

# качество с наполнением

## проблемы управления образовательным процессом дальневосточного федерального университета

Аннотация

Приведены результаты исследования деятельности Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) за последние два года, проанализированы основные тенденции его развития, выявлены проблемы в организации обучения и быта студентов. По итогам проведенного анализа предложены решения, которые позволят в будущем повысить эффективность управления образовательным процессом ДВФУ.

**Ключевые слова:** высшее учебное заведение, кафедра, экспертный анализ, критерии оценки, персонал вуза, инфраструктура, инновации, человеческий капитал, экономика знаний

Во всем мире растут требования к качеству образования [3]. Концепция федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 гг. заключается в том, что научно-технический потенциал вузов должен перейти от сохранения к развитию [7].

Любой университет сегодня нуждается в высокопрофессиональных педагогах, администраторах и ведущих специалистах. Дальневосточный государственный университет (ДВФУ) является одним из ведущих на Дальнем Востоке и поэтому должен отвечать высоким требованиям к качеству образовательного процесса, квалификации управленческого и педагогического персонала и постоянно стремиться к его улучшению.

### **Больше демократии!**

В связи с перестройкой структуры университета и последующим переездом на о. Русский серьезные изменения затронули преподавательский состав. Современное техническое оснащение университета позволяет значительно разнообразить проведение учебных занятий, но использование мульти-

**Члырь**

**Юлия Юрьевна**

канд. экон. наук, доцент  
кафедры менеджмента,  
Дальневосточный  
федеральный  
университет,  
г. Владивосток  
1751eto@mail.ru



медийной техники вызывает трудности у многих преподавателей.

С целью выявления проблем в деятельности преподавательского состава была определена выборка для проведения опроса студентов университета (метод анкетирования) [4, 5]. Учащиеся должны были определить, насколько качественно работают преподаватели Школы экономики и менеджмента ДВФУ.

Для осуществления исследования деятельности преподавателей были поставлены следующие задачи:

- провести опрос студентов университета;
- проранжировать оценки студентов;
- определить наиболее значимые проблемы в работе преподавателей;
- предложить мероприятия для решения выявленных проблем.

Для проведения опроса студенческой аудитории были сформулированы следующие *критерии* хорошего преподавателя: опыт работы, квалификация, использование мультимедийной техники, стажировка в других странах, курирование научной деятельности студентов, проведение консультаций и научно-методическая деятельность [2, 6].

Для проведения исследования деятельности преподавателей был произведен опрос 30-ти студентов Школы экономики и менеджмента университета. Опрос предполагал оценку деятельности преподавателей по 10-ти балльной шкале по семи критериям. По итогам проведенного опроса были подсчитаны средние баллы по каждому параметру (см. *табл. 1*).

На основе полученных данных был составлен профиль преподавателя университета (*рис. 1*).

Поскольку использовался метод экспертных оценок, для определения согласованности мнений экспертов был посчитан коэффициент конкордации:

$$W = 12 \cdot C / [k^2 \cdot (H^3 - H)],$$

где  $C$  – сумма квадратов отклонений от средней суммы рангов по всем объектам и экспертам;  $H$  – количество исследуемых объектов;  $k$  – число экспертов.

**современное  
техническое  
оснащение  
университета  
позволяет значительно  
разнообразить  
проведение  
учебных занятий,  
но использование  
мультимедийной  
техники вызывает  
трудности у многих  
преподавателей**

Таблица 1

## Оценка компетентности преподавателя университета

№	Критерии	Количество человек/балл										Сумма баллов	Средний балл
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Опыт работы				2	5	7	6	8	2		199	6,6
2	Квалификация			2	2	4	8	10	4			184	6,1
3	Использование мультимедийной техники	6	8	6	9	1						81	2,7
4	Стажировка в других странах	7	7	9	7							76	2,5
5	Курирование научной деятельности студентов					1	3	7	9	8	2	236	7,9
6	Проведение консультаций			3	9	8	7	3				148	4,9
7	Научно-методическая деятельность						3	7	9	9	2	240	8,0

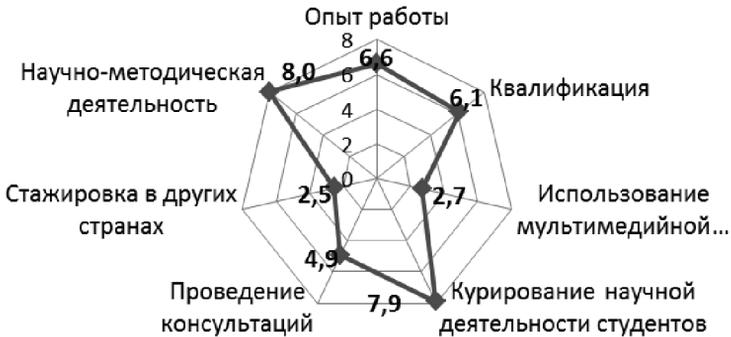


Рис. 1. Профиль преподавателя школы экономики и менеджмента ДВФУ

Исходя из того, что коэффициент конкордации равен 0,68, согласованность мнений экспертов вполне достаточная [8, 9].

Анализ компетентности профессорско-преподавательского состава по семи критериям показал, что наиболее сильными сторонами преподавателей университета являются «научно-методическая деятельность» и «курирование научной деятельности студентов».

Средние баллы получили такие качества, как «опыт работы», «квалификация» и «проведение консультаций», и самые низкие – «стажировка в других странах» и «использование мультимедийной техники».

Причинами выявленных проблем, на наш взгляд, является неумение многих преподавателей работать с новой техникой, отсутствие контроля над присутствием профессорско-преподавательского состава на консультациях, нехватка средств и возможностей в вузе для отправки большего числа педагогов на стажировки за рубеж.

### ***Аппарат всему голова***

Для решения выявленных проблем необходимо следующее:

- организация курсов по обучению преподавателей обращению с мультимедийной техникой, помощь в ее освоении и отладка самого оборудования;
- обеспечение контроля со стороны учебного управления присутствия преподавателей на рабочих местах во время консультаций, налаживание каналов коммуникации студентов с преподавателями;
- изыскание ресурсов и организация стажировок большего числа преподавателей за рубежом в результате сотрудничества с иностранными университетами.

Решение вышеназванных проблем поможет сделать обучение студентов более интересным и качественным.

Наладить эффективность работы цепочки «преподаватель – студент» сможет только квалифицированный администратор, поэтому одной из первоочередных задач исследования является изучение административного аппарата ДВФУ.

В связи с объединением всех вузов и переездом на остров Русский обязанности администраторов намного возросли, увеличился объем работ. Поток студентов увеличился в разы, отделов стало больше, контроль над администраторами снизился. В результате недостаточно налаженных коммуникаций и обновленной управленческой структуры возникают путаница и неразбериха в учебном процессе в целом [4, 5, 6]. Актуальность этой проблемы объясняется тем, что от эффективности деятельности администратора школы зависят как студенты университета, так и весь преподавательский состав, а ее решение улучшит образовательный процесс в целом.

***наиболее сильными сторонами преподавателей университета являются «научно-методическая деятельность» и «курирование научной деятельности студентов»***

С целью выявления проблем в деятельности административного аппарата была определена выборка для проведения опроса студентов университета (метод анкетирования). Учащиеся должны были определить, насколько качественно работают администраторы школы экономики и менеджмента ДВФУ.

Для осуществления исследования деятельности администраторов были поставлены следующие задачи:

- провести опрос 35 студентов 4 курса, обучающихся по специальности «менеджмент организации»;
- проранжировать оценки студентов;
- определить наиболее значимые проблемы в работе администраторов;
- предложить мероприятия для решения выявленных проблем.

Для проведения опроса студенческой аудитории были сформулированы следующие критерии хорошего администратора:

- опыт работы;
- скорость обработки документов;
- отношение к студентам;
- отношение к преподавателям;
- помощь студентам;
- контроль учебного процесса студентов.

Студентам было предложено оценить характеристики администратора по 10-ти бальной шкале [9, 10]. По итогам опроса был подсчитан средний балл по каждому из критериев (см. *табл. 2*).

На основе полученных средних оценок студентов была составлена лепестковая диаграмма (*рис. 2*).

Исходя из того, что коэффициент конкордации равен 0,87, согласованность мнений экспертов вполне достаточная.

Проведенный опрос показал, что самые сильные качества администратора – «отношение к преподавателям», «отношение к студентам» и «контроль учебного процесса».

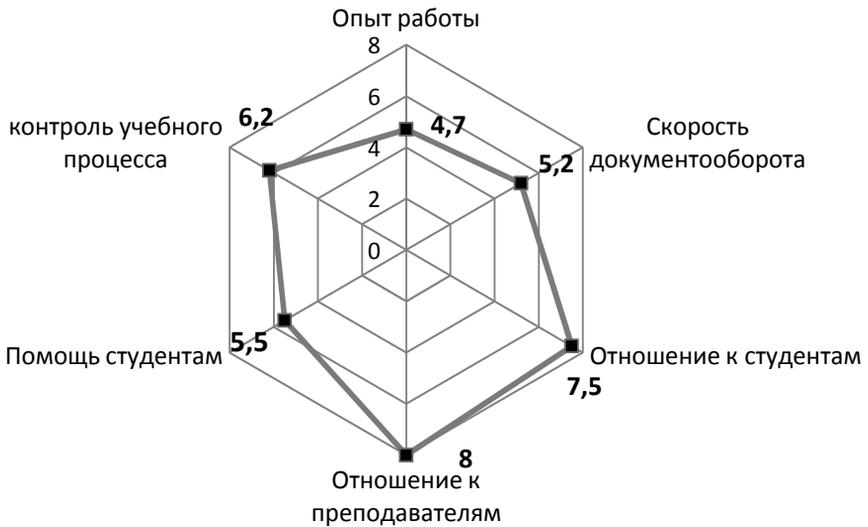
Наиболее слабыми характеристиками, по мнению студентов, являются «опыт работы», «скорость документооборота» и «помощь студентам».

Причинами сложившейся ситуации является, на наш взгляд, прием на должность администраторов молодых сотрудников, не имеющих достаточного

**в результате  
недостаточно  
налаженных  
коммуникаций  
и обновленной  
управленческой  
структуры  
возникают путаница  
и неразбериха  
в учебном процессе  
в целом**

**Результаты исследования деятельности администратора  
Школы экономики и менеджмента ДВФУ**

	<b>Критерии</b>	<b>Средний балл</b>
1	Опыт работы	4,7
2	Скорость документооборота	5,2
3	Отношение к студентам	7,5
4	Отношение к преподавателям	8
5	Помощь студентам	5,5
6	Контроль учебного процесса студентов	6,2



*Рис.2. Профиль администратора школы экономики и менеджмента ДВФУ (2014 г.)*

опыта работы с персоналом и документацией, а также неумение урегулировать конфликты между студентами и преподавателями.

Решить выявленные проблемы в деятельности административного аппарата университета помогут следующие мероприятия:

- обучение администраторов на семинарах и психологических тренингах по управлению конфликтами;
- направление администраторов на различные курсы по освоению компьютерных технологий,

**наиболее слабыми характеристиками, по мнению студентов, являются «опыт работы», «скорость документооборота» и «помощь студентам»**

которые впоследствии помогут увеличить скорость обработки документации и оптимизировать процесс обработки и хранения документации путем создания электронных баз документов. Внедрение перечисленных мероприятий, на наш взгляд, поможет сделать работу администраторов более быстрой и качественной.

### **Кафедра определяет курс**

Третьим краеугольным камнем эффективной работы вуза является ведущий специалист кафедры, на плечи которого сегодня в ДВФУ ложится непосильный груз бумаг и дел. В связи с объединением вузов на о. Русском появилось множество проблем, которые в той или иной степени влияют на объем и качество работы специалистов кафедры. Кафедра является связующим звеном между студентами и преподавателями, и особая роль и ответственность ложатся на персону ведущего специалиста [1]. Студенты непосредственно взаимодействуют с кафедрой и ее специалистами по вопросам приказов на курсовые работы, о направлении на практику. Для осуществления исследования деятельности ведущих специалистов были поставлены следующие задачи:

- провести опрос преподавателей университета;
- проранжировать оценки педагогов;
- определить наиболее значимые проблемы в работе ведущих специалистов;
- предложить мероприятия для решения выявленных проблем.

Для проведения опроса преподавательской аудитории были сформулированы следующие критерии хорошего ведущего специалиста:

- гибкость мышления;
- степень знания персонального компьютера (ПК);
- скорость выполнения поручений;
- умение правильно использовать информационные ресурсы;
- умение работать с преподавателями;
- умение работать со студентами [4, 5, 6].

По итогам опроса 32 преподавателей был подсчитан средний балл (см. табл. 3).

Результаты опроса позволили сформировать профиль ведущего специалиста кафедры университета (см. рис.3).

**Результаты исследования деятельности ведущих специалистов  
университета**

№	Критерии	Средний балл
1	Гибкость мышления	7,2
2	Степень знания ПК	8
3	Скорость выполнения поручений	8
4	Умение правильно использовать информационные ресурсы	8
5	Умение работать с преподавателями	6,5
6	Умение работать со студентами	6,4

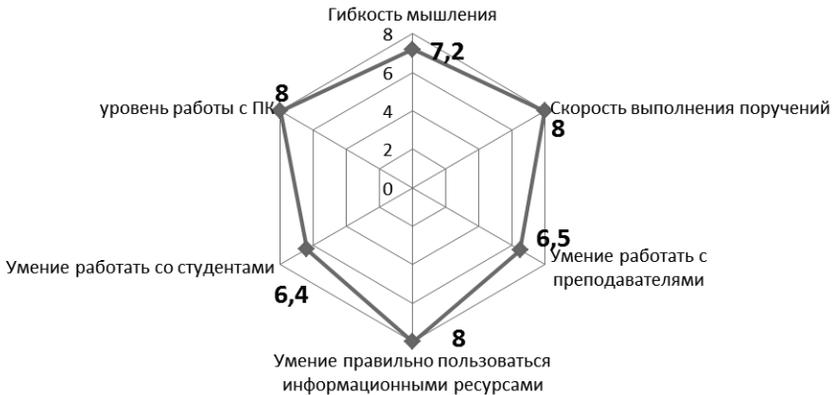


Рис. 3. Профиль ведущего специалиста ДВФУ (2014 г.)

Исходя из того, что коэффициент конкордации равен 0,57, согласованность мнений экспертов вполне достаточная [9, 10].

Анализ профиля ведущего специалиста кафедры показал наличие таких сильных его сторон, как «скорость выполнения поручений», «умение правильно использовать информационные ресурсы» и «степень знания ПК».

Всего по 6 баллов получили такие качества, как «умение работать с преподавателями» и «умение работать со студентами».

Данные проблемы можно объяснить, на наш взгляд, нехваткой специалистов на кафедрах, не до конца отлаженной структурой ДВФУ. Сами сотрудники, не говоря уже о студентах, часто не знают где взять ту или иную информацию. Студенты и пре-

**самые низкие баллы получили такие критерии, как «обеспечение горячей и холодной водой в общежитиях ДФВУ», «качество услуг интернет-связи», «наличие магазинов в общежитиях» и «наличие библиотеки»**

подаватели, обращаясь на кафедру, часто не получают ответа на вопросы.

Для решения выявленных проблем необходимо:

- увеличить число ведущих специалистов на кафедре;
- усилить контроль над деятельностью ведущих специалистов;
- наладить систему оповещения сотрудников и студентов путем создания корпоративной сети, где будет находиться вся информация по структурным подразделениям, их контактными данным и сферам деятельности.
- организация страницы на сайте университета, где можно будет в онлайн-режиме мгновенно получить ответы на вопросы студентов или специалистов кафедры менеджмента.

Внедрение предлагаемых мероприятий, на наш взгляд, поможет сделать работу ведущих специалистов кафедры более эффективной, отлаженной и качественной.

### ***Как живем, так и учимся***

Еще одна группа проблем была выявлена после проведения опроса студентов – жителей кампуса ДВФУ в количестве 37 человек.

Сначала были сформулированы критерии оценки жизни студентов в кампусе, был проведен опрос по 10-ти балльной шкале, посчитаны средние значения (см. табл.4).

Поскольку коэффициент конкордации равен 0,61, согласованность мнений студентов-экспертов достаточная [9, 10].

Самые низкие баллы получили такие критерии, как «обеспечение горячей и холодной водой в общежитиях ДФВУ», «качество услуг интернет-связи», «наличие магазинов в общежитиях» и «наличие библиотеки». Эти проблемы объясняются отсутствием качественных очистительных сооружений, интернет-связи, библиотеки и магазинов в зданиях общежития.

Для решения выявленных проблем необходимо:

- построить на острове Русском водоочистительный завод, либо провести воду из города;
- наладить качественную интернет-связь;
- открыть в зданиях общежития ДВФУ несколько небольших продовольственных и непродовольственных магазинов;

**Результаты исследования проживания студентов  
университета в общежитиях**

№	Критерии	Средний балл
1	Обеспечение горячей и холодной водой в общежитиях ДФВУ	4
2	Качество услуг интернет-связи	5
3	Качество работы охраны в общежитиях	7
4	Удобство заселения в общежития	10
5	Скорость и качество работы обслуживающего персонала	8
6	Отдаленность общежитий от учебных корпусов	6
7	Техническое оборудование в общежитиях	8
8	Количество бытовых комнат (кухонь) в жилых корпусах кампуса	10
9	Наличие магазинов в общежитиях	4
10	Наличие библиотеки	3
11	Организация досуга в общежитиях	9
12	Наличие столовых, кафе в общежитиях	7

- открыть филиал библиотеки для удобства студентов.
- Эти изменения смогут сделать лучше жизнь студентов в общежитиях.

### **Выводы**

1. Возникновение проблем в жизнедеятельности кампуса ДВФУ является следствием влияния комплекса факторов, среди которых: недостаточная квалификация профессорско-преподавательского состава, администраторов, специалистов, отсутствие налаженных связей между подразделениями университета, отсутствие самого необходимого в общежитиях и корпусах вуза для нормальной учебы и жизни студентов и преподавателей.

2. Для решения выявленных проблем необходимо увеличить количество зарубежных стажировок преподавателей, организовать постоянное повышение квалификации персонала, открыть больше магазинов и кафе, наладить нормальное водоснабжение общежитий, сделать более слаженной систему взаимодействия администрации, преподавателей и студентов в условиях неопределенности внешней среды.

### **Источники**

1. Абрамова М.А. Образование как фактор социокультурной адаптации учащейся молодежи к усло-

- виям современных трансформаций // Вопросы образования, 2010. – № 3.
2. Антилогова Л.Н. Формирование профессиональной компетенции преподавателя высшей школы // Инновационное образование и экономика, 2008. – № 2.
3. Бездудная А.Г. Тенденции развития высшего образования в США и России // Экономическое возрождение России, 2008. – № 1.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Велби Проспект, 2010.
5. Катков В.И. Формирование организационной культуры на предприятии // Управление персоналом, 2010. – № 2.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташева. – М.: Экзамен, 2009.
7. Распоряжение правительства Российской Федерации от 8 мая 2013 г., № 760-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%.pdf>.
8. Савицкая Г.В. Анализ эффективности деятельности предприятия: методологические аспекты. – М.: Новое знание, 2009.
9. Фомичев А.Н. Исследование систем управления. – М.: Дашков и Ко, 2012.
10. Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления. – М.: Омега-Л, 2013.

КЭ

**Yulia Yu. Chmyr**

*Candidate of Science, Economics, Associate professor at the Chair of Management, Far Eastern Federal University, Vladivostok*

### **Issues of management of the educational process in the Far Eastern Federal University**

Abstract

**T**he paper presents results of research of the activities of the Far Eastern Federal University (FEFU) over the past two years; the main trends of its development have been analyzed, the problems in the organization of training and life of students have been identified. Based on the analysis, the author proposes solutions, which will allow increasing the efficiency of educational process management in the FEFU in the future.

**Keywords:** higher educational institution, Chair, expert analysis, evaluation criteria, the staff of a higher educational establishment, infrastructure, innovation, human capital, knowledge economy