества является особенно актуальным при формировании и реализации общей стратегии разработки и внедрения систем менеджмента качества вузов [5].

Профессиональная деятельность преподавателей (ПДП) выступает важной составляющей успешного функционирования и развития современного вуза. Следовательно, оценка ПДП и мониторинг эффективности качества подготовки кадров выступают идеологически важными инструментами в системе управления университетом [6].

Существует несколько теоретико-методологических подходов к определению сущности эффективности. В различных социальных сферах эффективность трактуется по-разному. В самом общем виде *эффективность* – это «возможность достижения результата; значимость получения результата для тех, кому он предназначен; отношение значимости этого результата к количеству усилий, потраченных на его достижение» [2].

Особенность ПДП вуза заключается в том, что она сложно организована и состоит из нескольких взаимосвязанных между собой видов, имеющих общие компоненты. В своей деятельности преподаватель

вуза проявляет многомерность как способность интегрировать различные направления, умение творчески выполнять одновременно несколько типов деятельности [2].

Проблемам разработки моделей, методов оценки и мониторинга ПДП в образовании посвящено достаточно много работ. Накоплен опыт построения и измерения этих моделей, но в настоящее время нет единого подхода к системе показателей оценки ПДП.

Характерная особенность социально-экономических систем (и образования в том числе) состоит в том, что большинство величин здесь являются латентными, т.е. непосредственно не измеряемыми. Вместе с тем такие величины определяются набором индикаторов, которые можно оценить или измерить непосредственно. Таким образом, «набор индикаторов представляет собой некий конкретный мысленно созданный образ латентного параметра, в котором отображаются его реальные и/или предполагаемые свойства, структурные особенности» [4, с. 69].

Мировой и отечественный опыт в измерении латентных величин обуславливает необходимость применения современной теории тестирования, называемой ИРТ (сокращение от Item Response Theory – «современная теория тестов») [1; 4], появившейся в середине прошлого столетия. В ней рассматриваются различные модели, преимущественно базирующиеся на модели Раша [1; 4].

В работе был сделан акцент на существовании синергетического эффекта от взаимодействия двух показателей: кадрового потенциала вуза и эффективности подготовки выпускников. Данные мониторинга, проводившегося в Тверском государственном техническом университете (ТвГТУ) на факультете управления и социальных коммуникаций (ФУСК) с 2019 г. по 2023 г., позволяют соотнести качественные показатели профессорско-преподавательского состава (ППС) и результативность подготовки студентов. В табл. 1 и 2 представлен кадровый потенциал ФУСК по состоянию на 1 октября 2022 г. и на 1 октября 2023 г. по кафедрам менеджмента *Мен*; автомобильного транспорта *АТ*; социологии и социальных технологий *СиСТ*; психологии и философии *ПиФ*; экономики и управления производством *ЭУП*; бухгалтерского учета и финансов *БУФ*; иностранных языков *ИЯ*; физической культуры и спорта *ФКС*.

Качество кадрового потенциала напрямую влияет на эффективность подготовки выпускников вуза. Как видно из табл. 1 и 2, на ФУСК наблюдается существенный процент остепененных преподавателей, но в то же время с 2022 г. по 2023 г. он снизился на 2,8 %. Средний возраст ППС варьируется в диапазоне 36–50 лет и более.

На рис. 1 представлены показатели публикационной активности ППС ФУСК в динамике. Максимальные значения наблюдались в 2020 и 2021 гг., прослеживается тенденция их снижения.

Таблица 1

Значения показателей кадрового потенциала ФУСК ТвГТУ в 2022 г.

Показатель	Кафедра								Итого
	Мен	АТ	СиСТ	ПуФ	ЭУП	БУФ	ИЯ	ФКС	
Всего ППС, ставка/человек	4,25/10	4/5	10,75/17	9/14	11,5/22	6,5/8	9,25/17	9,25/10	68,25/111
Кол-во д. н./% к ППС	1/10	-/-	1/6	3/21	5/23	-/-	-/-	-/-	11/10
Кол-во к. н./% к ППС	8/80	3/60	13/76	9/64	12/55	6/75	4/24	-/-	61/55
Всего остеп./% к ППС	9/90	3/60	14/82	12/85	17/77	6/75	4/24	-/-	72/65
Кол-во ППС до 35 лет/% к ППС	1/10	-/-	1/6	-/-	2/10	-/-	-/-	-/-	6/5,4
Кол-во ППС 36–50 лет/% к ППС. В том числе кол-во остеп./% ко всем остеп.	4/40	2/40	6/35	6/43	8/36	5/63	8/47	3/30	44/40
	4/44	1/33	5/36	6/50	8/47	4/67	1/25	-/-	31/43
Кол-во ППС 51–60 лет/% к ППС. В том числе кол-во остеп./% ко всем остеп.	3/30	1/20	9/53	4/29	7/32	1/13	7/41	3/30	37/33
	3/33	-/-	8/57	4/33	4/24	1/17	3/75	-/-	25/35
Кол-во ППС 61 и более лет/% к ППС. В том числе кол-во остеп./% ко всем остеп.	2/20	2/40	1/6	4/29	5/23	2/25	2/12	4/40	24/22
	2/23	2/67	1/7	2/16	4/23	1/17	-/-	-/-	14/19

Таблица 2

Значения показателей кадрового потенциала ФУСК ТвГТУ в 2023 г.

Показатель	Кафедра								Итого
	Мен	АТ	СиСТ	ПиФ	ЭУП	БУФ	ИЯ	ФКС	
Всего ППС, человек	14	5	19	17	19	8	15	10	107
Кол-во д. н./% к ППС	1/7,2	-/-	1/5,3	3/17,6	5/26,3	-/-	-/-	-/-	10/9,3
Кол-во к. н./% к ППС	10/71,4	3/60,0	13/68,4	12/70,6	9/47,4	6/75	4/26,7	-/-	57/53,3
Всего остеп./% к ППС	11/78,6	3/60,0	14/73,7	15/88,2	14/73,7	6/75	4/26,7	-/-	67/62,6
Кол-во ППС до 35 лет /% к ППС	3/21,4	-/-	2/10,6	2/11,8	1/5,3	-/-	-/-	-/-	8/7,5
Кол-во ППС 36–50 лет/% к ППС.	5/35,7	2/40,0	7/36,8	7/41,2	6/31,6	5/62,5	4/26,7	3/30,0	39/36,4
В том числе кол-во остеп./% ко всем остеп.	5/35,7	1/20,0	5/26,3	7/41,2	4/21,1	3/37,5	1/6,7	-/-	26/24,3
Кол-во ППС 51–60 лет/% к ППС.	4/28,6	1/20,0	8/42,1	3/17,6	6/31,6	-/-	10/66,7	2/20,0	34/31,8
В том числе кол-во остеп./% ко всем остеп.	4/28,6	-/-	7/36,8	3/17,6	5/29,4	-/-	3/20,0	-/-	22/26,6
Кол-во ППС 61 и более лет/% к ППС.	2/14,3	2/40,0	2/10,6	5/29,4	6/31,6	3/37,5	1/6,7	5/50,0	26/24,3
В том числе кол-во остеп./% ко всем остеп.	2/14,3	2/40,0	2/10,6	5/29,4	5/26,3	3/37,5	-/-	-/-	19/17,8

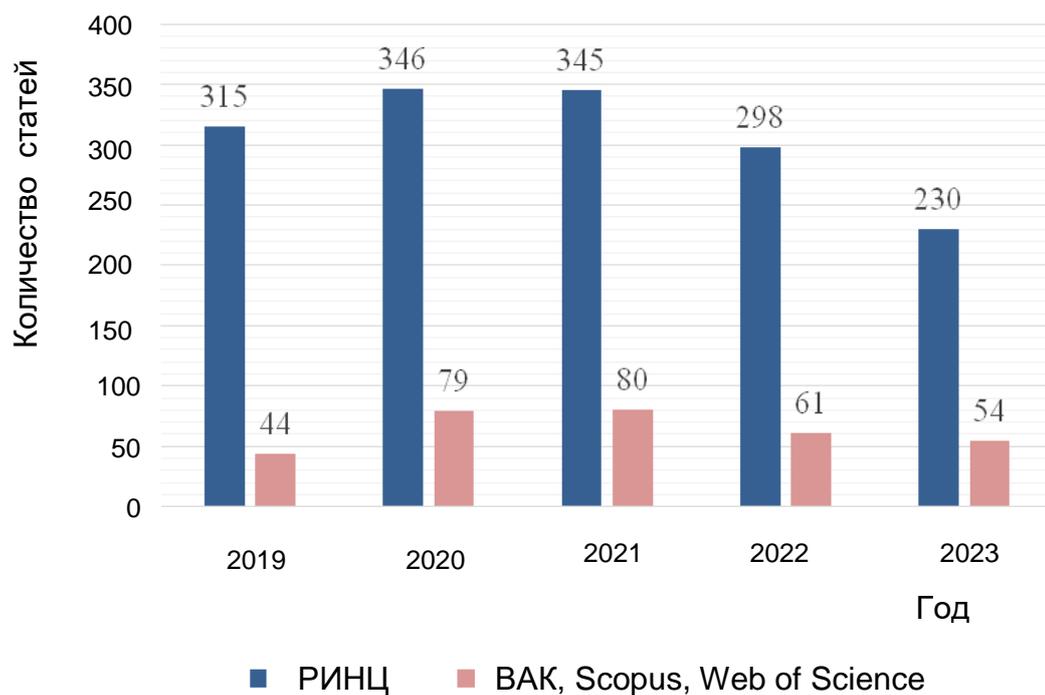


Рис. 1. Количество опубликованных статей ППС ФУСК

Статистические данные по ФУСК (рис. 2) показывают, что эффективность выпуска студентов достаточно высокая.

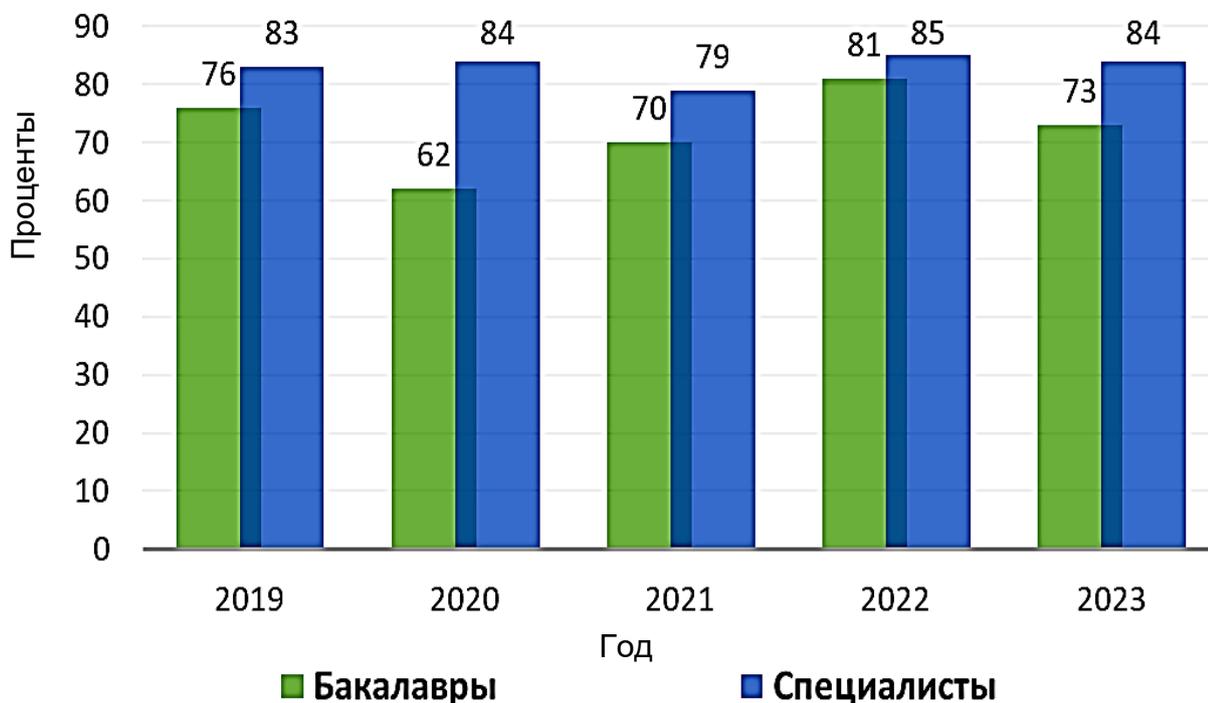


Рис. 2. Эффективность выпуска студентов ФУСК

В табл. 3 и на рис. 3 представлены показатели эффективности выпуска бакалавров в динамике по направлениям «Менеджмент» *МЕН*;

«Технология транспортных процессов» *ТПП*; «Экономика» *ЭК*; «Торговое дело» *ТД*; «Управление персоналом» *УП*; «Социология» *СОЦ*; «Реклама и связи с общественностью» *РСО*; «Сервис» *СЕРВ*. Как видно из приведенных данных, показатели эффективности выпуска, несмотря на сокращение набора студентов по некоторым направлениям, остаются достаточно высокими.

Таблица 3

Эффективность выпуска бакалавров на ФУСК по направлениям
(2019–2023 гг.) в абсолютных величинах

Направление	Год поступления/выпуска				
	2015/2019	2016/2020	2017/2021	2018/2022	2019/2023
<i>МЕН</i>	24/20	19/12	16/13	16/12	19/16
<i>ТПП</i>	15/10	24/9	21/13	22/17	17/8
<i>ЭК</i>	29/20	28/17	10/6	20/15	30/24
<i>ТД</i>	10/6	9/9	-/-	-/-	-/-
<i>УП</i>	27/20	17/13	17/14	12/12	15/10
<i>СОЦ</i>	13/10	15/12	10/6	12/11	16/12
<i>РСО</i>	11/12	-/-	6/4	8/5	12/10
<i>СЕРВ</i>	-/-	10/4	-/-	-/-	-/-
Итого	129/98	122/76	80/56	90/72	109/80

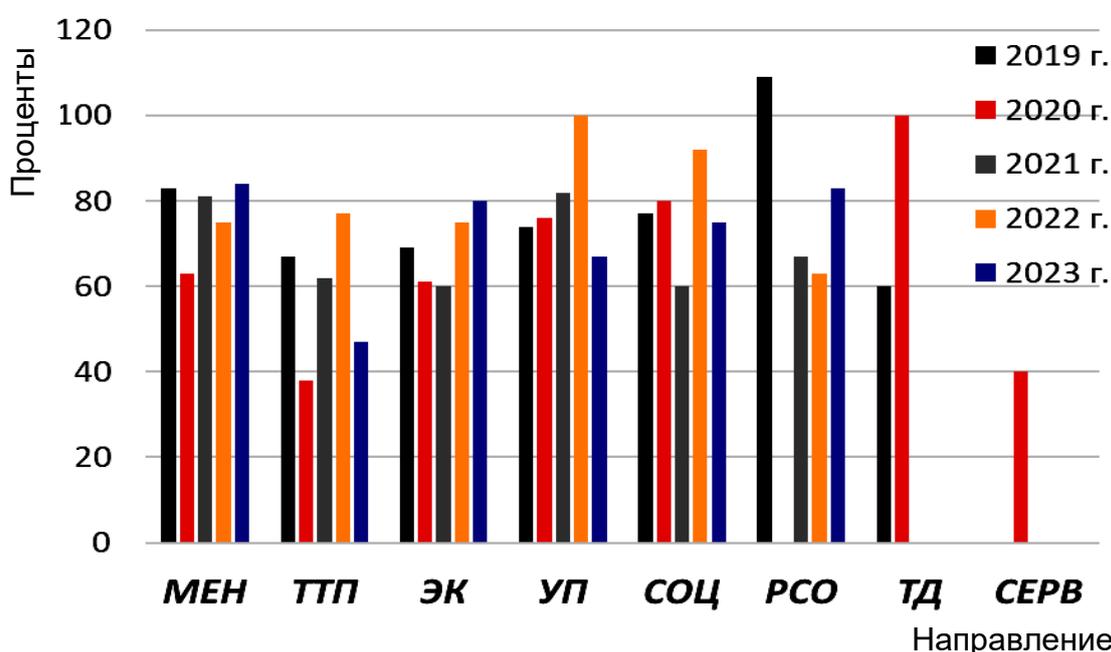


Рис. 3. Эффективность выпуска бакалавров ФУСК по направлениям

На рис. 4 и в табл. 4 продемонстрирована эффективность выпуска студентов специальностей «Психология служебной деятельности» *ПСД* и «Экономической безопасности» *ЭБ*. Можно увидеть, что и здесь наблюдается описанная выше тенденция.

Таблица 4

Эффективность выпуска специалистов ФУСК (2019–2023 гг.)
в абсолютных величинах

Специальность	Год поступления/выпуска				
	2014/2019	2015/2020	2016/2021	2017/2022	2018/2023
ПСД	15/14	11/9	10/9	11/10	10/9
ЭБ	88/72	56/47	79/61	54/45	52/43
Итого	103/86	67/56	89/70	65/55	62/52

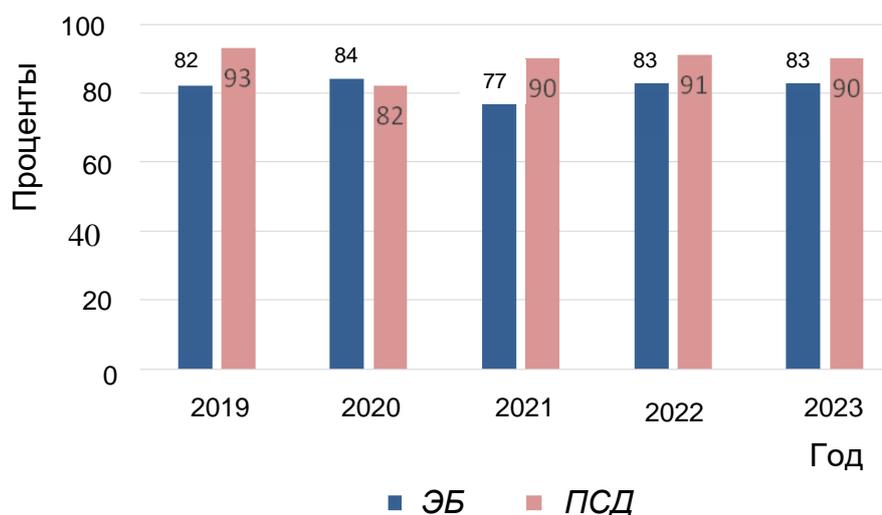


Рис. 4. Эффективность выпуска специалистов на ФУСК

Качественные показатели эффективности выпуска специалистов и бакалавров представлены в табл. 5. Как видно из этой таблицы, процент выпускников бакалавриата, получивших диплом с отличием, ниже, чем процент выпускников специалитета по аналогичному показателю. Максимальные значения наблюдались с 2019 г. по 2021 г., прослеживается тенденция их снижения.

Таблица 5

Качественные показатели эффективности
выпуска специалистов и бакалавров

Показатель	Год выпуска					Итого
	2019	2020	2021	2022	2023	
	Специалисты					
Выпуск, человек	86	58	70	55	52	321
Студенты, получившие диплом с отличием, человек/%	54/62	32/55	38/54	13/24	12/23	149/47
Бакалавры						
Выпуск, человек	98	89	56	72	80	395
Студенты, получившие диплом с отличием, человек/%	63/64	38/46	30/54	10/14	14/18	155/39

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о зависимости качества кадрового потенциала вуза от эффективности подготовки выпускников университета.

Библиографический список

1. Деменченко О.Г. Математические основы Rasch Measurement // Педагогические измерения. 2010. № 1. С. 12–19.
2. Понятие и виды эффективности в системе государственного и муниципального управления. URL: [https://ppt-online.org/268775#:~:text=Эффективность%20понимается%20как%3A%20возможность%20достижения,над%20нежелательными\)%20и%20допустимых%20затрат](https://ppt-online.org/268775#:~:text=Эффективность%20понимается%20как%3A%20возможность%20достижения,над%20нежелательными)%20и%20допустимых%20затрат) (дата обращения: 25.01.2024).
3. Копытова Н.Е. Многомерная профессиональная деятельность преподавателя вуза: от фикций к компетенциям // Вестник ТГУ. Вып. 10 (114). 2012. С. 103–112. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mnogomernaya-professionalnaya-deyatelnost-prepodavatelya-vuza-ot-funktsiy-k-kompetentsiyam/viewer> (дата обращения: 25.01.2024).
4. Летова Л.В. Модель измерения профессиональной деятельности преподавателей // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 68–74.
5. Шипов А.В. Анализ качества образовательных услуг с применением методики «SERVQUAL» в Тверском государственном техническом университете // Образование и проблемы развития общества. 2020. № 3 (12) С. 109–120. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-kachestva-obrazovatelnyh-uslug-s-primeneniem-metodiki-servqual-v-tverskom-gosudarstvennom-tehnicheskom-universitete/viewer> (дата обращения: 25.01.2024).
6. Шипов А.В. Исследование удовлетворенности качеством образовательных услуг в российских вузах методом SERVQUAL // Образование в пространстве культуры: сборник научных трудов / отв. ред. Э.Ю. Майкова. Тверь: ТвГТУ, 2018. С. 181–190.
7. Шипов А.В. Мониторинг эффективности подготовки кадров в Тверском государственном техническом университете (на примере факультета управления и социальных коммуникаций) // Образование в XXI веке: сборник научных трудов / отв. ред. Э.Ю. Майкова. Тверь: ТвГТУ, 2022. С. 134–143.