

конкретного работника; внедрение системы оценки персонала по результатам труда (например, методика KPI).

### *Литература:*

1. Белоножкова, Е.Ю. Методы материального стимулирования персонала / Е.Ю. Белоножкова, А.А. Игнатенко, А.В. Кукарцев // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2011. – №7. – С. 128-129.
2. Ганцевский, Н.В., Теоретические обобщение вопросов изучения методов эффективного управления мотивацией персонала предприятия / Н.В. Ганцевский, О.Н. Момотова // Экономика и управление. – 2015. № 1(4). – С. 60-64.
3. Корзенко, Н.И. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала / Н.И. Корзенко, М.Е. Зобнина // Вестник Челябинского государственного университета - 2012. № 3 (257). – С. 66-69.

**Варданын Г.Р.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОТРАЖЕНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Одним из основных показателей успешности человека в современном обществе является как место, так и название самого учебного заведения. Неслучайно в первую очередь будущие учащиеся стремятся поступить в престижные школы, колледжи, вузы по выбранной ими сфере будущей деятельности, а компании обращают внимание на это при устройстве на работу и в ходе карьерного роста.

При этом уровень образования или образовательного учреждения определяется не эмоционально выраженным интуитивным ощущением, а основывается на совместной оценке образовательной системы по различным критериям и параметрам, таким как:

- педагогическая эффективность образования – определяется за счет уровня полученных навыков и умений, а также прогресса в воспитании специалистов;

- экономическая эффективность образования – это соотношение затрачиваемых ресурсов на проведение обучения к полученному в итоге результату;

- организационно-управленческая эффективность образования – учитывает следование конкретным учебным и воспитательным планам и выполнению конкретных целей управления в учреждении;

- социальная эффективность образования – рассчитывается исходя из удовлетворенности производителя услуги, получателя процесса услуги и конечного потребителя услуги – работодателя, то есть, удовлетворенность участниками образовательного процесса самим образованием. Неслучайно работодатель все чаще участвует в учебном процессе, как с финансовой стороны, так и при организации профильной специализации обучаемым.

Понятие социальной эффективности образования на бытовом уровне и в системе статистической отчетности определяется в конечном итоге термином – качество образования. И хотя он представляет разные взгляды, но в тоже время точно отражает социальную сторону образовательной системы. Но иногда в полемике имеет место подмена понятий из научного мира бытовыми воззрениями, а также тем, что практически все члены общества обучались в различных учебных и считают, что прекрасно разбираются в системе обучения и ее организации, ратуя за свое понятие качества образования.

Согласно определению «качеством образования – называется способность учебного процесса удовлетворять необходимые потребности участников этого процесса и соответствовать требованиям к его проведению».

Однако все знают тот факт, что чем качественней продукт, тем он требует больших ресурсов: времени, денег, людей, материалов и т.д.

Эффективность, как критерий качества этого процесса показывает, сколько было затрачено ресурсов для того, чтобы достичь необходимого ожидаемого результата в конечном итоге. Кроме того, это дает возможность понять целесообразность функционирования данной системы образования (как в глобальном, так и в индивидуальном образовательном разрезе) и возможность заблаговременно распознать возможный нецелесообразный перерасход ресурсов.

Соответственно социальная среда показывает координатору всего образовательного процесса (государству, администрации отрасли (региона, учреждения и т.д.)) параметры регуляции для создания той или иной системы обучения, отражающей направления развития государства, отрасли, региона в трудовых ресурсах, интеллектуально-эмоциональном состоянии и развития будущего общества.

Исходя из этого формируется система оценки и одновременного ограничения:

- уровня образовательного учреждения;
- уровня подготовки обучающихся кадров;
- уровня используемых образовательных технологий;
- уровня знаний обучаемых определенного уровня;
- уровня соискателя рабочего места;
- числа рабочих мест определенного уровня;
- потребностей и возможностей в получении более высокого уровня образования;
- уровня настройки образовательной среды (самонастройки, саморазвития и т.п.) и т.д.

При анализе образовательных систем учитываются следующие принципы:

- объективности – максимально точная и корректная оценка эффективности образовательного процесса, как в целом, так и на отдельных стадиях с использованием глубокой декомпозиции;
- системности – учет максимально всех внутренних и внешних факторов, которые оказывают влияние на эффективность учебного процесса, с их корреляцией между собой;
- комплексности – использование нескольких источников информации для более точного анализа критериев и показателей, с возможностью постоянного совершенствования (без нарушения взаимной корректности);
- непрерывности – расчет эффективности на любых этапах функционирования систем без аппроксимации, основываясь только на измеряемых данных;
- технологичности – анализ и реализация современных технологий оценивания эффективности образования, используя, как программные, так и аппаратные разработки.

Эффективность образования определяется не общественным мнением, а большим количеством параметров и разного рода условий, из которых только часть в данный момент времени может поддаваться регулировке.

При этом показатель социальной эффективности образования имеет обратную связь. Чем больше будет показатель социальной эффективности, тем выше поднимается у учащихся продуктивность труда и желание учиться и развиваться. В условиях низкого показателя социальной эффективности, выражающийся в плохих условиях учебного процесса, отсутствии заинтересованности у обучающихся, низкого уровня квалификации преподавателей и уровня образования в

целом, мотивация и социальный настрой участников определенного учебного заведения снижается и значительно ухудшается. В подобных условиях достижение хороших показателей результативности учебного процесса становится невозможным. В противоположной ситуации, когда учащийся чувствует улучшения на себе лично и готов развиваться, у него не возникает никаких мотивационных трудностей или проблем. При этом возникает синергетический эффект, а эффективность учебного процесса увеличивается вместе с показателями социальной эффективности.

На современном этапе развития образования такая двухсторонняя связь требует решения значительного числа экономических вопросов образовательного процесса.

В отличие от других сфер жизнедеятельности, эффективность образования нельзя рассматривать с точки зрения возможного уменьшения затрат. Образование является ключевой составляющей социально-экономической сферы, влияющей на будущее экономическое положение конкретной страны или региона. То есть денежные средства, поступающие на образование, рассматриваются как краткосрочные или долгосрочные инвестиции (в зависимости от продолжительности учебного процесса).

Улучшение в данной сфере достигаются не за счет сокращения финансирования, а за счет увеличения продуктивности и эффективности работы. При этом нельзя говорить о маржинальной прибыли самого образовательного процесса, рассматривая его как коммерческий проект. В случае с государственной, региональной или корпоративной образовательной системой увеличение маржинальной прибыли не является приоритетным, а иногда даже возможным явлением.

Увеличение уровня образования может достигаться мероприятиями по улучшению учебного процесса, обеспечению необходимыми аппаратными средствами, квалифицированным персоналом и т.д. Все это требует значительных финансовых средств.

Недостаточное финансирование ведет к снижению социальной составляющей в эффективности образовательного процесса и как следствие уменьшение мотивационной составляющей в преподавательской среде и в среде обучающихся. Именно этот ключевой параметр, в свою очередь, отвечает за продуктивность образовательного процесса.

Что определяет позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности учителя и ученика. То есть необходимо создание для обеих личностей наиболее комфортных

условий жизни. Что ведет к улучшению всех сторон общественных отношений, в том числе и снижению коррупции.

Современные образовательные учреждения не располагают эффективными технологиями оценки качества образования и учебной работы преподавательского состава, позволяющими неформально контролировать и развивать образовательный процесс [1].

Например, в настоящее время, оценка качества подготовки студентов осуществляется с учетом результатов промежуточных аттестаций, экзаменационных сессий, тестирования преподавателей, которые проводили у них занятия. Используются аналитические формулы для определения качества текущей подготовки студентов и выпускников вуза, эффективности работы преподавателей по основным видам деятельности (учебная, методическая, научная и воспитательная работа). При оценке качества образования выпускников учитываются результаты обучения, трудовой потенциал и даже трудоустройство[2,3].

Все это позволяет вносить изменения в организацию и содержание рабочих планов и программ обучения, а также учебно-методического и материально-технического обеспечения конкретного учреждения, предусмотрительно изменять содержание и технологии повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Однако это формально статистические параметры, оценивающие эффективность образования на конкретный период учебной деятельности с конкретным контингентом студентом. И только совокупность действий и полученных результатов в течении определенного времени формирует показатель социальной эффективности учебного заведения или образовательной системы, говорящий об уровне качественной подготовки выпускников прошедших лет определенного учебного заведения[3,4].

Таким образом, на момент признания качественного уровня образования, информация устаревает. Поступая в престижную школу или вуз выпускник может соответственно через 10 или 4-6 лет закончить образовательное учреждение среднего уровня, потеряв престижность выпускника «того» учреждения, который был во время его поступления.

Поэтому в рамках социальной эффективности образования необходимо ежегодно рассматривать динамику официальных и неофициальных рейтингов образовательных учреждений в сопоставлении с шестью основными параметрами образовательных учреждений, как изменения:

- в отраслевом подчинении и ее уровне;

- в статусе и объеме финансирования;
- в руководстве и административном корпусе;
- в ведущем преподавательском составе;
- в планах и программах учебного процесса;
- количества выпускников и их дальнейшем устройстве.

Значительная часть данных параметров не зависит от самого образовательного учреждения, и поэтому важно осознавать, что государственная политика страны, ведомств и регионов напрямую влияет на уровень образования и не может быть отделена от процессов, проходящих в учебных заведениях по созданию качественного обучения на региональном, российском и международном уровнях.

### *Литература:*

1. Аркаева Р. П. Квалиметрический подход в управлении качеством образования студентов [Текст] / Р. П. Аркаева // Вектор науки ТГУ. - 2012. - № 1(8). - С. 38-40.
2. Варданын Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров // Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы «Содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» г. Белгород 2015 год, с.74-80
3. Варданын Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А. Профессия «Инженер» // Сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра, профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2016 год, с.107-114
4. Варданын Г.Р., Михайличенко С.А., Колесников С.Л. Подготовка и потребность инженерных кадров в современных условиях // Сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова. «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» Часть 1 г. Белгород 2017 год, с.106-112