

Е.М. ТРАПЕЗНИКОВА,

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(Владивосток, Россия; e-mail: minyaylova96@mail.ru)

АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫХ К ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

УДК: 331.101.39

<https://doi.org/10.22394/2410-132X-2021-7-3-205-216>

Аннотация: Целью данного исследования является анализ современных требований, предъявляемых к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений. В статье исследованы нормативные требования, предъявляемые к различным должностям профессорско-преподавательского состава, проанализированы 338 вакансий российских университетов на одном из самых крупных сайтов по поиску работы и наиболее актуальные отечественные и зарубежные исследования по указанной проблематике. Методической основой исследования являются результаты мониторинга и анализа нормативных требований, предъявляемых к профессорско-преподавательскому составу и актуальных исследований по обозначенной теме, а также результаты контент-анализа актуальных вакансий по 35 квалификационным и компетентностным требованиям в зависимости от должности на крупнейшем сайте по поиску работы www.hh.ru. Выявлены наиболее актуальные требования, предъявляемые различными заинтересованными сторонами к профессорско-преподавательскому составу. Результаты исследования могут быть использованы руководителями университетов с целью совершенствования деятельности, связанной с оценкой качества сотрудников, кандидатами на должности профессорско-преподавательского состава с целью выявления индивидуальных точек роста, а также могут служить основой для дальнейших исследований в данной области.

Ключевые слова: профессорско-преподавательский состав, качество, требования, компетенции, квалификация, контент-анализ

Для цитирования: Трапезникова Е.М. Анализ требований, предъявляемых к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений. *Экономика науки*. 2021; 7(3):205–216. <https://doi.org/10.22394/2410-132X-2021-7-3-205-216>



ВВЕДЕНИЕ

Эволюция системы высшего образования определила оценку качества образовательных услуг одним из приоритетных направлений деятельности высших учебных заведений (далее вузов) в рамках обеспечения их конкурентоспособности [1, 2]. Данные тенденции повлекли необходимость переосмысления текущих механизмов и методов контроля качества образовательных услуг и деятельности профессорско-преподавательского состава в университетах.

Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52614.2–2006 понимает под образовательной услугой продукцию образовательного учреждения, а в качестве её поставщика определяет профессорско-преподавательский состав (далее ППС) [3]. Это позволяет идентифицировать ППС в качестве главного компонента образовательного процесса, таким образом, оценка профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава является главным и неотъемлемым элементом в оценке результатов деятельности вуза.

Цели оценки качества ППС многоаспектны, первостепенными для руководителей вуза являются:

- оценка соответствия работника должности;
- определение возможностей приема и повышения преподавателей;

© Е.М. Трапезникова,
2021 г.

- способ определения уровня заработной платы;
- исследование степени удовлетворенности студентов;
- инструмент диагностики деятельности вуза в области качества;
- обеспечение ППС инструментом измерения уровня своей профессиональной деятельности для своевременного её совершенствования.

Результаты оценки качества ППС главным образом служат основой для принятия управленческих решений. В зарубежных исследованиях выделяют два типа решений: формирующие и суммирующие. Первый тип включает в себя решения по улучшению преподавания, второй состоит из кадровых решений. Формирующие решения принимаются педагогами из семестра в семестр для планирования и совершенствования образовательного процесса. Итоговые решения являются окончательными, и они принимаются административными сотрудниками в разные моменты времени [4].

Крупное исследование, проведенное зарубежными учеными, в котором приняло участие 1085 преподавателей и сотрудников образовательных учреждений, позволило выделить «Развитие и администрирование

профессорско-преподавательского состава, и академическое лидерство» в качестве приоритетной сферы для улучшения качества высшего образования [5]. Данный факт подтверждает актуальность исследования, так как улучшение качества высшего образования и развитие профессорско-преподавательского состава невозможны без адекватного измерения.

Краеугольным камнем при создании универсальной методики оценки ППС является отсутствие законодательно регламентированных показателей и критериев, что привело к созданию большого количества разнообразных методик. Несмотря на их широкое разнообразие, вопросы требований, предъявляемых к качеству профессиональной деятельности ППС, остаются дискуссионными и обсуждаются различными исследователями на протяжении долгого времени [6–10].

Для выполнения своих профессиональных обязанностей ППС должен обладать определенной квалификацией и компетентностью, где под квалификацией понимается степень и вид профессиональной обученности работника, а под компетентностью – способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Существует классификация с разделением компетенций специалистов на

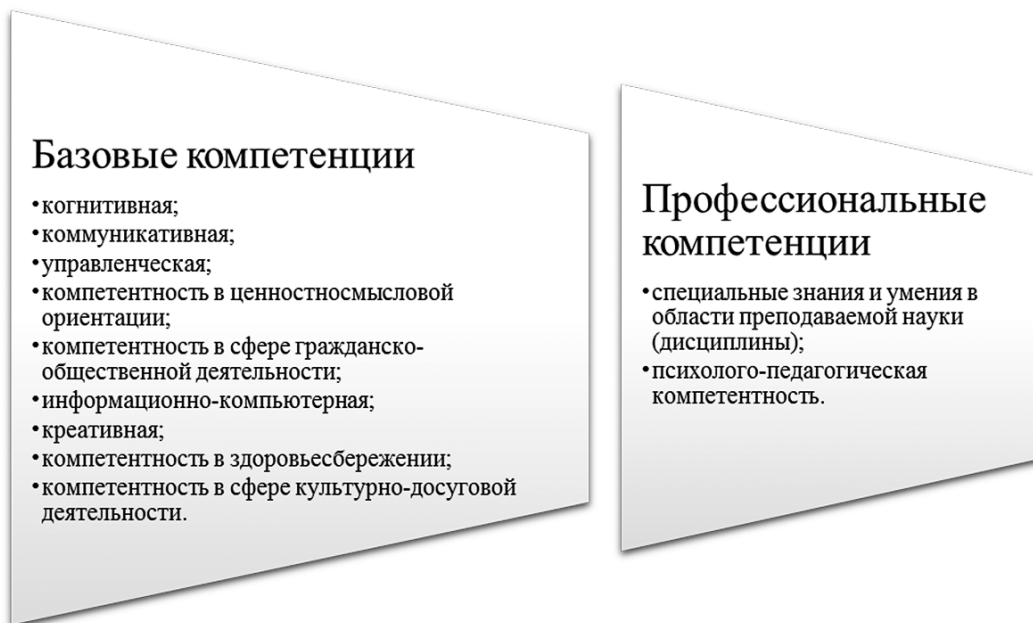


Рисунок 1. Компетенции преподавателя вуза

Источник: [11].

базовые и профессиональные (рисунок 1), где к базовым (общепрофессиональным) относят те компетенции, которыми должен обладать любой специалист в современном обществе, независимо от профессии [11].

Для создания методики оценки ППС, соответствующей современным запросам, автор ставит целью проанализировать требования, предъявляемые к качеству профессиональной деятельности ППС основными заинтересованными сторонами, такими как государство, вузы, студенты и будущие работодатели студентов.

Задачами текущего исследования являются мониторинг, систематизация и анализ нормативных требований, предъявляемых к различным должностям профессорско-преподавательского состава, актуальных вакансий российских университетов на одном из крупнейших сайтов по поиску работы; исследование наиболее актуальных отечественных и зарубежных работ по указанной проблематике.

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Интерес к теме оценки и эффективности ППС имеет растущую тенденцию со стороны научных деятелей всего мира (рисунок 2).

Количество публикаций достигло своего пика в 2019 г. – в период пандемии новой коронавирусной инфекции, который характеризуется переходом на дистанционное обучение во всем мире. Эта тенденция, вероятно, связана с проблемой проведения оценки деятельности ППС в новых условиях, когда образовательный процесс организован дистанционно с помощью телекоммуникационных технологий.

Лидирующими отраслями знаний, среди общемировых исследований, проиндексированных в наукометрической базе Scopus в период с 1995 по 2021 гг., в контексте которых исследуется вопрос о необходимости и методиках оценки работы ППС, являются социология и медицина (рисунок 3).

Территориальная дифференциация исследований оценки деятельности преподавателей представлена на рисунке 4. Наибольший научный интерес к данной теме проявляют такие государства, как Соединенные Штаты Америки, Канада и Иран.

Основными источниками финансирования исследований в данной области являются министерства здравоохранения и образования, культуры, спорта, науки и технологий, различные фонды, спонсирующие и поощряющие научные исследования (рисунок 5).

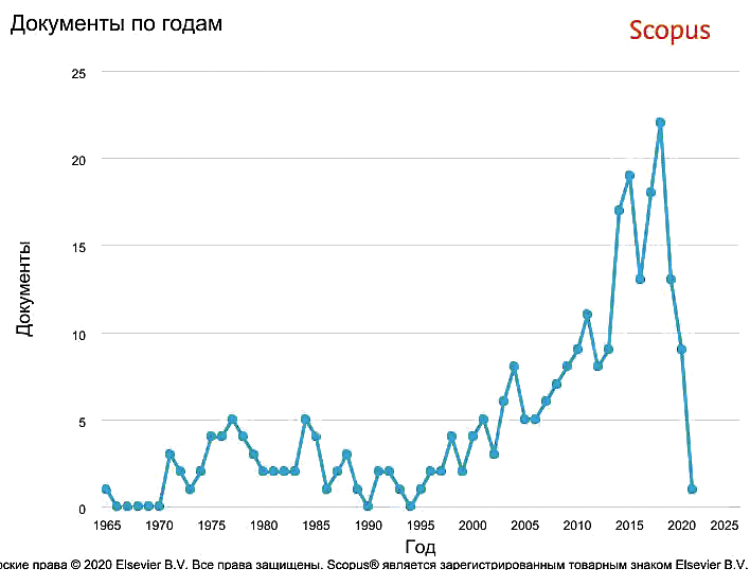
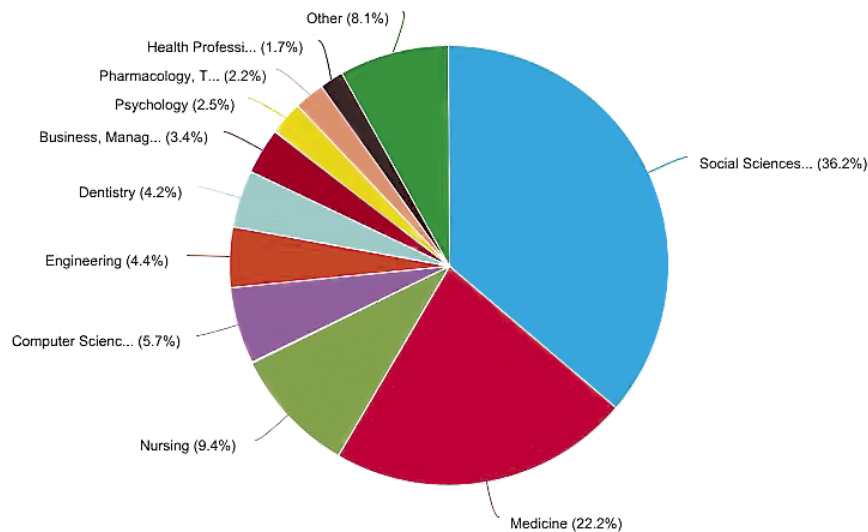


Рисунок 2. Динамика научных публикаций на тему «Оценка профессиональной деятельности ППС»

Источник: Scopus, данные на 02.04.2021 г.

Документы по отрасли знаний

Scopus



Авторские права © 2020 Elsevier B.V. Все права защищены. Scopus® является зарегистрированным товарным знаком Elsevier B.V.

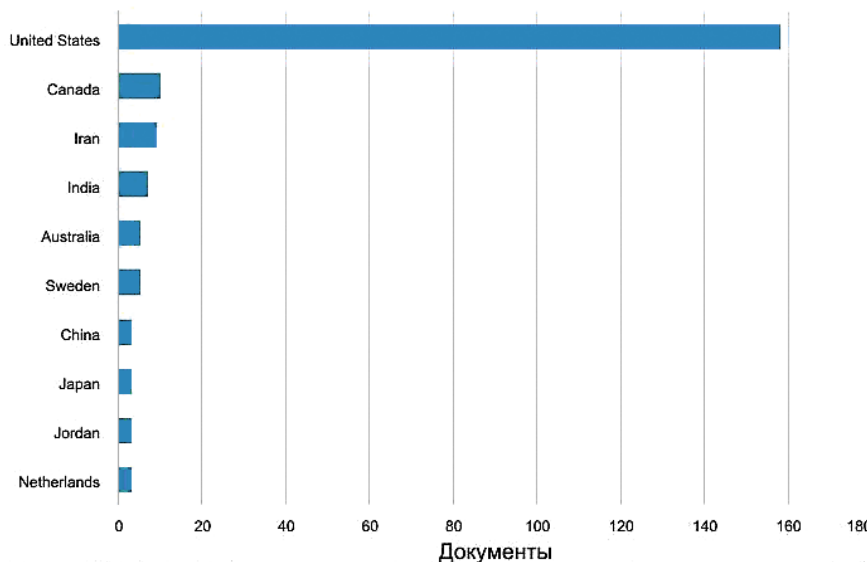
Рисунок 3. Структура научных публикаций на тему оценки профессиональной деятельности ППС по отраслям знаний

Источник: Scopus, данные на 02.04.2021 г.

Документы по странам или территориям

Scopus

Сравнить количества документов максимум по 15 странам/территориям.



ские права © 2020 Elsevier B.V. Все права защищены. Scopus® является зарегистрированным товарным знаком Elsevier B.V.

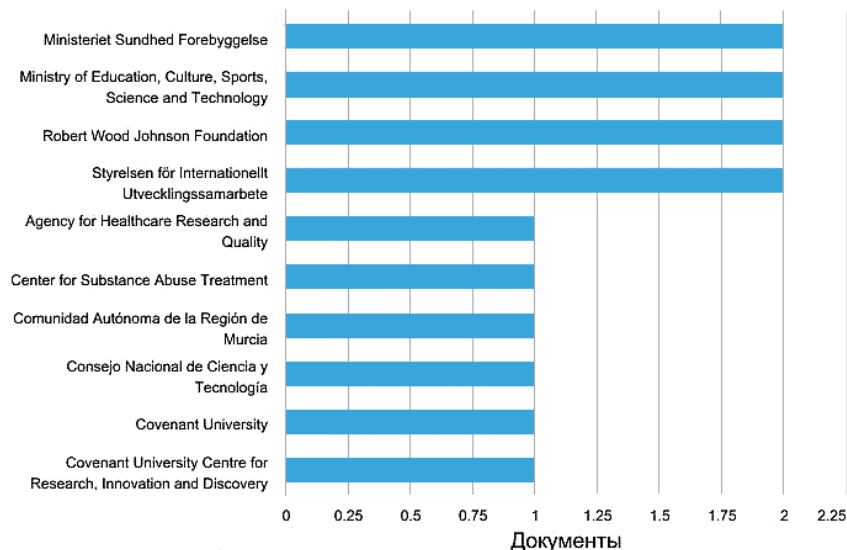
Рисунок 4. Структура научных публикаций на тему оценки профессиональной деятельности ППС по странам или территориям

Источник: Scopus, данные на 02.04.2021 г.

Документы по финансирующему спонсору

Сравнить количество документов максимум по 15 финансирующим спонсорам.

Scopus



ские права © 2020 Elsevier B.V. Все права защищены. Scopus® является зарегистрированным товарным знаком Elsevier B.V.

Рисунок 5. Структура научных публикаций на тему оценки профессиональной деятельности ППС по финансирующему органу

Источник: Scopus, данные на 02.04.2021 г.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Современная методика оценки профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава должна содержать комплекс критериев и показателей, разработанный с учетом предъявляемых требований каждой стороной, которая заинтересована в качественном выполнении своих должностных обязанностей преподавателями высшей школы. Оценка деятельности ППС должна быть сосредоточена на профессиональном совершенствовании, а не на маркировке сотрудников вузов. Система оценки должна быть прозрачной и понятной для каждого сотрудника, обеспечивать ясность преподавателям в отношении областей, в которых им необходимо совершенствоваться, а также способствовать созданию механизмов для карьерного роста, соответствующего навыкам преподавания.

Нормативные требования к квалификационным и компетентностным характеристикам ППС содержатся в приказе Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих». В приказе установлены различные компетентностные и квалификационные требования к ППС, в зависимости от занимаемой должности [12].

Компетентностные характеристики в справочнике дифференцированы в соответствии с должностями. Многие из них являются общими для всех должностей ППС и включают в себя как базовые (знание правил по охране труда, информационно-компьютерные компетенции и так далее), так и профессиональные компетенции. Профессиональные компетенции содержат запрос на специальные знания и умения необходимые для успешного исполнения должностных обязанностей (знание профильных законов и нормативных актов, владение педагогическими методами обучения и прочее). Отдельные компетентностные требования могут предъявляться как к отдельной должности, так и сразу к нескольким (знание основ управления проектами для директоров институтов, особенностей регулирования труда педагогических работников для заведующих кафедрой и так далее), при этом, чем выше

уровень должности – тем больше требований предъявляется к специалисту.

Квалификационные требования к различным должностям ППС представлены в *таблице 1*, где курсивом обозначены взаимозаменяемые (альтернативные) требования.

Для выявления желаемых и обязательных требований к ППС в зависимости от должности, предъявляемых российскими вузами при трудоустройстве сотрудников в высшие образовательные учреждения, произведен мониторинг 338 актуальных вакансий на одном из самых крупных сайтов по поиску работы www.hh.ru. В результате сформирован перечень из 35 квалификационных и компетентностных требований и пожеланий, предъявляемых к ППС работодателями. Все вакансии были дифференцированы по должностям и проанализированы на предмет наличия в содержании требований и пожеланий из перечня. Следует отметить, что для анализа намеренно был выбран один сайт, для предотвращения дублирования в анализе одних и тех же вакансий. Результаты контент-анализа представлены в *таблицах 2 и 3*, где должности распределены следующим образом:

1 – ассистент, 2 – преподаватель, 3 – старший преподаватель, 4 – доцент, 5 – профессор, 6 – заведующий кафедрой, 7 – декан факультета (директор института).

На *рисунке 6* представлены наиболее часто упоминаемые обязательные и желаемые требования к кандидатам ППС в зависимости от должности.

Для кандидатов на должность директора института упоминались почти все требования и пожелания, представленные в *таблицах 2 и 3*. Как видно из рисунка, чем выше уровень должности, тем больше требований и пожеланий к кандидату содержит вакансия. К низшим же должностям чаще предъявляются квалификационные требования и пожелания, к высшим – компетентностные.

Требования, предъявляемые вузами к кандидатам на должности ППС хоть и схожи с нормативными, однако не идентичны. В исследованных вакансиях дополнительно содержится запрос на большой перечень базовых (общепрофессиональных) компетенций таких как исполнительность, ответственность и так далее, что лишь подтверждает актуальность необходимости разработки

Таблица 1

Квалификационные характеристики должностей ППС

Должность ППС	Образование	Стаж работы	Ученая степень	Ученое звание
Ассистент	Высшее профессиональное образование	При отсутствии послевузовского профессионального образования не < 1 года в образовательном учреждении	Кандидат наук	—
Преподаватель		Не < 3 лет научно-педагогической работы, при наличии ученой степени кандидата наук не < 1 года	—	—
Старший преподаватель			—	—
Доцент		Не < 3 лет научно-педагогической работы	Кандидат или доктор наук	Доцент
Профессор		Не < 5 лет научно-педагогической работы	Доктор наук	Профессор
Заведующий кафедрой		Не < 5 лет научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности кафедры	Доктор наук	Профессор
Декан факультета (директор института)		Не < 5 лет научной или научно-педагогической работы	Доктор наук	Профессор

Источник: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 г. № 1 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»

Таблица 2

Контент-анализ требований работодателей к ППС, в абсолютных единицах

№	Требования, пожелания	Должность (от 1 до 7)						
		1	2	3	4	5	6	7
		Частота упоминания абсолютная, раз						
1	Высшее образование	45	78	15	78	23	17	3
2	Стаж работы/опыт работы	79	17	5	49	20	17	3
3	Ораторские навыки	28	25	8	12			
4	Знание основы педагогики и психологии		8	5	15	19	17	3
5	Владение педагогическими методами		8	5	15	19	17	3
6	Коммуникативные навыки	41	20					
7	Наличие публикаций			4	41	15	7	
8	Наличие международных публикаций			4	12			
9	Наличие ученой степени				78	23	17	3
10	Опыт управления персоналом				23	23	17	3
11	Владения иностранным языком (языками)	37	12				7	
12	Наличие ученого звания					23	17	3
13	Наличие медицинской книжки	39	12		18			
14	Организационные навыки	7	8		45	23	17	3
15	Знание федеральных образовательных стандартов	24		6	27	23	17	3
16	Инициативность	6		6	15	15	4	3
17	Использование современных методов и технологий обучения			6	35	20	13	3
18	Готовность к совершенствованию программ и способов обучения	8		2				3
19	Владение дистанционными методами обучения				55	23	17	3
20	Наличие повышения квалификации			2				
21	Ответственность	8	15	6	19	20	17	3
22	Исполнительность	6	15	6	19	15	17	3
23	Творческие способности	4	11					
24	Владение методами поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности	27	15		25	15		3
25	Владение механизмами оформления прав интеллектуальной собственности							3
26	Знание нормативных документов, регламентирующих статус научных, педагогических и руководящих работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, особенности регулирования их труда		12		12	23	13	3
28	Знание основ административного, трудового законодательства				4			3
29	Знание требований к работе / правил по охране труда и пожарной безопасности							3
30	Владение технологией организации методической, научно-методической, научно-исследовательской работы;	15	15		31	19	17	3
31	Владение современными формами и воспитания	55	38		3	4	17	3
32	Знание правил и порядка представления обучающихся (студентов) к государственным и именованным стипендиям;					10	17	3
33	Навыки тьютора	8						
34	Инклюзивная подготовка						4	
35	Желание/ интерес/ стремление развиваться	15			4		7	3
Всего вакансий		124	78	15	78	23	17	3

Источник: hh.ru, данные на 10.08.2021 г.

Таблица 3

Контент-анализ требований работодателей к ППС, в относительных единицах

№	Требования, пожелания	Должность (от 1 до 7)						
		1	2	3	4	5	6	7
		Частота упоминания относительная, %						
1	Высшее образование	36	100	100	100	100	100	100
2	Стаж работы/опыт работы	64	22	33	63	87	100	100
3	Ораторские навыки	23	32	53	15			
4	Знание основы педагогики и психологии		10	33	19	83	100	100
5	Владение педагогическими методами		10	33	19	83	100	100
6	Коммуникативные навыки	33	26					
7	Наличие публикаций			27	53	65	41	
8	Наличие международных публикаций			27	15			
9	Наличие ученой степени				100	100	100	100
10	Опыт управления персоналом				29	100	100	100
11	Владения иностранным языком (языками)	30	15				41	
12	Наличие ученого звания					100	100	100
13	Наличие медицинской книжки	31	15		23			
14	Организационные навыки	6	10		58	100	100	100
15	Знание федеральных образовательных стандартов	19		40	35	100	100	100
16	Инициативность	5		40	19	65	24	100
17	Использование современных методов и технологий обучения			40	45	87	76	100
18	Готовность к совершенствованию программ и способов обучения	6		13				100
19	Владение дистанционными методами обучения				71	100	100	100
20	Наличие повышения квалификации			13				
21	Ответственность	6	19	40	24	87	100	100
22	Исполнительность	5	19	40	24	65	100	100
23	Творческие способности	3	14					
24	Владение методами поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности	22	19		32	65		100
25	Владение механизмами оформления прав интеллектуальной собственности							100
26	Знание нормативных документов, регламентирующих статус научных, педагогических и руководящих работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, особенности регулирования их труда		15		15	100	76	100
28	Знание основ административного, трудового законодательства				10		100	100
29	Знание требований к работе / правил по охране труда и пожарной безопасности							100
30	Знание технологии организации методической, научно-методической, научно-исследовательской работы	12	19		40	83	100	100
31	Владение современными формами и воспитания	44	49		4	17	100	100
32	Знание правил и порядка представления обучающихся (студентов) к государственным и именованным стипендиям					43	100	100
33	Навыки тьютора	6						
34	Инклюзивная подготовка						24	
35	Желание/ интерес/ стремление развиваться	12			5		41	100

Источник: hh.ru, данные на 10.08.2021 г.



Рисунок 6. Результаты контент-анализа требований работодателей к ППС

Источник: hh.ru, данные на 10.08.2021 г.

современной методики оценки ППС, основанной на исчерпывающем перечне показателей и критериев оценки, соответствующем запросам заинтересованных сторон.

При исследовании ожиданий студентов в отношении ППС, следует понимать, что речь идет лишь о тех представителях ППС, которые задействованы напрямую в образовательном процессе. Результаты исследования «Детерминанты качества университетского образования: мнение студентов», проведенного в 2018 г., в котором участвовало 180 студентов, свидетельствуют о том, что наиболее значимыми составляющими педагогического портрета для студентов являются: профессиональная, педагогическая и коммуникативная компетентность, а также высокий уровень общей культуры [13]. Авторы приведенного исследования, утверждают, что студенты сформировали запрос на преподавателя, сочетающего теоретический и практический опыт, находящегося в курсе последних тенденций своей области знаний, умеющего сопровождать теоретический материал практическими примерами, и, что

немаловажно, сочетать это с ораторским мастерством. В зарубежном исследовании 2020 г., в ходе которого было опрошено 476 студентов, обнаружено, что большинство студентов считают наиболее значимыми следующие составляющие педагогического профиля:

- уровень подготовленности преподавателя к занятию и способ его организации (наличие презентации, мастер-классов и т.п.);
- доступность для понимания предоставляемого материала;
- наличие оперативной коммуникации с педагогом;
- способность стимулировать интерес студентов к преподаваемому предмету [14].

Аналогичные результаты, были получены и другими зарубежными исследователями [15].

Что касается вопроса существующих требований к качеству профессиональной деятельности ППС от работодателей, крупных исследований по данному вопросу обнаружено не было. Однако в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года были

приведены данные социологических исследований, в которых работодатели в 39% оценивают уровень подготовки выпускников вузов при трудоустройстве не более чем на 3 балла по 5-балльной шкале [16]. Зарубежный опыт также наблюдает разрыв между удовлетворением качеством выпускников образовательных учреждений работодателями и их оценкой вузами [17]. Косвенно можно судить о том, что если работодатели заинтересованы в высококвалифицированных сотрудниках, то главным пожеланием будет соответствие структуры профилей подготовки и содержания учебных программ современным запросам рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, автором проведен анализ современных требований, предъявляемых к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений. В статье исследованы нормативные требования, предъявляемые к различным должностям профессорско-преподавательского состава, проанализированы 338 вакансии российских университетов на одном из самых крупных сайтов по поиску работы и наиболее актуальные отечественные и зарубежные исследования по указанной проблематике. Методической основой исследования является результаты мониторинга и анализа нормативных требований, предъявляемых к профессорско-преподавательскому составу и актуальных исследований по обозначенной теме, а также результаты контент-анализ актуальных вакансий по 35 квалификационным и компетентностным требованиям в зависимости от

должности на крупнейшем сайте по поиску работы www.hh.ru.

На основании полученных результатов, можно сделать вывод, что методика оценки деятельности профессорско-преподавательского состава должна быть разработана с учетом требований всех заинтересованных сторон, а также обеспечить рациональное использование человеческих и материальных ресурсов в период, когда качество является самым важным компонентом для успешного функционирования высших образовательных учреждений. Удалось выявить наиболее актуальные требования, предъявляемые различными заинтересованными сторонами к профессорско-преподавательскому составу. Представлена дифференциация требований, предъявляемых заинтересованными сторонами к профессиональной деятельности ППС не только по субъекту, которые их предъявляет, а также по должности оцениваемого представителя ППС. Выявлено, что количество требований увеличивается в зависимости от уровня должности, при этом, чем выше должность, тем шире набор предъявляемых к сотруднику требований.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями университетов с целью совершенствования деятельности, связанной с оценкой качества сотрудников, кандидатами на должности профессорско-преподавательского состава с целью выявления индивидуальных точек роста, а также могут служить основой для дальнейших исследований в данной области.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Гайбназарова З.Т.* (2017) Совершенствование системы высшего образования – основной фактор формирования человеческого капитала // Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. № 3. С. 72–78.
2. *Норова Ф.Ф.* (2020) Оценка качества образования в ВУЗах // Наука, образование и культура. № 8. С. 52.
3. ГОСТ Р 52614.2–2006 (2007) Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001–2001 в сфере образования / Техэксперт. <https://docs.cntd.ru/document/1200048378>.
4. *Brinkley-Etzkorn K.E.* (2018) Learning to teach online: Measuring the influence of faculty development training on teaching effectiveness through a TPACK lens // The Internet and Higher Education. 2018; 38:28–35.
5. *Dollinger M., Lodge J., Coates H.* (2018) Co-creation in higher education: Towards a conceptual model // Journal of Marketing for Higher Education. 2018; 28(2):210–231.

6. Глузман Н.А. (2017) Категория профессионализма в подготовке будущего педагога // Международный научно-исследовательский журнал. 2017; 11–2:65.
7. Васильева Е.Ю. (2006) Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. № 2. С. 74–78.
8. Климук В.В., Комаров О.Е. (2016) Методика оценки качества работы профессорско-преподавательского состава ВУЗов // Bulletin of the South-Russian state technical University (NPI) Series Socio-economic Sciences. 2016; 5:107–114.
9. Трубилин А.И., Григораш О.В. (2011) Система оценки качества деятельности преподавателей и кафедры вуза // Экономика образования. № 2. С. 19–23.
10. Григораш О.В. (2014) О показателях оценки эффективности деятельности вузов // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. № 95. С. 1237–1262.
11. Шарипов Ф.В. (2010) Профессиональная компетентность преподавателя вуза // Высшее образование сегодня. № 1. С. 72–77.
12. Аницына Т.М., Астапенко Е.Л., Будникова В.С., Гендина Н.И., Жукова Т.Д., Иванова Е.В., Москвичёва Н.П. (2011) О внесении изменения в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // Вестник образования России. № 15. С. 66.
13. Стриелковски В., Киселева Л.С., Попова Е.Н. (2018) Детерминанты качества университетского образования: мнение студентов // Интеграция образования. Т. 22. № 2. С. 91.
14. Esteban C.M.R., Cerro J.S. (2020) Teaching quality: The satisfaction of university students with their professors. Anales de Psicología // Annals of Psychology. 2020; 36(2):304–312.
15. Basow S.A., Phelan J.E., Capotosto L. (2006) Gender patterns in college students' choices of their best and worst professors // Psychology of Women Quarterly. 2006; 30(1):25–35.
16. Распоряжение Правительства РФ № 1662-р от 17.11.2008 г. (2008) / Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года / Консультант Плюс. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527.
17. Szromek A.R., Wolniak, R. (2020). Job satisfaction and problems among academic staff in higher education // Sustainability. 2020; 12(12):4865.

Информация об авторе

Трапезникова Елена Михайловна – аспирант, ассистент кафедры маркетинга и торговли, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (Российская Федерация, 690014, г. Владивосток, улица Гоголя, 41; e-mail: minyaylova96@mail.ru).

E.M. TRAPEZNIKOVA,

Vladivostok State University of Economics and Service (Vladivostok, Russia;
e-mail: minyaylova96@mail.ru)

ANALYSIS OF REQUIREMENTS FOR ACADEMIC STAFF AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

UDC: 331.101.39

<https://doi.org/10.22394/2410-132X-2021-7-3-205-216>

Abstract: The purpose of this study is to analyse the modern requirements for the teaching staff. The article examines the regulatory requirements for various positions of the teaching staff, analyses 338 vacancies of Russian universities on one of the largest job search sites and the most relevant domestic and foreign research on this topic. The methodological basis of the study is the results of monitoring and analysis of regulatory requirements for the teaching staff and current research on the designated topic, as well as the results of content analysis of current vacancies for 35 qualification and competency requirements, depending on the position on the search site work "hh.ru". As a result of the study, the author was able to identify the most relevant requirements of various stakeholders to the teaching staff. The results of the study can be used by university leaders to improve activities related to assessing the quality of employees, by candidates for faculty positions in order to identify individual points of growth, and can also serve as a basis for further research in this area.

Keywords: *faculty, quality, requirements, competencies, qualifications, content analysis*

For citation: Trapeznikova E.M. Analysis of Requirements for Academic Staff at Higher Education Institutions. The Economics of Science. 2021; 7(3):205–216. (In Russ.) <https://doi.org/10.22394/2410-132X-2021-7-3-205-216>

REFERENCES

1. *Gaibnazarova Z.T.* (2017) Improving the higher education system is the main factor in the formation of human capital // Scientific and analytical journal Science and Practice of the Russian University of Economics G.V. Plekhanov. 2017; 3:72–78.
2. *Norova F.F.* (2020) Assessment of the quality of education in universities // Science, education and culture. 2020; 8:52.
3. GOST 52614.2–2006 (2007) Guidelines for the application of GOST R ISO 9001–2001 in the field of education / Techexpert. <https://docs.cntd.ru/document/1200048378>.
4. *Brinkley-Etzkorn K.E.* (2018) Learning to teach on-line: Measuring the influence of faculty development training on teaching effectiveness through a TPACK lens // The Internet and Higher Education. 2018; 38:28–35.
5. *Dollinger M., Lodge J., Coates H.* (2018) Co-creation in higher education: Towards a conceptual model // Journal of Marketing for Higher Education. 2018; 28(2):210–231.
6. *Gluzman N.A.* (2017) The category of professionalism in the preparation of a future teacher // International Research Journal. 2017; 11–2:65.
7. *Vasilieva E.Yu.* (2006) Approaches to assessing the quality of a university teacher // University Management: Practice and Analysis. 2006; 2:74–78.
8. *Klimuk V.V., Komarov O.E.* (2016) Methodology for assessing the quality of work of the teaching staff of universities // Bulletin of the South-Russian state technical University (NPI) Series Socio-economic Sciences. 2016; 5:107–114.
9. *Trubilin A.I., Grigorash O.V.* (2011) The system for assessing the quality of the activities of teachers and the department of the university // Economics of Education. 2011; 2:19–23.
10. *Grigorash O.V.* (2014) On the indicators for assessing the effectiveness of universities // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University. 2014; 95:1237–1262.
11. *Sharipov F.V.* (2010) Professional competence of a university teacher // Higher Education Today. 2010; 1:72–77.
12. *Anitsyna T.M., Astapenko E.L., Budnikova V.S., Gendina N.I., Zhukova T.D., Ivanova E.V., Moskvichyova N.P.* (2011) On making changes in the unified qualification directory of offices of managers, specialists and employees, section “Qualification characteristics of offices of educational” // Bulletin of Education of Russia. 2011; 15:66.
13. *Strielkovski V., Kiseleva L.S., Popova E.N.* (2018) Determinants of the quality of university education: student opinion // Integration of Education. 2018; 22(2):91.
14. *Esteban C.M.R., Cerro J.S.* (2020) Teaching quality: The satisfaction of university students with their professors. Anales de Psicología // Annals of Psychology. 2020; 36(2):304–312.
15. *Basow S.A., Phelan J.E., Capotosto L.* (2006) Gender patterns in college students’ choices of their best and worst professors // Psychology of Women Quarterly. 2006; 30(1):25–35.
16. Decree of the Government of the Russian Federation No 1662-r dated 17.11.2008 (2008) / The concept of long-term economic development of the Russian Federation for the period up to 2020 / ConsultantPlus. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527.
17. *Szromek A.R., Wolniak, R.* (2020) Job satisfaction and problems among academic staff in higher education // Sustainability. 2020; 12(12):4865.

Author

Elena M. Trapeznikova – post-graduate student, assistant of the Department of International marketing and trade, Vladivostok State University of Economics and Service (Russian Federation, 690014, Vladivostok, street Gogol, 41; e-mail: minyaylova96@mail.ru).